

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
EM REDE NACIONAL

Jardel França

**CLASSE DE TITULAR NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO,
TÉCNICO E TECNOLÓGICO (EBTT):** Concepções norteadoras para
regulamentação, autocuidado, boas práticas e requisitos de acesso

Jardel França

**CLASSE DE TITULAR NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO,
TÉCNICO E TECNOLÓGICO (EBTT):** Concepções norteadoras para
regulamentação, autocuidado, boas práticas e requisitos de acesso

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Prof. Dr. Klenilmar Lopes Dias

SANTANA - AP

2025

Biblioteca Institucional - IFAP
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

- F814c França, Jardel
 Classe de titular na carreira do magistério do ensino básico, técnico e tecnológico (ebtt): concepções norteadoras para regulamentação, autocuidado, boas práticas e requisitos de acesso / Jardel França - Santana, 2025.
 122 f.
- Dissertação (Mestrado) -- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Santana, Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, 2025.
- Orientador: Klenilmar Lopes Dais.
1. Carreira EBTT. 2. Classe Titular. 3. Boas práticas e autocuidado funcional. I. Dais, Klenilmar Lopes, orient. II. Título.
-

Jardel França

**CLASSE DE TITULAR NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO,
TÉCNICO E TECNOLÓGICO (EBTT):** Concepções norteadoras para
regulamentação, autocuidado, boas práticas e requisitos de acesso

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente

gov.br

KLENILMAR LOPES DIAS

Data: 09/04/2025 09:08:28-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Klenilmar Lopes Dias

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá

Orientador

Documento assinado digitalmente

gov.br

DIEGO ARMANDO SILVA DA SILVA

Data: 13/04/2025 21:04:35-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Diego Armando Silva da Silva.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá

Documento assinado digitalmente

gov.br

RISONETE SANTIAGO DA COSTA

Data: 11/04/2025 15:47:37-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª. Dra. Risonete Santiago da Costa

Universidade Federal do Amapá

Aprovado em: 10/03/2025

Jardel França

GUIA DIDÁTICO INTRODUTÓRIO SOBRE A CLASSE TITULAR NA CARREIRA EBTT

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **KLENILMAR LOPES DIAS**
Data: 09/04/2025 09:16:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Klenilmar Lopes Dias

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá

Orientador

Documento assinado digitalmente
 **DIEGO ARMANDO SILVA DA SILVA**
Data: 13/04/2025 21:09:32-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Diego Armando Silva da Silva.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá

Documento assinado digitalmente
 **RISONETE SANTIAGO DA COSTA**
Data: 11/04/2025 15:58:21-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^a. Dra. Risonete Santiago da Costa

Universidade Federal do Amapá

Aprovado em: 10/03/2025

Dedico este trabalho a Deus, meu Senhor e Salvador, fonte de força e sabedoria em todos os momentos. À minha esposa (Ana), filhos (Ana Barbara e Samuel) pelo incentivo constante, pelo amor incondicional e pela parceria em cada passo dessa jornada. A minha mãe e irmãs pela força e encorajamento. Ao meu avô que foi a figura paterna na minha infância.

AGRADECIMENTOS

A Deus, em primeiro lugar, pela força, sabedoria e sustento em todos os momentos.

À minha esposa, Ana, pelo amor, parceria e incentivo contínuo, sempre ao meu lado nessa jornada.

Aos meus filhos, Ana Bárbara e Samuel, meus maiores tesouros, fonte de alegria e inspiração diária.

À minha mãe, por me ensinar, com amor e dedicação, a ser um homem melhor.

Às minhas irmãs, companheiras nas alegrias e nas dificuldades da infância, cujo apoio sempre esteve presente.

Ao meu orientador, pelas valiosas contribuições, ensinamentos e incentivos ao longo desse percurso.

Aos amigos, que de maneira direta ou indireta contribuíram para a realização deste projeto, meu sincero agradecimento.

RESUMO

A classe titular na Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) representa o ápice da progressão funcional dos docentes nos Institutos Federais. No entanto, sua regulamentação e implementação variam entre as diferentes instituições, gerando desafios para os docentes que almejam essa ascensão. Esta dissertação tem como objetivo investigar as concepções, regulamentações e práticas relacionadas à classe titular na carreira EBTT, com foco especial no Instituto Federal do Amapá (IFAP). A pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa e documental, analisando resoluções institucionais e diretrizes ministeriais para identificar boas práticas e requisitos de acesso. Além disso, a dissertação explora o impacto da classe titular na verticalização do ensino, considerando sua influência na criação de cursos de pós-graduação e na consolidação da pesquisa e extensão. Os resultados apontam que, embora existam diretrizes gerais estabelecidas pela Lei nº 12.772/2012 e pela Portaria MEC nº 982/2013, os Institutos Federais apresentam diferentes critérios e interpretações, dificultando a uniformidade da regulamentação. Observa-se que a promoção à classe titular exige não apenas titulação e interstício, mas também um processo de avaliação criterioso baseado em memorial descritivo ou defesa de tese inédita. A pesquisa destaca ainda a importância do autocuidado funcional dos docentes, enfatizando estratégias para planejamento de carreira e adequação aos critérios institucionais. Como produto educacional, foi elaborado um guia didático introdutório, fornecendo informações detalhadas sobre requisitos, boas práticas e regulamentações para a ascensão à classe titular. Conclui-se que a padronização e a clareza na regulamentação são essenciais para garantir maior equidade no acesso à classe titular, além de impulsionar o desenvolvimento acadêmico e profissional dos docentes da carreira EBTT.

Palavras-chave: classe titular; carreira EBTT; regulamentação; boas práticas; autocuidado funcional.

ABSTRACT

The titular class in the Teaching Career of Basic, Technical, and Technological Education (EBTT) represents the highest level of functional progression for professors in Federal Institutes. However, its regulation and implementation vary across different institutions, creating challenges for faculty members seeking this promotion. This dissertation aims to investigate the concepts, regulations, and practices related to the titular class in the EBTT career, with a special focus on the Federal Institute of Amapá (IFAP). The research adopts a qualitative and documentary approach, analyzing institutional resolutions and ministerial guidelines to identify best practices and access requirements. Furthermore, the dissertation explores the impact of the titular class on the verticalization of education, considering its influence on the creation of graduate programs and the consolidation of research and extension. The findings indicate that, although general guidelines are established by Law No. 12.772/2012 and MEC Ordinance No. 982/2013, Federal Institutes adopt different criteria and interpretations, making uniform regulation challenging. The study reveals that promotion to the titular class requires not only academic qualifications and service time but also a rigorous evaluation process based on a descriptive memorial or the defense of an unpublished thesis. The research also highlights the importance of functional self-care for faculty members, emphasizing strategies for career planning and adherence to institutional criteria. As an educational product, an introductory didactic guide was developed, providing detailed information on requirements, best practices, and regulations for achieving the titular class. It is concluded that standardization and clarity in regulation are essential to ensure greater equity in access to the titular class, as well as to enhance the academic and professional development of EBTT faculty members.

Keywords: titular class; EBTT career; regulation; best practices; functional self-care.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução do quantitativo docente do IFAP (2010 a 2024)	60
Gráfico 2 - Distribuição de servidores por Titulação.....	72
Gráfico 3 - Maior titulação inicial dos entrevistados ao ingressar no IFAP.....	76
Gráfico 4 - RSC Recebido pelos docentes entrevistados durante a trajetória.....	77
Gráfico 5 - Titulação atual dos docentes entrevistados.....	78

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estrutura e desenvolvimento da carreira EBTT Alterações	29
Tabela 2 - Estrutura e desenvolvimento da carreira EBTT: Promoção.....	30
Tabela 3 - Comparação Promoção EBTT (Antes e Depois da MP 1286/2024)	31
Tabela 4 - Resoluções dos IF's da região Norte.....	47
Tabela 5 - Resoluções dos IF's da região Nordeste	48
Tabela 6 - Resoluções da classe titular dos IF's da região Centro-Oeste	49
Tabela 7 - Resoluções da classe titular dos IF's da região Sudeste	50
Tabela 8 - Resoluções da classe titular dos IF's da região Sul	51
Tabela 9 - Vencimento básico no EBTT a partir de 1º de janeiro de 2025	62
Tabela 10 - Valores por titulação a partir de 01.01.2025 - regime de 20 horas.....	63
Tabela 11 - Valores por titulação a partir de 01.01.2025 - regime de 40 horas.....	63
Tabela 12 - Valores por titulação a partir de 01.01.2025 - dedicação exclusiva.....	64
Tabela 13 - Relação classe e nível de progressão com titulações reconhecidas	65
Tabela 14 - Servidores e servidoras na classe D-404 no IFAP	68
Tabela 15 - Servidores Aptos a promoção à classe titular em 15/08/2024	71

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CPPD	Comissão Permanente de Pessoal Docente
DOU	Diário Oficial da União
EBTT	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
ETF	Escola Técnica Federal
IFAC	Instituto Federal do Acre
IFAL	Instituto Federal de Alagoas
IFAP	Instituto Federal do Amapá
IFBA	Instituto Federal da Bahia
IFCE	Instituto Federal do Ceará
IFFar	Instituto Federal Farroupilha
IFG	Instituto Federal de Goiás
IFMG	Instituto Federal de Minas Gerais
IFMS	Instituto Federal de Mato Grosso do Sul
IFNMG	Instituto Federal do Norte de Minas Gerais
IFPA	Instituto Federal do Pará
IFPI	Instituto Federal do Piauí
IFPR	Instituto Federal do Paraná
IFRJ	Instituto Federal do Rio de Janeiro
IFRN	Instituto Federal do Rio Grande do Norte
IFRO	Instituto Federal de Rondônia
IFRS	Instituto Federal do Rio Grande do Sul
IFSC	Instituto Federal de Santa Catarina
IFSUL	Instituto Federal Sul-rio-grandense
IFSudesteMG	Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
IFTO	Instituto Federal do Tocantins
IFs	Institutos Federais
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MEC	Ministério da Educação
MP	Medida Provisória
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PROFEPT	Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
RFEPCT	Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
RSC	Reconhecimento de Saberes e Competências
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
S.D	Sem data
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.1	Problema	17
1.2	Objetivo Geral	17
1.3	Objetivos Específicos	17
1.4	Justificativa	17
2	FUNDAMENTOS TEÓRICOS	19
2.1	Concepções legais e históricas no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e nos Institutos Federais (IFS) a partir da lei 11.892/2008	19
2.1.1	O Instituto Federal do Amapá (IFAP) a partir da Lei 11.892/2008	22
2.1.2	Concepção do Trabalho docente como Princípio Educativo nos Institutos Federais (IFs)	23
2.2	Concepções e práticas de regulamentação e implementação de carreira docente à classe titular em institutos federais	25
2.2.1	A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD).....	26
2.3	A importância da classe de titular na carreira EBTT	27
2.4	Carreira docente EBTT e classe titular: estrutura e requisitos para desenvolvimento	28
2.5	Marco legal e práticas de implementação da classe titular	32
2.6	A classe titular e a verticalização do ensino no contexto do Instituto Federal do Amapá (IFAP)	33
2.7	Conceitos e práticas de avaliação na carreira EBTT	35
2.8	Boas práticas relacionadas ao autocuidado da carreira	37
3	CAMINHOS METODOLÓGICOS	39
3.1	Local da pesquisa	40
3.2	Sujeitos da pesquisa	40
3.3	Crterios de inclusão e exclusão	40
3.4	Método da coleta de dados	41
3.5	Análise dos dados	42
3.6	Comitê de ética e pesquisa com seres humanos	42
3.7	Aplicação da análise de conteúdo aos documentos legais	43
3.7.1	Pré-análise.....	43

3.7.2	Exploração do material	44
3.7.3	Tratamento dos resultados	44
3.7.4	Categorização.....	44
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	46
4.1	Seleção e análise das resoluções nos IFs regionais.....	46
4.1.1	Seleção dos institutos federais da Região Norte	46
4.1.2	Seleção dos institutos federais da Região Nordeste	48
4.1.3	Seleção dos Institutos Federais da região Centro-oeste	49
4.1.4	Seleção dos Institutos federais da região Sudeste.	50
4.1.5	Seleção dos Institutos federais da Região Sul.....	51
4.2	Análise de conteúdo aplicada à legislação do MEC-Ministério da educação ante as resoluções dos IF's selecionados.	52
4.2.1	CrITÉrios de titulação e experiÉncia	52
4.2.2	Avaliação de desempenho e memorial	53
4.2.3	Composição da comissão de avaliação.....	54
4.2.4	InterstÍcio e documentação.....	54
4.2.5	Atividades de ensino, pesquisa e extensÁo	55
4.2.6	Participação em comissões e cargos de gestão	56
4.2.7	Processo de defesa de memorial ou tese inédita	56
4.2.8	Resumo das avaliações das categorias analisadas	57
4.3	Evolução da carreira EBTT, importância da classe titular e o quadro atual dos docentes do IFAP.	58
4.3.1	InÍcio das atividades e Quadro atual dos docentes do Instituto Federal do Amapá (IFAP)	60
4.3.2	Titulação, classe titular e a verticalização do ensino.	73
4.4	Percepção dos docentes sobre a Carreira EBTT – Classe titular nas nuances de requisitos de acesso, boas práticas funcionais e autocuidado da carreira profissional	76
4.4.1	Titulação inicial, titulação atual e RSC: impactos na progressão docente e na classe titular.....	76
4.4.2	Boas práticas e autocuidado funcional na trajetória docente.....	78
4.4.3	Desafios administrativos e funcionais na trajetória docente	80
4.4.4	Boas práticas administrativas e funcionais adotadas pelos docentes	82
4.4.5	Expectativas dos docentes sobre a classe titular	84

4.5	Conselhos e palavras-chave (nuvem de palavras)	87
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
	REFERÊNCIAS	90
	APÊNDICE 1 – PRODUTO EDUCACIONAL	94
	APÊNDICE 2 – PUBLICAÇÃO DE ARTIGO EM EVENTO.....	113
	APÊNDICE 3 – ATA DE QUALIFICAÇÃO.....	114
	APÊNDICE 4 – TERMO DE CONSENTIMENTO TCLE.....	115
	APÊNDICE 5 – PARECER DO CEP – COMITÊ DE ETICA PUBLICA.....	117
	APÊNDICE 6 – QUESTIONÁRIO PARA TITULAÇÃO DE DOUTORADO..	120
	APÊNDICE 6 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO GUIA	121

1 INTRODUÇÃO

Este estudo concentra-se não apenas na contribuição para a construção da resolução que regulamenta a classe titular, mas também em torná-la acessível aos docentes interessados, fornecendo um guia introdutório. Ser professor titular representa o ápice da carreira no EBTT, valorizando a expertise, dedicação e contribuição significativa dos professores.

Além disso, os titulares podem inspirar jovens docentes em início de carreira. No IFAP, a falta de regulamentos locais levanta questões importantes sobre critérios de elegibilidade, expectativas de desempenho e benefícios associados à promoção. Com o IFAP trabalhando na resolução, este estudo oferece um guia que aborda regulamentação, boas práticas e autocuidado funcional.

Além da regularização, a classe titular permitirá a verticalização do ensino, viabilizando programas de pós-graduação para servidores sem doutorado, requisito para a promoção. Este estudo busca contribuir para um arcabouço regulatório sólido e transparente, promovendo a carreira docente no EBTT.

A pesquisa se apoia em experiências de outros Institutos Federais e normas educacionais federais, oferecendo propostas práticas para a implementação da classe titular, requisitos básicos de acesso e boas práticas profissionais.

A relevância desta pesquisa está no impacto para a qualidade educacional e na criação de uma cultura de excelência acadêmica no IFAP. A classe titular pode incentivar os docentes a buscar aprimoramento contínuo, maior envolvimento com pesquisa e extensão, e contribuir mais efetivamente para o desenvolvimento institucional. O produto educacional oriundo deste estudo visa fornecer uma visão completa sobre a classe titular no EBTT, abordando normativas, progressão na carreira e práticas de autocuidado.

A valorização dos docentes é central nesse contexto, destacando o papel da classe titular para o reconhecimento do mérito e do compromisso acadêmico. A proposta desta pesquisa é fornecer um guia detalhado sobre a progressão, desde requisitos técnicos até boas práticas profissionais.

Com base em experiências de sucesso de outros IFs e nas diretrizes federais, o estudo contribui para a construção de um regulamento que promova o desenvolvimento docente e institucional, através dessas nuances e concepções o ensino possa ser impactado pelo preparo dos docentes.

1.1 Problema

Quais as concepções e nuances da classe titular na carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), considerando as perspectivas da implementação, do autocuidado, das boas práticas e dos requisitos de acesso, especialmente no contexto do IFAP?

1.2 Objetivo Geral

Compreender as concepções e nuances relacionadas à classe titular na carreira do Magistério no EBTT, com foco nas perspectivas da implementação, autocuidado, boas práticas e requisitos de acesso, especialmente no contexto do IFAP, a fim de propor um guia didático norteador.

1.3 Objetivos Específicos

Como objetivos específicos, têm-se os seguintes:

- Elaborar um estudo com as melhores práticas de regulamentação e implementação de carreiras de Classe de Titular na Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) com base em resoluções de Institutos Federais que já as dispõem;
- Analisar as características necessárias para promoção à classe Titular com foco na atual situação do IFAP em relação a essa classe;
- Promover a conscientização sobre a importância da classe titular para a carreira EBTT e seu impacto no desenvolvimento profissional docente;
- Desenvolver um guia didático introdutório como produto educacional, detalhando requisitos de acesso, boas práticas e orientações para a implementação da classe titular no IFAP.

1.4 Justificativa

Enquanto servidor do Instituto Federal do Amapá (IFAP), atuando na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), surgiu uma inquietude profissional acerca

da implementação da classe titular na carreira docente. Esse sentimento evoluiu para um interesse científico, com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento dessa classe no IFAP.

Observa-se que alguns docentes estão prestes a alcançar a elegibilidade para promoção, mas a ausência de regulamentação específica gera incertezas. Embora a carreira esteja delineada na Lei 12.772/2012 e na Portaria 982/2013, ainda há desconhecimento sobre seus critérios de acesso e impactos na vida funcional.

A pesquisa fundamenta-se no artigo 205 da Constituição Federal de 1988, que assegura a educação como um direito de todos, destacando o desenvolvimento pessoal, a cidadania e a qualificação para o trabalho. Esses princípios evidenciam a importância de uma regulamentação clara e acessível para a classe titular no IFAP.

A proposta desta dissertação é explorar as finalidades da educação conforme a Constituição, com foco no desenvolvimento integral do docente, enfatizando emancipação, autonomia e autodescoberta para que possam tomar decisões conscientes sobre suas carreiras.

O produto educacional gerado por esta pesquisa buscará oferecer uma trajetória concreta para apoiar as comissões responsáveis pela regulamentação específica e orientar os servidores a adotarem práticas de autocuidado funcional.

2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Esta seção apresenta os fundamentos teóricos que sustentam a análise das concepções, práticas e desafios relacionados à classe titular na carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), com ênfase no contexto do Instituto Federal do Amapá (IFAP).

As teorias aqui discutidas fornecem a base conceitual necessária para compreender os marcos legais, a estrutura da carreira docente, os processos de regulamentação institucional, bem como os aspectos vinculados ao autocuidado funcional e às boas práticas profissionais.

Para tanto, são abordadas as concepções legais e históricas da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no Brasil, as especificidades da carreira docente nos Institutos Federais, e os dispositivos normativos que regulam a ascensão à classe titular. Também são discutidas as noções de trabalho como princípio educativo, a importância da valorização docente e da progressão funcional, além de aportes teóricos que tratam da avaliação, do planejamento de carreira e da gestão da trajetória profissional no serviço público educacional.

A partir desse conjunto teórico, busca-se construir uma base sólida para a análise dos dados apresentados nas seções seguintes, oferecendo elementos para refletir sobre os caminhos possíveis para a regulamentação e efetivação da classe titular no IFAP, com foco na equidade, na valorização e no desenvolvimento institucional.

2.1 Concepções legais e históricas no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e nos Institutos Federais (IFS) a partir da lei 11.892/2008

A legislação vigente, representada pela Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008, estabelece a criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Essa rede inclui os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), os Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ) e de Minas Gerais (CEFET-MG), bem como as Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais e o Colégio Pedro II (Brasil, 2008).

Buscando compreender as concepções legais e históricas da EPT, fez-se necessário uma breve volta na história, onde observou-se que a lei supracitada, que instituiu a educação profissional e tecnológica (EPT), assim como os institutos federais (IFs) é fruto de uma lei maior e essencial no ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição da república federativa do Brasil de 1988 (CF/88), que é um marco regulatório fundamental que estabelece princípios essenciais para a educação no Brasil. O artigo 205, da constituição federal afirma que “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade[•••]” (Brasil, 1988, p. 107).

Nesse sentido, compreende-se que a lei 11.892/2008 contribui com o dever do Estado em oferecer educação a todos, conforme preconizado na CF/88. Como a educação é indissociável do ensino, é necessário também uma abordagem sobre este à luz da CF/88. Em seu Artigo 206, a Constituição Federal delinea os princípios pelos quais o ensino deve ser ministrado, e o Parágrafo único ressalta a importância da lei na definição das categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica, incluindo a fixação de prazos para elaboração ou adequação de seus planos de carreira.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

[...]

Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

[...]

Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (Brasil, 1988, p. 107).

De acordo com estes dispositivos legais, já se vislumbra uma aproximação com da lei 11.892/2008 com a CF/88, pois em seu Artigo 207 assegura autonomia às universidades, princípio que também se estende aos Institutos Federais, conforme estabelecido pela Lei 11.892/2008, equiparando-os, para efeitos de regulação, avaliação e supervisão, às universidades federais. O artigo 2º e § 1º diz: “Para efeito da incidência das disposições que regem a regulação, avaliação e supervisão das instituições e dos cursos de educação superior, os Institutos Federais são equiparados às universidades federais” (Brasil, 2008, p.1).

Desta forma, compreende-se que a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) é parte do dever do estado em oferecer educação,

pois assume uma posição estratégica ao abranger um conjunto diversificado de instituições, refletindo seu compromisso em proporcionar educação de qualidade em diferentes níveis. Vinculada ao Ministério da Educação, essa rede desempenha um papel crucial no desenvolvimento educacional e tecnológico do país, promovendo a formação de profissionais qualificados e a geração de conhecimento científico, contribuindo assim para o avanço socioeconômico e tecnológico do Brasil.

No tocante à essência dos Institutos Federais (IFs), criados pelo Artigo 1º e inciso I da mencionada lei, o Artigo 2º traz dispositivos elucidativos sobre sua natureza:

Art. 2º Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas, nos termos desta Lei (Brasil, 2008, p.1).

O Artigo 2º da legislação que rege os Institutos Federais destaca a natureza abrangente dessas instituições, definindo-as como entidades que englobam os níveis de educação superior, básica e profissional. Essa característica pluricurricular e multicampi evidencia a versatilidade dos Institutos Federais em oferecer uma variedade de cursos e programas educacionais em diferentes campos do conhecimento, atendendo às demandas diversas da sociedade.

A especialização na oferta de educação profissional e tecnológica é um aspecto central desse dispositivo legal. Os IFs têm como propósito a integração de conhecimentos técnicos e tecnológicos em suas práticas pedagógicas, estabelecendo uma abordagem educacional que visa preparar os estudantes não apenas com teoria, mas também com as habilidades práticas necessárias para atender às exigências do mundo do trabalho.

Dessa forma, o Artigo 2º delinea a missão multifacetada dos IFs, destacando sua importância na formação de profissionais capacitados e na promoção do desenvolvimento socioeconômico por meio da educação. Essa formação visa em seu bojo, uma visão mais completa da formação do cidadão, e nesse sentido, as diretrizes afirmam:

O foco dos Institutos Federais será a justiça social, a equidade, a competitividade econômica e a geração de novas tecnologias. Responderão, de forma ágil e eficaz, às demandas crescentes por formação profissional, por difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos e de suporte aos arranjos produtivos locais. (Brasil, 2010, p.3).

Os Institutos Federais (IFs) têm como foco quatro pilares fundamentais: justiça social, equidade, competitividade econômica e geração de novas tecnologias. É essencial destacar que, ao colocar a justiça social e a equidade no cerne de suas atividades, eles visam garantir oportunidades iguais para todos, promovendo inclusão e reduzindo as desigualdades sociais.

Comprometidos em impulsionar a competitividade econômica, capacitando profissionais e fomentando a inovação tecnológica, os IFs desempenham um papel crucial no desenvolvimento socioeconômico do país. Ao atender às necessidades da sociedade e às demandas do mundo do trabalho, essas instituições se destacam como agentes essenciais nesse processo.

2.1.1 O Instituto Federal do Amapá (IFAP) a partir da Lei 11.892/2008

O Instituto Federal, um componente essencial da Rede Federal, foi estabelecido pela lei 11.892/2008, Capítulo II, Seção I, onde o Art. 5º declara: 'Ficam criados os seguintes Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia' (Brasil, 2008, p. 1). Nessa mesma linha, o inciso III prevê a criação do 'Instituto Federal do Amapá, mediante transformação da Escola Técnica Federal do Amapá' (Ibidem).

Para compreender a criação do IFAP, ou melhor a transformação da escola técnica em IF, precisa-se retornar aos idos de 2007, quando da promulgação da lei 11.534/2007 que criava a Escola Técnica Federal do Amapá (ETF) requisito para transformação em IF, ou seja, o início da história do IFAP, começa de fato, com a criação da Escola Técnica Federal, em 25 de outubro de 2007, mesmo que essa configuração já estivesse com os dias contados (Macedo, 2014).

O IFAP é uma autarquia relativamente jovem quando comparada a outras instituições de ensino, seus passos iniciais foram dados. Através da Portaria MEC nº 1066, o Centro Federal de Educação Tecnológica do Pará (CEFET/PA) foi incumbido da responsabilidade de implantar a Escola Técnica Federal do Amapá (ETFAP).

Para liderar as iniciativas locais e facilitar a implementação dessa instituição, a Portaria MEC nº 1199, datada de 12 de dezembro de 2007, designou o professor Emanuel Alves de Moura para exercer o cargo de Diretor-Geral Pró-Tempore. Essa nomeação foi essencial para conduzir as articulações necessárias, garantindo uma transição eficaz e eficiente para a futura ETFAP, demonstrando a importância

estratégica desse líder no processo de estabelecimento da instituição no cenário educacional do Amapá (Instituto Federal do Amapá, s.d.).

O início da instituição IFAP, deu-se num cenário de dificuldades, nos seus mais diversos aspectos, estruturais e administrativos, sobre esse início do IFAP Drago e Moura, afirmam:

A escola, que contava no período de sua criação com apenas três servidores remanejados de outras instituições, não possuía sequer uma sede e nunca chegou a entrar em funcionamento. Por meio de normativas legais que a habilitaram a ser transformada em Instituto Federal, a instituição começa e desempenhar suas atividades no segundo semestre de 2010, contendo uma Reitoria e dois Campi: um em Macapá e outro em Laranjal do Jari (Drago; Moura, 2017, p.13).

Esse pontapé inicial foi de grande relevância para o que o IFAP viera se tornar, uma instituição de qualidade e referência no desenvolvimento local, regional e nacional. Atualmente o IFAP, está presente nos municípios de Macapá, Laranjal do Jari, Santana, Porto Grande, Pedra Branca do Amapari e Oiapoque. Ofertando educação que dialogue com a teoria e prática, proporcionando aos alunos uma práxis enquanto cidadãos que estão construindo sua história e a do lugar onde vivem e que futuramente atuarão como trabalhadores.

Segundo o PDI 2019-2023 uma das principais finalidades do IFAP é:

[...] estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à formação e qualificação de cidadãos com vistas à atuação profissional nos diversos setores da economia, na perspectiva, sobretudo, do desenvolvimento socioeconômico local e regional (PDI-IFAP, 2022, p.39).

Na missão de cumprir essa finalidade o IFAP tem em seu portfólio educacional a Formação Inicial e Continuada (FIC) ou Qualificação Profissional, Educação Profissional Técnica de nível médio e Educação Profissional Tecnológica de Graduação e Pós-graduação, todos de forma gratuita como preceitua a constituição federal e a legislação que o criara.

2.1.2 Concepção do Trabalho docente como Princípio Educativo nos Institutos Federais (IFs)

O princípio educativo do trabalho vai além do campo profissional prático, é algo mais interativo, ou seja, é uma inter-relação da prática do trabalho com a vivência do

cotidiano no mundo do trabalho e fora dele, não se pode pensar em trabalho como princípio educativo unicamente como uma técnica didática ou metodológica no processo de aprendizagem, segundo Frigotto (2005) é uma visão mais ampla e holística do processo de aprendizagem.

O conceito de trabalho como princípio educativo que utilizaremos na nossa abordagem, nos leva a entender que não se trata do trabalho para o mercado do trabalho, isto é, mais no viés econômico do trabalho, mas sim o trabalho como qualidade de vida, relacionando-se ao mundo do trabalho, e nesse sentido Galdencio Frigotto, afirma que:

O trabalho como princípio educativo deriva do fato de que todos os seres humanos são seres da natureza e, portanto, têm a necessidade de alimentar-se, proteger-se das intempéries e criar seus meios de vida. É fundamental socializar, desde a infância, o princípio de que a tarefa de prover a subsistência, e outras esferas da vida pelo trabalho, é comum a todos os seres humanos, evitando-se, desta forma, criar indivíduos ou grupos que exploram e vivem do trabalho de outros (Frigotto, 2005, p.60).

Os Institutos Federais têm como um de seus pilares fundamentais a promoção do trabalho como princípio educativo. Esse conceito sugere que o processo de ensino e aprendizagem deve ser fortemente vinculado às práticas profissionais e às demandas reais do mundo do trabalho.

A abordagem do trabalho como princípio educativo implica que a formação profissional não deve ser dissociada da realidade do mundo do trabalho. Isso significa que os servidores dessas instituições, incluindo docentes, devem estar envolvidos em atividades de pesquisa, extensão e ensino que reflitam as necessidades mais holísticas da vivência profissional.

O trabalho como princípio educativo nos IFs não se limita ao processo de ensino, isto é, restrito às salas de aula, uma vez que tem uma visão mais holística da formação humana, e nesse sentido abrange também a pesquisa e a extensão como formas de aplicar e aprimorar o conhecimento.

Os servidores são incentivados a se envolver em projetos práticos, a buscar soluções para problemas reais e a contribuir para o desenvolvimento da comunidade e da região em que atuam, assim como buscam contribuir para o crescimento institucional, esses servidores em seu dia-a-dia buscam uma qualidade de vida que o trabalho oferece.

2.2 Concepções e práticas de regulamentação e implementação de carreira docente à classe titular em institutos federais

Antes de buscar práticas de regulamentação e implementação, é necessário compreender as concepções dessas. Nesse sentido, a compreensão do poder regulamentar da administração pública é importante. Segundo Carvalho Filho é:

[...] a prerrogativa conferida à Administração Pública de editar atos gerais para complementar as leis e permitir a sua efetiva aplicação”. Tal prerrogativa decorre de que o Poder Legislativo, ao editar leis, sem sempre possibilita sua execução. Nesse cenário, cabe, então, à Administração “*...+ criar os mecanismos de complementação das leis indispensáveis a sua efetiva aplicabilidade” (Carvalho Filho, 2010, p.60).

Nesse sentido, a regulamentação refere-se ao estabelecimento e à aplicação de regras, normas, diretrizes ou padrões que orientam o funcionamento, o comportamento e as práticas em uma determinada esfera, seja ela legal, econômica, educacional, profissional ou social.

Esse processo visa garantir a ordem, a segurança, a qualidade, a ética e/ou outros objetivos específicos de uma área ou atividade. Compreende assim que regulamentação de carreira apenas o poder legislativo pode realizar, ficando a cargo da administração pública, regulamentar normas complementares, sem fugir do bojo legal instituído.

Quanto à implementação segundo Lima e D’Ascenzi (2013, p. 101) quando fala da implementação de políticas públicas diz que “A implementação refere-se à execução das decisões adotadas na etapa prévia”. No mesmo sentido, Di Giusto e Ribeiro (2019, p. 2) afirmam que a implementação é “o momento em que as diretrizes são colocadas efetivamente em prática junto ao público-alvo”.

De acordo com os autores, a implementação envolve a tradução de ideias, diretrizes ou regulamentações em ações concretas e tangíveis, a execução da norma. O termo é utilizado em diversos contextos, abrangendo desde a implementação de políticas governamentais até a execução de projetos e estratégias em organizações, empresas e outros setores. As concepções de regulamentação e implementação, são complementares, ou seja, implementa-se algo que foi regulamentado.

Com fulcro nos entendimentos acima, abordaremos nesse primeiro momento a concepção de regulamentação da carreira docente na esfera federal, a iniciar pela lei 12.772/2012, que visava à época atender a um dispositivo da constituição federal Art. 206 inciso V que versa sobre “valorização dos profissionais da educação escolar,

garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas” (Brasil, 1988, p. 107).

A lei 12.772/2012 é base da normatização do plano de cargos e salários do servidor docente EBTT, ela orienta em linhas gerais às boas práticas para a implementação da carreira EBTT nos institutos federais, foco do projeto.

A referida lei trouxe em seus dispositivos alterações substantivas, quanto a progressão e promoção na carreira docente, e uma dessas alterações foi a promoção a classe titular, e nesse sentido foi necessário o ministério da educação (MEC) publicar a Portaria 982/2013, assim como a Portaria normativa nº 10/2014, a fim de darem bases legais as implementações dessa referida classe.

Quanto às práticas de implementação da carreira docente EBTT no âmbito dos institutos federais, cada órgão implementa embasado nos normativos regulatórios gerais, nesse sentido os institutos federais através de seus conselhos superiores aprovam as suas resoluções. Em todos os IFs há a efetiva implementação da carreira docente EBTT da classe D-I até DIV (Dados abertos na plataforma Nilo Peçanha).

2.2.1 A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD)

A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) é um órgão consultivo e deliberativo fundamental para a formulação e execução das políticas de pessoal docente nas instituições de ensino superior. Sua atuação abrange diversas áreas relacionadas à carreira docente, incluindo progressão funcional, afastamentos para qualificação e alteração de regime de trabalho.

De acordo com Dominik (2017), a CPPD foi instituída pelo Decreto nº 94.664/1987, regulamentado pela Portaria MEC nº 475/1987. Posteriormente, suas diretrizes foram atualizadas pelo Artigo 26 da Lei nº 12.772/2012, com complementação do Decreto nº 7.806/2012, que permanece em vigor. A Lei nº 12.772/2012 consolidou o papel da CPPD, destacando-a como peça-chave na elaboração de resoluções e normas relacionadas à carreira docente, especialmente no âmbito do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT).

Conforme o Artigo 26 da Lei nº 12.772/2012, a CPPD deve ser formada por docentes eleitos por seus pares, integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Suas principais atribuições incluem o assessoramento ao

colegiado superior e à gestão institucional no acompanhamento das políticas de pessoal docente.

Entre suas funções estão o dimensionamento de vagas docentes, a avaliação de desempenho para progressão e promoção, a análise de pedidos de afastamento para qualificação e a liberação de professores para programas de cooperação acadêmica. Além disso, a CPPD desempenha um papel crucial no acompanhamento dos processos de alteração de regime de trabalho e na formulação de políticas que assegurem a valorização da carreira docente, conforme estabelecido pela Lei nº 12.772/2012.

No contexto do Instituto Federal do Amapá (IFAP), a CPPD exerce a função de guardião dos direitos e deveres dos docentes. O regimento interno da comissão foi atualizado e aprovado pelo Conselho Superior (CONSUP) por meio da Resolução nº 31/2023 – CONSUP/RE/IFAP, alinhando suas competências às disposições da Lei nº 12.772/2012.

Essa atualização reforça o papel da CPPD como órgão estratégico na implementação das políticas de pessoal docente, especialmente em processos relacionados à progressão funcional e ao acesso à classe titular. Com isso, a CPPD no IFAP assume não apenas a função administrativa, mas também pedagógica, ao orientar os docentes sobre seus direitos e deveres funcionais, fortalecendo a gestão de carreira e contribuindo para o desenvolvimento institucional.

2.3 A importância da classe de titular na carreira EBTT

A Classe de Titular na Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) desempenha um papel fundamental na estruturação e valorização do corpo docente das instituições de ensino técnico e tecnológico. Segundo Barbosa e Medeiros Neta (2018), sua importância está intrinsecamente ligada à promoção da excelência acadêmica, ao reconhecimento profissional e à garantia de qualidade no ensino, pesquisa e extensão.

Em primeiro lugar, a Classe de Titular representa o ápice da carreira docente, sendo o reconhecimento máximo conferido a um professor dentro do contexto educacional. Alcançar esse patamar significa não apenas um reconhecimento da dedicação e competência profissional do docente, mas também o atingimento de um

alto padrão de excelência acadêmica e contribuições significativas para o desenvolvimento institucional e social (Cavalcante; Cavalcanti, 2021).

Além disso, a existência da Classe de Titular na carreira EBTT é essencial para atrair e reter talentos qualificados no sistema de ensino técnico e tecnológico. Segundo Rodrigues e Oliveira (2018), a perspectiva de ascensão profissional e o prestígio associado à titularidade incentivam os docentes a investirem em sua formação contínua, engajarem-se em atividades de pesquisa e extensão e buscarem o aprimoramento constante de suas práticas pedagógicas.

Outro aspecto relevante para Rodrigues e Oliveira (2018) é o impacto positivo que a Classe de Titular exerce sobre a qualidade do ensino e da produção científica nas instituições de ensino técnico e tecnológico. Os professores titulares, geralmente, possuem uma vasta experiência acadêmica e um elevado nível de expertise em suas áreas de atuação, o que contribui para elevar o padrão de excelência no ensino, estimular a produção de conhecimento científico e tecnológico e promover a inovação educacional.

Inclusive, a presença de professores titulares fortalece a imagem institucional das instituições de ensino técnico e tecnológico, conferindo-lhes maior credibilidade e reconhecimento no cenário educacional e no mercado de trabalho. A excelência acadêmica e a reputação consolidada dessas instituições são fatores determinantes na atração de estudantes, pesquisadores, investimentos e parcerias estratégicas (Cavalcante; Cavalcanti, 2021).

Por fim, a Classe de Titular na carreira EBTT desempenha um papel estratégico na promoção da qualidade e excelência no ensino técnico e tecnológico. Sua importância transcende o âmbito individual e institucional, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico do país, a formação de profissionais qualificados e a produção de conhecimento científico e tecnológico voltado para as demandas da sociedade contemporânea.

2.4 Carreira docente EBTT e classe titular: estrutura e requisitos para desenvolvimento

A Constituição da república federativa do Brasil de 1988 (CF/88), em seu capítulo VII, estabelece diretrizes para a administração pública, incluindo planos de cargos e carreiras. O Art. 39 determina que União, Estados, Distrito Federal e

Municípios instituíam regimes jurídicos únicos e planos de carreira para servidores da administração pública direta, autarquias e fundações públicas. Além disso, a CF/88 prevê critérios para a fixação de vencimentos, como a complexidade dos cargos, requisitos de investidura e peculiaridades das funções (Brasil, 1988).

O regime jurídico dos servidores públicos federais é disciplinado pela Lei nº 8.112/1990, que define servidor como a pessoa legalmente investida em cargo público e caracteriza cargos públicos como um conjunto de atribuições previstas na estrutura organizacional, criados por lei e providos por concurso público (Brasil, 1990).

Esse regime norteia os planos de cargos e salários dos docentes EBTT, regulamentados pela Lei nº 12.772/2012. No contexto do IFAP, os docentes desempenham papel essencial na educação profissional e tecnológica.

Os professores EBTT são responsáveis por compartilhar conhecimentos, aplicar metodologias pedagógicas e acompanhar o desenvolvimento dos estudantes, preparando-os para o mundo do trabalho. A Lei nº 12.772/2012 estrutura a carreira do magistério federal, incluindo a carreira EBTT, conforme estabelecido no Art. 1º, III, e IV, que define a composição dessa carreira e suas classes, sendo a última a de titular (Brasil, 2012).

O ingresso na carreira EBTT ocorre por concurso público, exigindo graduação como requisito mínimo. O docente inicia no primeiro nível da classe inicial e avança por progressão e promoção, conforme previsto na legislação vigente (tabela 1).

Tabela 1 - Estrutura e desenvolvimento da carreira EBTT Alterações.

Vigência até 31.12.2024		Vigência a partir de 01.01.2025	
Nível Atual	Classe	Classe Nova	Nível Novo
1	Titular	Titular	1
4	D IV	C	4
3			3
2			2
1			1
4	D III	B	4
3			3
2			2
1			1
2	D II	A	1
1			
2	D I		
1			

Fonte: Adaptado por França (2025) extraído de Brasil (2012).

A partir de 1º de janeiro de 2025 (tabela 1), a carreira EBTT passou a ter um desenvolvimento contínuo, onde o docente ingressa na classe inicial (A-1) e avança conforme a legislação vigente. A progressão ocorre a cada 24 meses de efetivo exercício para o nível seguinte dentro da mesma classe, conforme conceituado no Art. 14, §1º da Lei nº 12.772/2012 (Brasil, 2012). Já a promoção refere-se à mudança para a classe subsequente após o cumprimento do interstício e a aprovação em avaliação de desempenho.

Segundo Dominik (2017), a progressão ocorre entre níveis dentro da mesma classe, enquanto a promoção permite o avanço entre classes (tabela 2). Ambas exigem um interstício mínimo de dois anos e avaliação de desempenho, a promoção a classe subsequente é necessário progredir de dois em dois anos dentro de cada nível com aprovação de avaliação de desempenho.

Tabela 2 - Estrutura e desenvolvimento da carreira EBTT: Promoção até 31.12.2024.

CARREIRA		CLASSE ATUAL	TEMPO DE PERMANÊNCIA	CLASSE FUTURA
Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Anexo I da Lei 12.772/2012.	Escala de Promoção.	TITULAR	TOPO DA CARREIRA	**
		D IV	08 ANOS NA CLASSE IV	TITULAR
		D III	08 ANOS NA CLASSE III	D IV
		D II	04 ANOS NA CLASSE II	D III
		D I	04 ANOS NA CLASSE I	D II

Fonte: Adaptado por França (2024) extraído de Brasil (2012).

Até 31 de dezembro de 2024, a progressão exigia 24 meses de exercício e aprovação em avaliação de desempenho, enquanto a promoção requeria o mesmo interstício no último nível da classe anterior e aprovação no processo avaliativo (tabela 2). Com a Medida Provisória nº 1.286/2024, os critérios foram modificados, estabelecendo um interstício de 36 meses para promoção na Classe B e de 24 meses para Classes C e D (Tabela 3), mantendo a avaliação de desempenho como requisito.

Além disso é possível verificar (tabela 2) a quantidade de anos na antiga estrutura, ou seja, a dinâmica da promoção entre classes, a promoção só poderia ser alcançada com as devidas progressões sendo aprovadas. Uma observação importante é a classe D-IV que deve ter 4 progressões de dois em dois anos e a permanência mínima de dois na classe D-404 e aprovação em avaliação de desempenho, antes da promoção a classe titular.

Além disso, a MP reestruturou a nomenclatura das classes, substituindo D-101 por A-1, e determinando que o docente permaneça neste nível por 36 meses antes de avançar para B-1, o equivalente a três níveis na estrutura anterior. Historicamente, a progressão sempre ocorreu a cada 24 meses, enquanto a promoção dependia do cumprimento dos requisitos legais para transição entre classes, sendo ambos processos complementares.

Até 31/12/2024, a promoção docente poderia ser acelerada mediante a obtenção dos títulos de especialista, mestre ou doutor, conforme o Art. 15 da Lei nº 12.772/2012. Servidores admitidos antes de 1º de março de 2013 podiam acelerar a promoção sem necessidade de concluir o estágio probatório, enquanto os ingressantes após essa data precisavam completá-lo para usufruir do benefício.

A norma estabelecia que docentes aprovados no estágio probatório poderiam acelerar a promoção caso apresentassem título de especialista (para Classe D II) ou de mestre/doutor (para Classe D III) (tabela 3). Essa regra foi revogada pela Medida Provisória nº 1.286/2024 (Brasil, 2012).

Tabela 3 – Comparação Promoção EBTT (Antes e Depois da MP 1286/2024).

Critério	Antes da MP 1286/2024	Após a MP 1286/2024
Interstício mínimo para progressão	24 meses por nível	24 meses por nível
Interstício mínimo para promoção	24 meses no último nível da classe	36 meses (Classe B); 24 meses (Classes C e D)
Promoção para Classe B	Não aplicável (Classe D-I)	36 meses no último nível da Classe A
Promoção para Classe C	Não aplicável (Classe D-II)	24 meses no último nível da Classe B
Promoção para Classe D	24 meses no último nível da Classe D-IV	24 meses no último nível da Classe C
Aceleração da promoção (Especialista)	Permitida para Classe D-II	Revogada
Aceleração da promoção (Mestre/Doutor)	Permitida para Classe D-III	Revogada

Fonte: Adaptado pelo autor (2024) extraído de Brasil (2012-Revogado pela MP 1286/2024).

A Medida Provisória nº 1.286/2024 introduziu mudanças na carreira EBTT a partir de 01/01/2025. Servidores das classes D I e D II em 31/12/2024, aprovados no estágio probatório, serão automaticamente promovidos ao primeiro nível da Classe B segundo o art. 14 e § 7º “Para os servidores da carreira EBTT posicionados nas

classes D I e D II em 31/12/2024, com estágio probatório concluído, considera-se cumprido o interstício para promoção à Classe B em 01/01/2025” (Brasil, 2012, p. 8).

2.5 Marco legal e práticas de implementação da classe titular

A ascensão à Classe de Titular na Carreira do Magistério do EBTT representa um marco importante na trajetória profissional de um docente, requerendo não apenas dedicação e competência, mas também o cumprimento de requisitos e critérios específicos estabelecidos pelas instituições de ensino. Para Dominik (2017), esses requisitos e critérios são fundamentais para garantir a excelência acadêmica e a qualidade do corpo docente, bem como para promover a valorização e o reconhecimento dos professores.

Em primeiro lugar, ainda segundo Dominik (2017), os requisitos para acesso à Classe de Titular geralmente incluem uma sólida formação acadêmica e uma extensa experiência profissional na área de atuação do docente. É comum que as instituições exijam que o candidato possua título de doutorado ou equivalente, bem como uma significativa produção científica, tecnológica e/ou artística, demonstrando seu engajamento e contribuições para o avanço do conhecimento em sua área.

Além da formação acadêmica e da produção científica, outros critérios relevantes podem incluir a experiência em atividades de ensino, pesquisa e extensão, o envolvimento em projetos institucionais e colaborações interdisciplinares, a participação em eventos científicos e a liderança em grupos de pesquisa ou projetos de relevância acadêmica e social.

A avaliação para acesso à Classe de Titular geralmente envolve a análise criteriosa do currículo do candidato, incluindo sua formação acadêmica, produção científica, atividades de ensino e extensão, experiência profissional e demais contribuições para a área.

Além disso, é comum que as instituições realizem um processo de avaliação por pares, no qual o candidato é submetido à análise e parecer de uma comissão ou colegiado específico, responsável por avaliar sua trajetória e contribuições para a área (Cavalcante; Cavalcanti, 2021).

É importante ressaltar que os requisitos e critérios para acesso à Classe de Titular podem variar de acordo com as políticas e regulamentos de cada instituição de ensino, bem como com as especificidades de cada área de conhecimento. No entanto,

em geral, espera-se que o candidato demonstre excelência acadêmica, comprometimento com o ensino e a pesquisa, e contribuições significativas para o avanço do conhecimento em sua área de atuação.

Ao estabelecer requisitos e critérios claros e transparentes para acesso à Classe de Titular, as instituições de ensino garantem a valorização e o reconhecimento dos professores, promovem a excelência acadêmica e incentivam a produção e disseminação do conhecimento científico e tecnológico, contribuindo para a qualidade e relevância do ensino superior no país (Dominik, 2017).

A ascensão à Classe Titular também desempenha um papel importante na retenção de talentos, proporcionando aos docentes um objetivo claro de progressão na carreira e reconhecendo seu comprometimento ao longo do tempo.

2.6 A classe titular e a verticalização do ensino no contexto do Instituto Federal do Amapá (IFAP)

A verticalização do ensino, prevista pela Lei nº 11.892/2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, é um dos princípios estruturantes dos Institutos Federais. Este conceito visa à oferta integrada e contínua de educação, desde o ensino médio até a pós-graduação, dentro de uma única instituição.

O objetivo é garantir uma formação integral para os estudantes e otimizar o uso dos recursos disponíveis, tanto no âmbito da infraestrutura física quanto no de pessoal docente (Brasil, 2008). No Instituto Federal do Amapá (IFAP), a classe titular na carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) desponta como um elemento central para a consolidação dessa verticalização, possibilitando o desenvolvimento de cursos próprios de pós-graduação e o fortalecimento das atividades de pesquisa e extensão.

A verticalização do ensino nos Institutos Federais tem como objetivo promover uma continuidade de formação ao longo de todo o ciclo educacional, desde a educação básica até a pós-graduação. Esse princípio é fundamental porque "a verticalização permite ao estudante cursar na mesma instituição do ensino médio até o doutorado, promovendo uma maior integração entre as diferentes etapas da formação" (Schenkel, 2020, p. 84).

No IFAP, a implementação desse conceito ainda está em desenvolvimento, sendo a criação de cursos próprios de mestrado e doutorado um passo essencial para consolidar essa trajetória formativa. Nos Institutos Federais que já alcançaram maior avanço na verticalização, há uma integração mais robusta entre os níveis de ensino, o que resulta em uma formação mais completa e diversificada para os estudantes.

A verticalização, segundo Quevedo (2016), "otimiza os recursos disponíveis e promove um diálogo constante entre as diferentes modalidades de ensino, articulando ensino, pesquisa e extensão". Para os docentes, isso também representa a oportunidade de atuar em diferentes níveis, o que exige uma qualificação contínua e interdisciplinar.

A classe titular na carreira EBTT é o ponto culminante da carreira docente, sendo geralmente alcançada por aqueles que possuem doutorado. O professor titular desempenha um papel essencial na liderança de projetos de pesquisa e na criação de programas de pós-graduação *stricto sensu*, como cursos de mestrado e doutorado. Como destacado por Bonfim e Rôças (2018), "a classe titular é fundamental para que os Institutos Federais possam consolidar seus programas de pesquisa, garantindo uma oferta educacional completa que vai desde o ensino médio até o doutorado".

No IFAP, a ascensão à classe titular está diretamente ligada à necessidade de formação avançada dos docentes, e a criação de cursos de mestrado próprios poderia facilitar esse processo. Além de qualificar os servidores, isso fortaleceria o corpo docente, permitindo que o instituto criasse condições para desenvolver suas próprias linhas de pesquisa e inovação.

A verticalização do ensino no IFAP também tem um impacto significativo sobre os discentes, pois oferece uma trajetória formativa completa que atrai os estudantes para o mundo da pesquisa e da extensão. Conforme enfatizado por Quevedo (2016), "a verticalização propicia ao estudante a continuidade da formação acadêmica e profissional, mantendo-o no ambiente educacional desde o ensino básico até a pós-graduação".

Essa integração é essencial para engajar os estudantes desde os primeiros níveis de ensino nas atividades de pesquisa, preparando-os para se tornarem futuros pesquisadores e docentes. Ao criar programas de mestrado e doutorado, o IFAP não apenas atenderia às necessidades de seus docentes, mas também abriria portas para que os estudantes pudessem seguir suas trajetórias acadêmicas sem a necessidade de buscar oportunidades fora do estado.

Embora o princípio da verticalização traga inúmeras oportunidades, também apresenta desafios consideráveis para o IFAP. A ausência de programas próprios de pós-graduação, especialmente em nível de doutorado, limita as oportunidades de formação para os docentes e discentes.

Como destacou Schenkel (2020), a verticalização não se trata apenas da oferta simultânea de cursos em diferentes níveis, mas também da integração entre ensino, pesquisa e extensão, o que só pode ser alcançado com a presença de professores altamente qualificados. A classe titular, nesse contexto, seria um pilar fundamental para o desenvolvimento de tais programas e para a consolidação da verticalização no IFAP.

Ao mesmo tempo, a implementação da verticalização no IFAP também representaria uma oportunidade para fortalecer a instituição como um polo de pesquisa e inovação no estado do Amapá. A oferta de cursos de mestrado e doutorado próprios permitiria ao IFAP atrair mais estudantes interessados em se engajar em projetos de pesquisa e extensão, além de contribuir para o desenvolvimento econômico e social da região.

A classe titular na carreira EBTT é um elemento-chave para a promoção da verticalização do ensino no IFAP. Para que essa meta seja alcançada, é necessário que o instituto invista na qualificação de seus docentes e na criação de programas de mestrado e doutorado próprios.

Conforme Schenkel (2020) destacou, "a verticalização exige um compromisso institucional com a integração entre os níveis de ensino e a promoção de uma formação contínua e completa". Ao implementar esses programas, o IFAP estará não apenas fortalecendo seu corpo docente, mas também criando um ambiente de pesquisa e inovação que beneficiará discentes, docentes e a comunidade em geral.

2.7 Conceitos e práticas de avaliação na carreira EBTT

Para Dal Ri e Floro (2015), a avaliação na Carreira do Magistério do EBTT desempenha um papel crucial no desenvolvimento profissional dos docentes e na garantia da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão nas instituições de ensino. Nesse contexto, é fundamental compreender os conceitos e práticas relacionados à avaliação, que são essenciais para promover um processo justo, transparente e eficaz de reconhecimento e progressão na carreira.

É importante destacar que a avaliação na carreira EBTT envolve diferentes dimensões, que vão além do desempenho acadêmico e incluem também aspectos como a produção científica, tecnológica e artística, o envolvimento em atividades de ensino e extensão, a participação em projetos institucionais e colaborações interdisciplinares, entre outros (França, 2018).

No que diz respeito aos conceitos de avaliação, segundo Pires e Gomes (2020), é fundamental compreender que ela não se restringe apenas à mensuração quantitativa do desempenho dos docentes, mas também envolve uma análise qualitativa de sua trajetória e contribuições para a área. Nesse sentido, a avaliação na carreira EBTT busca não apenas verificar o cumprimento de metas e objetivos estabelecidos, mas também reconhecer e valorizar a excelência acadêmica, a criatividade e a inovação dos docentes.

As práticas de avaliação na carreira EBTT geralmente incluem diferentes instrumentos e técnicas, como a análise do currículo acadêmico, a avaliação por pares, a participação em bancas examinadoras, a análise de relatórios de atividades, entre outros. Esses instrumentos e técnicas são utilizados de forma complementar para proporcionar uma avaliação abrangente e justa do desempenho dos docentes (França, 2018).

Para Dal Ri e Floro (2015), um aspecto importante a ser considerado na avaliação na carreira EBTT é a necessidade de estabelecer critérios claros e transparentes, que permitam uma avaliação objetiva e imparcial do desempenho dos docentes. Esses critérios podem incluir indicadores de produção científica, tecnológica e artística, avaliação da qualidade do ensino ministrado, participação em atividades de extensão e colaborações interdisciplinares, entre outros.

Além disso, é fundamental garantir a participação dos docentes no processo de avaliação, promovendo a transparência e a *accountability* nas decisões relacionadas à progressão na carreira. Os docentes devem ter a oportunidade de apresentar evidências de seu desempenho e contribuições, bem como de receber feedback construtivo e orientações para o desenvolvimento profissional (Pires; Gomes, 2020).

É importante ressaltar que a avaliação na carreira EBTT não deve ser encarada como um fim em si mesma, mas sim como um meio para promover o desenvolvimento profissional dos docentes e a melhoria contínua da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão nas instituições de ensino. Portanto, segundo Dal Ri e Floro (2015), é essencial que as práticas de avaliação sejam orientadas para o reconhecimento e

valorização do mérito acadêmico e para o estímulo à excelência e à inovação no âmbito do magistério.

2.8 Boas práticas relacionadas ao autocuidado da carreira

Atitudes práticas dos servidores, são necessárias para o autocuidado da carreira funcional, pois essa atitude é fundamental para o desenvolvimento profissional e a satisfação dos indivíduos em seu ambiente de trabalho. Existem diversas boas práticas relacionadas ao autocuidado da carreira que podem auxiliar os profissionais a alcançarem seus objetivos e promoverem um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional.

A saúde da carreira docente pode ser entendida como o estado geral de bem-estar profissional e pessoal de educadores, incorporando elementos que vão além das dimensões estritamente profissionais. Envolve o equilíbrio entre seus direitos e deveres, levando em consideração a progressão profissional, desenvolvimento acadêmico, satisfação no trabalho, condições de trabalho saudáveis, conhecer suas características funcionais e conhecer sua carreira profissional é uma excelente forma de cuidar da carreira. Nessa perspectiva, Abreu e Figueiredo afirmam:

O desenvolvimento da carreira é uma experiência cumulativa, individual e com diferentes interfaces, onde os níveis de autonomia e responsabilidade profissional crescem na medida em que a pessoa avança nos estudos e/ou adquire novas experiências (Abreu; Figueiredo, 2018, p.1).

E nesse sentido que o projeto visa contribuir para uma melhor administração da carreira docente, uma vez que para que esse docente alcance todas as suas potencialidades, usufruindo dos seus direitos e cumprindo com os deveres, e que isso contribua para a sua melhor qualidade de vida.

É preciso que os professores sejam capazes de refletirem sobre a sua própria profissão, encontrando modos de formação e de trabalho que lhes permitam atuar como principal agente da sua formação, assumindo-se como sujeito do seu desenvolvimento, articulando de forma indissociável os projetos profissionais, pessoais e organizacionais.

A gestão da carreira do docente EBTT deve ser uma prática regular, pois envolve sua vida profissional. Abreu e Figueiredo (2018) ressaltam que a gestão de carreira é crucial tanto para empresas quanto para indivíduos, destacando a

responsabilidade dos próprios profissionais pela gestão de seu desenvolvimento e competitividade. No caso das empresas elas devem fornecer condições para que esses profissionais se desenvolvam.

A promoção à classe titular representa uma oportunidade para os docentes que desempenharam papéis fundamentais na educação profissional e tecnológica, além de terem gerenciado suas carreiras de forma exemplar. Esse reconhecimento não só impacta sua trajetória profissional, mas também reverbera positivamente em sua aposentadoria e futura vida pessoal.

Quanto ao papel dos institutos federais, é crucial que proporcionem condições favoráveis para o adequado desenvolvimento da carreira docente. Como afirmam Abreu e Figueiredo (2018), a articulação do desenvolvimento profissional dos docentes com as metas e objetivos das instituições de ensino é essencial para o sucesso educacional.

3 CAMINHOS METODOLÓGICOS

A condução desta pesquisa seguiu os princípios éticos delineados nas resoluções CNS 466/2012 e 510/2016, fundamentais para assegurar a confidencialidade e segurança dos documentos consultados. Respeitaram-se, também, as políticas e regulamentos de acesso à informação, garantindo a preservação da privacidade humana.

A metodologia da pesquisa adotou uma abordagem mista, combinando elementos quantitativos e qualitativos, conforme discutido por Gil (2008), que afirma que:

Quantidade e qualidade são características imanescentes a todos os objetos e fenômenos e estão inter-relacionados. No processo de desenvolvimento, as mudanças quantitativas graduais geram mudanças qualitativas e essa transformação opera-se por salto (Gil, 2008, p.13).

Essa abordagem proporcionou uma exploração abrangente dos aspectos objetivos e mensuráveis, bem como dos subjetivos e interpretativos da pesquisa, promovendo uma compreensão mais completa e aprofundada dos resultados.

Inicialmente, realizou-se uma pesquisa documental, definida como aquela em que os dados obtidos são estritamente provenientes de documentos, com o objetivo de extrair informações neles contidas a fim de compreender um fenômeno (Kripka, Scheller, Bonotto, 2015). Os documentos analisados incluíram regulamentos legislativos oficiais vigentes que delineiam a carreira EBTT, com foco especial na classe titular.

Buscou-se junto ao IFAP em seu site institucional, informações dos servidores e suas condições funcionais até 15 de agosto de 2024. A fim de filtrar as condições em termos de progressão, e enviou-se o questionário para esses servidores. Levantou-se o histórico evolutivo do IFAP em relação a quantidade de docentes nos últimos 10 anos.

A coleta de dados foi realizada em duas etapas principais: a análise de documentos legislativos. A análise envolveu a investigação dos regulamentos e diretrizes relacionadas à carreira EBTT e à classe titular, além da identificação das melhores práticas de implementação da classe titular em outros Institutos Federais (IFs) através da análise dos sites institucionais e documentos públicos disponíveis.

Além disso, realizou-se a análise qualitativa consistiu na análise de conteúdo das entrevistas e dos documentos institucionais, utilizando técnicas de codificação para identificar temas e categorias emergentes.

Baseando-se nos regulamentos e diretrizes consolidados durante a pesquisa, elaborou-se um guia norteador que destacou as melhores práticas de implementação da classe titular a partir das resoluções analisadas.

Com base nos resultados das entrevistas e pesquisa da situação funcional dos servidores docentes e de suas inquietações elaborou-se o guia didático introdutório, este guia serviu como uma ferramenta prática introdutória para sugerir aos docentes, gestores, membros da CPPD e o ministério da educação, ação-reflexão sobre a classe titular na carreira EBTT, além de levar informações a aqueles que estão no percurso da evolução da carreira docente.

3.1 Local da pesquisa

A pesquisa foi conduzida em cinco Institutos Federais selecionados, de acordo com os critérios de inclusão e exclusão, sendo um de cada região do Brasil. Além desses Institutos Federais, a pesquisa também foi realizada no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá – IFAP, uma vez que o objetivo desse projeto está intimamente ligado a esse Instituto Federal.

3.2 Sujeitos da pesquisa

Os sujeitos desta pesquisa foram os professores do IFAP que estavam em seu último nível de progressão, aqueles que estavam iniciando na carreira, assim como alguns membros da CPPD do IFAP e os gestores representados pelos servidores que lidam diretamente com progressão e promoção na Gestão de pessoas.

Quanto a avaliação do produto educacional utilizou-se o google forms e enviou-se a alguns docentes iniciantes, membros da CPPD e gestores institucionais para avaliar a usabilidade do produto educacional.

3.3 Critérios de inclusão e exclusão

Primeiramente, foi selecionado um Instituto Federal em cada uma das cinco regiões do país. Essa abordagem visou garantir uma análise geograficamente

diversificada, capturando as diferentes realidades e contextos regionais. Para essa seleção, foram consideradas apenas as resoluções publicadas nos últimos cinco anos, garantindo que as informações avaliadas estivessem atualizadas e refletissem as políticas mais recentes implementadas pelos Institutos Federais.

Caso não houvesse publicação dentro do período de cinco anos em alguma região, foi incluído o Instituto Federal com a publicação mais recente, independentemente do tempo decorrido desde a sua publicação, nesse sentido a região com publicação fora do período de 5 anos é a centro-oeste.

Quanto às exclusões da pesquisa, nas escolhas dos IFs, foram considerados excluídos os IFs que tivessem resoluções com mais de cinco anos de publicação e que não atendessem aos critérios de inclusão.

3.4 Método da coleta de dados

O instrumento para coleta de dados desta pesquisa foi o questionário de perguntas semiestruturadas, utilizando a plataforma da empresa Survio. De acordo com Gil (1999, p. 120), na entrevista semiestruturada, “o entrevistador permite ao entrevistado falar livremente sobre o assunto, mas, quando este se desvia do tema original, esforça-se para a sua retomada”.

A escolha do presente instrumento se justifica por tratar-se de um documento contendo um rol de perguntas que o pesquisado responde e devolve pela internet (por e-mail ou plataforma digital).

Em linhas gerais, Gil (1999) e Fachin (2005) conceituam o questionário como uma técnica ou instrumento de coleta de informações/dados muito utilizada em pesquisa científica de cunho teórico-empírico. O questionário oportuniza o levantamento de percepções, crenças, sentimentos, interesses e demais terminologias congêneres acerca de um determinado fenômeno, fato, acontecimento, ocorrência, objeto e empreendimento.

Parafraseando Fachin (2005), as perguntas podem ser classificadas em abertas e fechadas. As perguntas abertas são aquelas que propiciam liberdade ilimitada de respostas ao respondente. Nas perguntas abertas, o pesquisado pode usar sua própria linguagem, havendo uma carga de subjetividade. Esse tipo de pergunta apresenta a vantagem de não haver influência das respostas pré-estabelecidas pelo pesquisador, pois o informante escreverá aquilo que vier à mente.

Já as perguntas fechadas trarão alternativas específicas para que o informante/pesquisado escolha uma delas. Como aspecto negativo, as perguntas fechadas limitam as possibilidades de resposta, restringindo as opções de manifestação do pesquisado.

3.5 Análise dos dados

Realizamos uma análise estatística qualitativa e quantitativa para avaliar a situação atual das regulamentações nos Institutos Federais. Esta abordagem combina técnicas estatísticas para não apenas quantificar, mas também compreender a natureza e a profundidade das regulamentações.

Ao adotar uma abordagem quali-quantitativa, buscamos obter uma visão abrangente e detalhada, permitindo insights significativos para orientar futuras estratégias e políticas. Após a coleta dessas informações, aplicamos uma análise de conteúdo. Segundo Bardin (2016), análise de conteúdo é:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção; recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (Bardin, 2016, p.13).

A análise de conteúdo partiu da premissa de que o MEC - Ministério da Educação fornece a norma geral, e os Institutos Federais elaboram suas normas internas ou implementações a partir dela. Nesse contexto, foram avaliadas as resoluções dos Institutos Federais, considerando aspectos como critérios de avaliação para promoção à classe titular, requisitos mínimos para acesso à classe, competências exigidas, entre outros elementos relevantes para o processo de implementação da classe titular na carreira EBTT.

3.6 Comitê de ética e pesquisa com seres humanos

Este projeto de pesquisa, em relação aos aspectos éticos, está embasado nos critérios da Resolução N° 466 de 2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e na Resolução N° 510 de 2016 do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O projeto foi submetido para apreciação ética pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o CAAE: 80277324.6.0000.0211 e recebeu parecer favorável sob o nº 7.020.578. Foram adotadas medidas rigorosas para assegurar a não identificação dos participantes da pesquisa, preservando seu anonimato e a confidencialidade dos dados coletados.

Para tanto, foi disponibilizado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para assinatura de todos os participantes, assegurando que estivessem plenamente informados sobre os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa.

3.7 Aplicação da análise de conteúdo aos documentos legais

Após a seleção dos institutos federais (IF's) realizou-se a análise das resoluções publicadas por essas instituições, buscou-se essas resoluções nos sites institucionais dos referidos órgãos e fez-se a leitura dos normativos buscados, a fim de compreender concepções e nuances que os mesmos oferecem, relacionando-os a legislação colocada pelo MEC – Ministério da educação, como base da regulamentação da classe titular.

Com o objetivo de interpretar os escritos legais, utilizou-se a análise de conteúdo, na perspectiva de Bardin, que é uma metodologia qualitativa amplamente utilizada para interpretar textos e documentos, permitindo a sistematização e a compreensão profunda das informações neles contidas.

Para Bardin (2016), a análise de conteúdo é composta por três fases principais: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. Cada uma dessas fases é crucial para garantir a precisão e a profundidade da análise.

3.7.1 Pré-análise

Esta é a etapa preparatória da análise de conteúdo. Durante esta fase, os documentos são escolhidos e lidos de forma superficial para compreender o contexto geral e identificar possíveis categorias a serem exploradas mais a fundo, iniciou-se a leitura da portaria 982/2013 que dar, em linhas gerais, orientação para a regulamentação e implementação da classe titular nos órgãos.

Segundo Bardin (2016) essa é propriamente dita o início e organização dos documentos. Esta fase inclui a formulação de hipóteses e a definição dos objetivos específicos da análise. No contexto da análise de documentos legais, a pré-análise envolve a leitura inicial de portarias, resoluções e outras normativas para captar suas diretrizes principais e contextos de aplicação.

3.7.2 Exploração do material

Na fase de exploração do material, ocorre a codificação dos dados. Esta etapa envolve a segmentação dos textos em unidades de significado menores, que podem ser frases, parágrafos ou mesmo palavras-chave. No caso de documentos legais, essa codificação é feita identificando-se critérios, procedimentos, requisitos e outras informações relevantes (Bardin, 2016). A codificação permite a organização dos dados de forma que possam ser analisados de maneira sistemática.

3.7.3 Tratamento dos resultados

O tratamento dos resultados é a fase final da análise de conteúdo, onde os dados codificados são interpretados e categorizados. Esta etapa envolve a categorização e a interpretação das informações obtidas, permitindo a identificação de padrões, convergências e divergências. No contexto de documentos legais, o tratamento dos resultados pode revelar como diferentes resoluções e portarias abordam questões semelhantes, adaptando diretrizes gerais às especificidades de cada instituição ou contexto.

3.7.4 Categorização

A categorização é um processo importante na análise de conteúdo, pois facilita a organização e a interpretação dos dados. Segundo Bardin (2016), a categorização permite agrupar os dados de forma que se possa identificar claramente como cada documento aborda critérios e procedimentos específicos. Este processo envolve a definição de categorias principais e subcategorias que refletem as diferentes dimensões das políticas analisadas.

No contexto de análises comparativas entre diferentes resoluções e portarias, as categorias incluídas foram definidas por temas: "critérios de titulação e experiência" - Esta categoria abrange os requisitos mínimos para a promoção à classe de Professor Titular, como titulação acadêmica e experiência profissional; "avaliação de desempenho e memorial" - Inclui os procedimentos e critérios para a avaliação do desempenho dos docentes e a apresentação do memorial descritivo ou tese inédita.

Quanto a "composição da comissão de avaliação" - Refere-se à composição das comissões responsáveis pela avaliação dos candidatos à promoção; "interstício e documentação" - Engloba os requisitos de tempo mínimo no último nível da Classe D IV e a documentação necessária para a promoção.

As "atividades de ensino, pesquisa e extensão" - Abrange as atividades acadêmicas valorizadas no processo de avaliação, como ensino, pesquisa e extensão; enquanto a "participação em comissões e cargos de gestão" - Inclui a valorização da participação dos docentes em comissões e cargos de gestão.

Por fim a categoria "processo de defesa de memorial ou tese inédita" - Refere-se aos procedimentos para a defesa pública do memorial ou tese inédita. Essas categorias permitem uma comparação detalhada e estruturada das concepções e nuances presentes em cada documento.

Diante das seleções das categorias, aplicaremos essa metodologia para uma análise comparativa detalhada entre a Portaria nº 982 do MEC e as Resoluções dos IF's escolhidos, utilizando as categorias identificadas para destacar as nuances e especificidades de cada documento.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção apresenta os resultados obtidos a partir das análises documentais, dos dados institucionais do IFAP e das percepções dos docentes da carreira EBTT que se encontram no nível mais avançado antes da classe titular. Os dados analisados permitem compreender, em diferentes dimensões, as nuances da regulamentação da classe titular nos Institutos Federais, a evolução da carreira dos docentes do IFAP, a distribuição de titulações ao longo da trajetória funcional e, por fim, as percepções e práticas adotadas pelos docentes em sua caminhada até o topo da carreira.

Assim, os resultados são organizados em três eixos centrais: a regulamentação e implementação da classe titular nos IFs; o panorama funcional e acadêmico dos docentes do IFAP; e as percepções docentes sobre requisitos, boas práticas e autocuidados funcionais na carreira EBTT.

Cada subseção explora aspectos específicos, dialogando com os marcos legais e as diretrizes institucionais, a fim de subsidiar reflexões e propostas voltadas ao fortalecimento da progressão docente e da consolidação da classe titular.

4.1 Seleção e análise das resoluções nos IFs regionais.

Considerando a Lei nº 11.892/2008, que institui os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), e reconhecendo a natureza jurídica dos IFs como autarquias federais, foi realizada a seleção das resoluções de cada região brasileira. Esse processo levou em conta a natureza jurídica dos órgãos envolvidos, bem como a antiguidade das publicações das resoluções.

A análise focou em identificar e incluir resoluções que, além de estarem dentro do período de cinco anos, refletissem as diretrizes e regulamentações mais recentes e relevantes para a condução da pesquisa.

4.1.1 Seleção dos institutos federais da Região Norte

A seleção dos Institutos Federais na região Norte focou em garantir que as informações avaliadas estivessem atualizadas e refletissem as políticas mais recentes. O IFAC foi selecionado por possuir uma resolução recente, publicada em

2023, atendendo assim ao critério de inclusão de documentos legais publicados nos últimos cinco anos (tabela 4).

Tabela 4 – Resoluções da classe titular dos IF's da região Norte

Inclusão/Exclusão	Estado	Sigla	Documento legal	Publicação
Incluído	Acre	IFAC	RESOLUÇÃO Nº 145/2023	09/11/2023
Incluído – local da pesquisa	Amapá	IFAP	SEM RESOLUÇÃO PUBLICADA	NÃO SE APLICA
Excluído	Rondônia	IFRO	RESOLUÇÃO Nº 002/2017	09/01/2017
Excluído	Tocantins	IFTO	RESOLUÇÃO Nº 044/2016	07/10/2016
Excluído	Roraima	IFRR	RESOLUÇÃO Nº 271/2016	27/06/2016
Excluído	Amazonas	IFAM	RESOLUÇÃO Nº 035/2014	22/09/2014
Excluído	Pará	IFPA	RESOLUÇÃO Nº 161/2014	12/06/2014

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

O IFAP foi incluído na pesquisa apesar de não ter uma resolução publicada recentemente, pois desempenha um papel importante como órgão beneficiado pela pesquisa.

As publicações das resoluções dos Institutos Federais próximas às datas de promulgação da Lei 12.772/2012 e da Portaria MEC 982/2013 refletem um esforço imediato dessas instituições para se adequarem às novas diretrizes legais. Institutos como o Instituto Federal do Amazonas (IFAM) e o Instituto Federal do Pará (IFPA), que publicaram resoluções em 2014, demonstraram um compromisso inicial em estruturar e regulamentar a carreira de seus docentes conforme as exigências legais.

Esse alinhamento precoce é indicativo de uma prontidão administrativa para adaptar rapidamente as políticas institucionais às novas normativas, garantindo assim uma base sólida para a progressão ao topo na carreira docente. Em contraste, a publicação das resoluções mais distantes das datas dos regulamentos gerais, como as publicações recentes do Instituto Federal do Acre (IFAC) em 2023, evidencia um desafio contínuo na manutenção da atualização das políticas institucionais.

A prerrogativa conferida à Administração Pública de editar atos gerais para complementar as leis e permitir a sua efetiva aplicação é crucial nesse contexto. Tal prerrogativa decorre do fato de que o Poder Legislativo, ao editar leis, nem sempre possibilita sua execução. Nesse cenário, cabe à Administração "criar os mecanismos de complementação das leis indispensáveis a sua efetiva aplicabilidade" (Carvalho Filho, 2010, p.60).

4.1.2 Seleção dos institutos federais da Região Nordeste

Considerando os critérios de inclusão e exclusão da pesquisa, foi incluído o IFAL, pois a publicação de sua resolução vigente ocorreu em 2024 (tabela 5). Vale ressaltar que este Instituto Federal tem realizado atualizações contínuas de seu arcabouço regulatório, tratando da carreira docente e da classe titular, com uma atualização em 2015 e a mais recente em 2024.

Tabela 5 – Resoluções da classe titular dos IF's da região Nordeste.

Inclusão /Exclusão	Estado	Sigla	Documento legal	Publicação
Incluído	Alagoas	IFAL	RESOLUÇÃO Nº 166/2024	03/07/2024
Excluído	Piauí	IFPI	RESOLUÇÃO Nº 181/2023	11/09/2023
Excluído	Pernambuco	IFPE	RESOLUÇÃO Nº 039/2017	11/12/2017
Excluído	Bahia	IF Baiano	RESOLUÇÃO Nº 023/2016	18/05/2016
Excluído	Maranhão	IFMA	RESOLUÇÃO Nº 050/2015	26/10/2015
Excluído	Pernambuco	IF Sertão PE	RESOLUÇÃO Nº 047/2015	25/09/2015
Excluído	Rio Grande do Norte	IFRN	RESOLUÇÃO Nº 007/2015	13/03/2015
Excluído	Ceará	IFCE	RESOLUÇÃO Nº 006/2015	09/02/2015
Excluído	Sergipe	IFS	RESOLUÇÃO Nº 090/2014	04/11/2014
Excluído	Paraíba	IFPB	RESOLUÇÃO Nº 276/2014	10/10/2014
Excluído	Bahia	IFBA	RESOLUÇÃO Nº 030/2014	30/04/2014

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Este compromisso com a conformidade regulatória e a relevância das diretrizes estabelecidas pela Lei 12772/2012 e pela Portaria MEC 982/2013 demonstra a importância de manter as políticas institucionais atualizadas para atender às necessidades atuais do corpo docente e garantir uma progressão de carreira adequada.

Na Região Nordeste, é possível observar que as resoluções que tratam da promoção à classe titular foram todas publicadas mais próximas da data dos atos regulatórios gerais, como a Lei 12772/2012 e a Portaria MEC 982/2013. Esta tendência sugere que os institutos inicialmente se alinharam rapidamente às novas normas, mas podem não ter revisado suas políticas desde então.

A falta de atualizações periódicas pode indicar a necessidade de revisões para incorporar mudanças na legislação docente e garantir que as políticas estejam em

conformidade com as práticas mais recentes e as necessidades emergentes do setor educacional.

4.1.3 Seleção dos Institutos Federais da região Centro-oeste

Na região Centro-Oeste (tabela 6), ao considerar o ano da pesquisa 2024, não foi possível identificar um Instituto Federal (IF) com resolução publicada nos últimos cinco anos. No entanto, seguindo os critérios de inclusão e exclusão da pesquisa, que visam à representatividade da região pela resolução mais recente o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS) foi selecionado (tabela 6).

O IFMS possui a resolução nº 011, publicada em 18 de abril de 2019, que regulamenta a promoção à classe titular na carreira EBTT.

Tabela 6 – Resoluções da classe titular dos IF's da região Centro-oeste

Inclusão/ Exclusão	Estado	Sigla	Documento legal	Publicação
Incluído	Mato Grosso do Sul	IFMS	RESOLUÇÃO Nº 011/2019	18/04/2019
Excluído	Brasília/DF	IFB	RESOLUÇÃO Nº 004/2016	19/02/2016
Excluído	Goiás	IFGoiano	RESOLUÇÃO Nº 074/2015	04/12/2015
Excluído	Goiás	IFG	RESOLUÇÃO Nº 003/2015	23/02/2015
Excluído	Mato Grosso	IFMT	RESOLUÇÃO Nº 021/2014	10/04/2014

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

As resoluções dos demais institutos da região foram publicadas logo após a promulgação dos normativos gerais da Lei nº 12.772 de 2012 e da Portaria MEC nº 982 de 2013, estando em conformidade com essas diretrizes. No entanto, essas resoluções, apesar de estarem alinhadas com os normativos gerais, perdem a oportunidade de incorporar abordagens inovadoras e progressistas que poderiam responder melhor às demandas contemporâneas da carreira docente.

A seleção do IFMS destaca a importância de revisões periódicas para garantir que as resoluções não apenas cumpram os requisitos legais, mas também avancem com práticas educacionais atualizadas e progressistas, promovendo um ambiente mais dinâmico e adequado para o desenvolvimento profissional dos docentes. O

trabalho docente em muito não é alvo de novos talentos, por verem em suas legislações uma falta de amparo legal consolidado e claro.

4.1.4 Seleção dos Institutos federais da região Sudeste.

Ao analisar as resoluções, para promoção a classe titular na carreira EBTT, publicadas pelos Institutos Federais da região Sudeste, identificamos uma variação significativa nas datas de publicação e na frequência das atualizações desses documentos.

Tabela 7 – Resoluções da classe titular dos IF's da região Sudeste

Inclusão/Exclusão	Estado	Sigla	Documento legal	Publicação
Incluído	Minas Gerais	IFSUDESTE DEMINAS	RESOLUÇÃO Nº 040/2023	20/11/2023
Excluído	São Paulo	IFSP	RESOLUÇÃO Nº 017/2023	06/06/2023
Excluído	Minas Gerais	IFTM	RESOLUÇÃO Nº 053/2019	19/09/2019
Excluído	Minas Gerais	IFNMG	RESOLUÇÃO Nº 039/2018f	08/10/2018
Excluído	Minas Gerais	IFMG	RESOLUÇÃO Nº 052/2017	14/09/2017
Excluído	Minas Gerais	IFSUL DEMINAS	RESOLUÇÃO Nº 027/2016	28/06/2016
Excluído	Rio de Janeiro	IFF	RESOLUÇÃO Nº 023/2014	18/10/2014
Excluído	Espírito Santo	IFES	RESOLUÇÃO Nº 040/2014	17/10/2014
Excluído	Rio de Janeiro	IFRJ	RESOLUÇÃO Nº 011/2014	26/03/2014

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

A única resolução incluída é a do Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais (IFSUDESTEDEMG), publicada em novembro de 2023 (tabela 7), destacando-se como a mais recente. O Instituto Federal de São Paulo (IFSP) teve sua resolução mais recente publicada em junho de 2023, mas foi excluída por não ser a mais atual da região. Esta atualização recente indica um esforço contínuo e atual para manter as regulamentações alinhadas às novas necessidades e diretrizes educacionais.

Por outro lado, várias resoluções foram excluídas devido à sua antiguidade, sendo publicadas entre 2014 e 2019. Por exemplo, Institutos como o IFMG, IFTM, IFNMG, IFSULDEMINAS, IFF, IFES e IFRJ possuem resoluções publicadas há mais de cinco anos, refletindo uma estabilidade regulatória ou uma menor frequência de atualização desses documentos.

Este cenário pode apontar para uma abordagem mais conservadora ou burocrática na revisão das regulamentações, contrastando com a tendência mais dinâmica observada no IF Sudeste MG e IFSP. A diferença nas datas de publicação das resoluções destaca a diversidade de práticas administrativas e a necessidade de alguns institutos de considerar revisões mais frequentes para melhor adequação às mudanças no contexto educacional.

4.1.5 Seleção dos Institutos federais da Região Sul

Houve a inclusão do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (IF Farroupilha) devido à sua resolução ser a mais recente (tabela 8), publicada em 24 de julho de 2024. Apesar de o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC) ter uma resolução publicada em 18 de outubro de 2022, ela não era a mais recente na região.

Tabela 8 – Resoluções da classe titular dos IF's da região Sul

Inclusão/Exclusão	Estado	Sigla	Documento legal	Publicação
Incluído - Mais recente da Região	Rio Grande do Sul	IF Farroupilha	RESOLUÇÃO Nº 11/2024	24/07/2024
Excluído	Santa Catarina	IFSC	RESOLUÇÃO Nº 047/2022	18/10/2022
Excluído	Paraná	IFPR	RESOLUÇÃO Nº 065/2022	23/03/2022
Excluído	Rio Grande do Sul	IFRS	RESOLUÇÃO Nº 092/2017	17/10/2017
Excluído	Santa Catarina	IFC	RESOLUÇÃO Nº 063/2014	14/08/2014
Excluído	Rio Grande do Sul	IFSUL	RESOLUÇÃO Nº 002/2014	18/03/2014

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

A Região Sul conta com alguns Institutos Federais cujas resoluções foram publicadas logo após a implementação dos atos gerais que servem como parâmetros, como a Lei 12.772 de 2012 e a Portaria do MEC 982 de 2013, e desde então, não houve alterações significativas. Isso indica que, enquanto alguns institutos têm mantido suas regulamentações atualizadas e alinhadas com as normativas recentes, outros permanecem com regulamentos desatualizados, o que pode refletir diferenças na adaptação às diretrizes gerais e na resposta às mudanças legislativas.

Ao comparar as resoluções mais recentes com as mais antigas, observa-se uma variação significativa no grau de atualização e alinhamento com os regulamentos

gerais. Institutos como o IFC e o IFSUL, que possuem resoluções datadas de 2014, têm regulamentações próximas às diretrizes estabelecidas pela Lei 12.772 e pela Portaria do MEC 982.

Em contraste, a inclusão do IF Farroupilha, com uma resolução de 2024, reflete um esforço contínuo para alinhar suas práticas com as exigências legais vigentes, evidenciando um comprometimento com a modernização e a conformidade regulatória.

4.2 Análise de conteúdo aplicada à legislação do MEC-Ministério da educação ante as resoluções dos IF's selecionados

Para avaliar as resoluções de diferentes regiões, utilizaremos a Portaria nº 982/2013 do MEC como norma geral e faremos uma comparação com as resoluções específicas de cada região (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul), destacando as concepções e nuances presentes em cada uma, conforme as categorizações da seção anterior.

4.2.1 Critérios de titulação e experiência

A Portaria nº 982/2013 do MEC estabelece que, para a promoção à classe de Professor Titular, é necessário possuir o título de doutor, ser aprovado em uma avaliação de desempenho e apresentar um memorial ou tese inédita. As resoluções dos Institutos Federais de cada região, incluindo IFAC (Norte), IFAL (Nordeste), IFMS (Centro-Oeste), IF Sudeste MG (Sudeste) e IF Farroupilha (Sul), adotam esses critérios e adicionam a exigência de cumprimento de 24 meses de efetivo exercício no último nível da Classe D-IV antes de solicitar a promoção. Esta exigência reflete uma concepção comum entre as instituições de que a experiência prática e a trajetória consolidada são fundamentais para a promoção.

No entanto, a Resolução do IFAC (Norte) vai além ao exigir, além do título de doutor, um mínimo de 10 anos de experiência em Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Essa exigência é a única vez que aparece nas resoluções analisadas, uma vez que essa exigência para a classe titular, não tem amparo na lei 12772/2012 e nem na portaria 982/2013, ao que parece o IFAC utilizou o artigo 9º e

inciso II, que é pré-requisito para ingresso de professor titular livre, porém esse cargo é isolado enquanto aquele é da carreira dos docentes ativos.

A uniformidade na exigência de experiência prática demonstra a valorização da prática docente acumulada ao longo do tempo. Conforme Barbosa e Medeiros Neta (2018), a experiência prática é essencial para a formação de um professor EBTT [titular]. Ao exigir um interstício de 24 meses, as instituições garantem que os candidatos tenham tempo suficiente para consolidar suas habilidades e conhecimentos adquiridos ao longo de suas carreiras.

4.2.2 Avaliação de desempenho e memorial

As resoluções regionais dos IFAC (Norte), IFAL (Nordeste), IFMS (Centro-Oeste), IF Sudeste MG (Sudeste) e IFFARROUPILHA (Sul) detalham minuciosamente as etapas e procedimentos da avaliação, mantendo os critérios estabelecidos pela Portaria nº 982/2013.

As resoluções dividem o processo em fases: avaliação de desempenho individual, avaliação da pontuação do memorial descritivo ou tese inédita. Esse detalhamento visa garantir maior transparência e clareza no processo de avaliação, conforme observado por França (2018).

Por exemplo, a resolução do IFAL (Nordeste) especifica que o memorial deve ser acompanhado de uma planilha de comprovação de pontos e avaliações detalhadas de desempenho, incluindo atividades específicas e pontuações precisas para cada categoria. Isso enfatiza a importância da continuidade e da relevância das atividades acadêmicas recentes para a avaliação de desempenho.

Além disso, a abordagem detalhada nas resoluções regionais permite que as instituições adaptem os procedimentos às suas realidades específicas, garantindo que os processos de avaliação sejam adequados e justos para todos os docentes. Esse alinhamento com as diretrizes da Portaria nº 982/2013 mostra um compromisso com a integridade e a justiça no processo de promoção, conforme discutido por Dominik (2017).

4.2.3 Composição da comissão de avaliação

A Portaria nº 982/2013 estabelece que a comissão especial de avaliação para a progressão à classe titular no Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) deve ter ao menos 75% de membros externos.

As resoluções do IFAC, IFAL, IFMS, IF Sudeste MG e IFFar atendem a essa exigência, mas divergem na composição: o IFAL adota cinco membros (quatro externos e um interno), enquanto os demais utilizam quatro membros (três externos e um interno).

A resolução do IFMS especifica a necessidade de um membro interno, buscando equilíbrio entre perspectivas institucionais e externas e fortalecendo a transparência do processo avaliativo. A presença de membros externos assegura imparcialidade, reduzindo conflitos de interesse e ampliando a diversidade de perspectivas. Além disso, incorporam diferentes experiências, favorecendo análises mais abrangentes e baseadas em critérios técnicos.

A composição da comissão reflete um compromisso com qualidade e equidade na progressão docente. Os avaliadores devem ser titulares ou doutores e ocupar o nível 04 da classe, garantindo qualificação adequada ao processo.

No entanto, Dal Ri e Floro (2015) apontam que a avaliação do desempenho docente nos Institutos Federais não visa exclusivamente a valorização profissional, mas também o alinhamento às diretrizes institucionais. Para as autoras, o processo avaliativo pode atuar como um mecanismo de controle, influenciando a autonomia docente e a trajetória profissional.

4.2.4 Interstício e documentação

A Portaria nº 982/2013 estabelece que o interstício mínimo para promoção à classe titular no EBTT seja de 24 meses no último nível da Classe D IV/C-4. As resoluções do IFAC, IFAL, IFMS, IF Sudeste MG e IFFar seguem essa determinação, mas permitem que os docentes solicitem a constituição da Comissão Especial após 12 meses no último nível da classe imediatamente anterior, proporcionando maior celeridade ao processo.

Essa flexibilidade contribui para uma gestão mais dinâmica da carreira docente, permitindo que a progressão ocorra de forma mais eficiente e alinhada às

necessidades dos professores. De acordo com Abreu e Figueiredo (2018), o planejamento da carreira é um fator essencial para garantir transições profissionais bem-sucedidas, reduzindo incertezas e permitindo que os docentes se preparem melhor para cada etapa do percurso acadêmico.

Por exemplo, a Resolução do IFFar especifica que os docentes podem solicitar a avaliação do memorial após 12 meses no último nível da classe anterior, caso tenham atingido uma pontuação mínima em ensino e pesquisa. Essa medida busca equilibrar rigor e agilidade, garantindo que os processos de promoção sejam dinâmicos e responsivos às necessidades institucionais.

A flexibilização nos prazos e procedimentos reflete uma abordagem que busca adaptar as exigências da carreira docente às realidades institucionais e profissionais, promovendo um percurso mais fluido e acessível aos professores que buscam ascensão funcional.

4.2.5 Atividades de ensino, pesquisa e extensão

As resoluções analisadas estabelecem critérios detalhados para a pontuação das atividades de ensino, pesquisa e extensão, garantindo transparência e objetividade no processo avaliativo. Segundo Dominik (2017), o ensino envolve não apenas a ministração de aulas presenciais e a distância, mas também atividades de planejamento, orientação discente, participação em reuniões pedagógicas e desenvolvimento de materiais didáticos, consolidando a prática docente para além da sala de aula.

As atividades de pesquisa abrangem a produção científica, participação e coordenação de projetos, publicação de artigos, apresentação de trabalhos em eventos e desenvolvimento tecnológico. Conforme Dominik (2017), a pesquisa no EBTT deve estar articulada com o ensino e a extensão, promovendo a produção e a disseminação do conhecimento técnico e científico.

Já as atividades de extensão são caracterizadas pelo diálogo entre a instituição e a sociedade, contemplando coordenação e participação em projetos extensionistas, prestação de serviços, consultorias, cursos e eventos voltados à comunidade. Para Dominik (2017), a extensão deve envolver docentes, técnicos administrativos e discentes em ações que gerem impacto social e contribuam para o desenvolvimento regional.

4.2.6 Participação em comissões e cargos de gestão

A valorização da participação em comissões e cargos de gestão é coerente com a literatura sobre desenvolvimento profissional e gestão de carreira docente, que destaca a importância dessas atividades para o crescimento e reconhecimento profissional.

As resoluções detalham as diversas formas de participação que são valorizadas, como a atuação em conselhos e colegiados, a coordenação de áreas e cursos, e a participação em núcleos docentes estruturantes. Conforme Cavalcante e Cavalcanti (2021), a participação em comissões e cargos de gestão é crucial para o desenvolvimento profissional dos docentes, proporcionando oportunidades para a liderança e o crescimento pessoal.

A valorização dessas atividades nas resoluções regionais reflete um compromisso com o desenvolvimento holístico dos docentes, garantindo que todas as suas contribuições sejam reconhecidas e valorizadas. Por exemplo, a Resolução do IFAL (Nordeste) destaca a importância da participação em comissões de avaliação de cursos e na organização de eventos científicos, valorizando essas atividades com pontuações adicionais.

A especificação das atividades de participação em comissões e cargos de gestão facilita a compreensão dos docentes sobre os critérios de avaliação e incentiva a participação em uma ampla gama de atividades que contribuem para o desenvolvimento acadêmico e profissional. Além disso, essa abordagem permite que as instituições adaptem os critérios de avaliação às suas realidades específicas, garantindo que os processos de avaliação sejam adequados e justos para todos os docentes.

4.2.7 Processo de defesa de memorial ou tese inédita

As resoluções do IFAC, IFAL, IFMS, IF Sudeste MG e IFFar regulamentam os critérios para a defesa do memorial descritivo e da tese acadêmica inédita, detalhando a composição da banca avaliadora, os prazos e os procedimentos de avaliação.

O memorial descritivo constitui um relato detalhado da trajetória acadêmica e profissional, abordando atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão. Conforme a Resolução do IFAL, o candidato deve apresentar um documento estruturado

contendo comprovações das atividades desenvolvidas, atualizado conforme os critérios da instituição. A avaliação ocorre por meio de uma comissão especial, que emite parecer sobre a adequação do memorial aos requisitos exigidos.

Já a tese acadêmica inédita deve representar uma contribuição original para a área de atuação do docente, sendo distinta da tese de doutorado. De acordo com o IFMS e o IF Sudeste MG, o documento deve ser redigido seguindo as normas da ABNT e defendido publicamente perante uma banca composta por 75% de membros externos. A sessão de defesa inclui uma exposição oral de até 50 minutos, seguida da arguição dos avaliadores.

A transparência do processo é reforçada pela publicação de parecer circunstanciado da banca, assegurando critérios objetivos e equitativos na avaliação. Além disso, as normativas preveem prazos para ajustes sugeridos pela banca e para a homologação da promoção pelo reitor, garantindo que o docente tenha direitos e recursos em caso de indeferimento.

Dessa forma, o processo de defesa do memorial e da tese inédita reflete um compromisso com a excelência acadêmica, valorizando a trajetória do docente e sua contribuição para o desenvolvimento institucional.

4.2.8 Resumo das avaliações das categorias analisadas

A análise das resoluções dos Institutos Federais evidencia a adoção dos critérios estabelecidos pela Portaria nº 982/2013, especialmente no que se refere à titulação de doutor, interstício de 24 meses no último nível da Classe D-IV, avaliação de desempenho e apresentação de memorial ou tese inédita.

No entanto, há variações regionais, como a exigência do IFAC de 10 anos de experiência na Educação Profissional e Tecnológica (EPT), que não encontra respaldo na legislação federal, explicitamente. Além disso, o detalhamento das atividades de ensino, pesquisa e extensão nas resoluções demonstra um esforço para valorizar a atuação docente em múltiplas dimensões, alinhando a progressão funcional ao desenvolvimento acadêmico e institucional.

As resoluções também estabelecem critérios rigorosos para a avaliação do memorial e da tese inédita, com exigências específicas sobre documentação, pontuação e defesa pública.

A composição da comissão avaliadora segue a recomendação de 75% de membros externos, embora haja variações na quantidade total de integrantes, como ocorre no IFAL, que exige cinco membros para a banca de tese inédita. A flexibilização do interstício, permitindo que a comissão especial seja solicitada após 12 meses na classe anterior, reflete uma tentativa de dinamizar o processo de promoção, mantendo a qualidade e o rigor na avaliação docente.

No entanto, um ponto crítico a ser destacado é a falta de participação efetiva dos docentes na formulação das resoluções. Seria essencial que as minutas das resoluções fossem amplamente divulgadas, permitindo sugestões e modificações por parte dos professores, tornando o processo mais democrático e alinhado às necessidades reais da carreira.

Além disso, as resoluções analisadas, nem a portaria do MEC não enfatizam a valorização de docentes que atuam em regiões de difícil acesso, o que poderia ser ajustado por meio de pontuação diferenciada nesses casos.

A participação em comissões e cargos de gestão continua sendo valorizada, com algumas resoluções atribuindo pontuação específica para coordenação de cursos, colegiados e projetos pedagógicos. A defesa do memorial ou tese inédita segue diretrizes comuns, incluindo exposição oral e arguição, garantindo que a progressão à classe titular ocorra de maneira transparente e meritocrática.

De forma geral, as resoluções regionais adaptam as diretrizes federais à realidade institucional, promovendo a valorização da trajetória acadêmica e o fortalecimento das boas práticas na carreira EBTT, mas ainda há espaço para melhorias em relação à inclusão docente no processo decisório e à diferenciação de critérios para locais de difícil provimento.

Seria interessante que as resoluções não seguissem um “copia e cola” de outras resoluções, mas que tivessem as nuances e concepções da portaria do MEC, porém em suas ideias pormenores deveria levar em consideração as individualidades regionais.

4.3 Evolução da carreira EBTT, importância da classe titular e o quadro atual dos docentes do IFAP

A compreensão da carreira EBTT e sua classe titular, perpassa pela compreensão da criação das instituições federais, a instituição dos Institutos Federais

de Educação, Ciência e Tecnologia, conforme estabelecido pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, é um importante marco legal na consolidação da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no Brasil. Esses institutos foram concebidos para promover uma educação que integra ensino, pesquisa e extensão, visando ao desenvolvimento socioeconômico regional e nacional (Brasil, 2008).

O Instituto Federal do Amapá (IFAP), criado a partir da transformação da Escola Técnica Federal do Amapá, é um exemplo claro do papel estratégico desses institutos na ampliação do acesso à educação profissional de qualidade na região Norte do país. Apesar de sua relevância, o IFAP ainda enfrenta desafios significativos no que tange à regulamentação da classe de titular na carreira do magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT).

A classe de titular representa o ápice da carreira docente, sendo essencial para a valorização profissional, o reconhecimento acadêmico, e a promoção da excelência no ensino, pesquisa e extensão (Barbosa; Medeiros Neta, 2018).

A classe de titular desempenha um papel importante na retenção de talentos dentro das instituições da RFEPT. Segundo Rodrigues e Oliveira (2018), a perspectiva de ascensão à classe de titular é um dos principais motivadores para que os docentes invistam continuamente em sua formação e participem ativamente de atividades de ensino, pesquisa, gestão e extensão.

A valorização desse estágio da carreira docente é, portanto, essencial para assegurar que o IFAP continue atraindo e mantendo profissionais altamente qualificados. Além disso, a classe de titular contribui significativamente para a imagem institucional do IFAP, conferindo-lhe maior credibilidade e reconhecimento tanto no cenário educacional quanto no mercado de trabalho.

Os professores titulares, geralmente, possuem uma vasta experiência acadêmica e expertise em suas áreas de atuação, o que eleva o padrão de excelência no ensino e estimula a produção científica e tecnológica (Cavalcante; Cavalcanti, 2021).

No contexto do IFAP, onde a construção da resolução da classe de titular ainda está em fase de desenvolvimento, é fundamental que se realizem levantamentos detalhados sobre a situação dos servidores docentes.

Essa iniciativa visa identificar as necessidades e desafios enfrentados pelos docentes, fornecendo-lhes subsídios para uma melhor compreensão da carreira EBTT e maneiras de chegar ao seu topo, nesse diapasão será utilizada uma metodologia

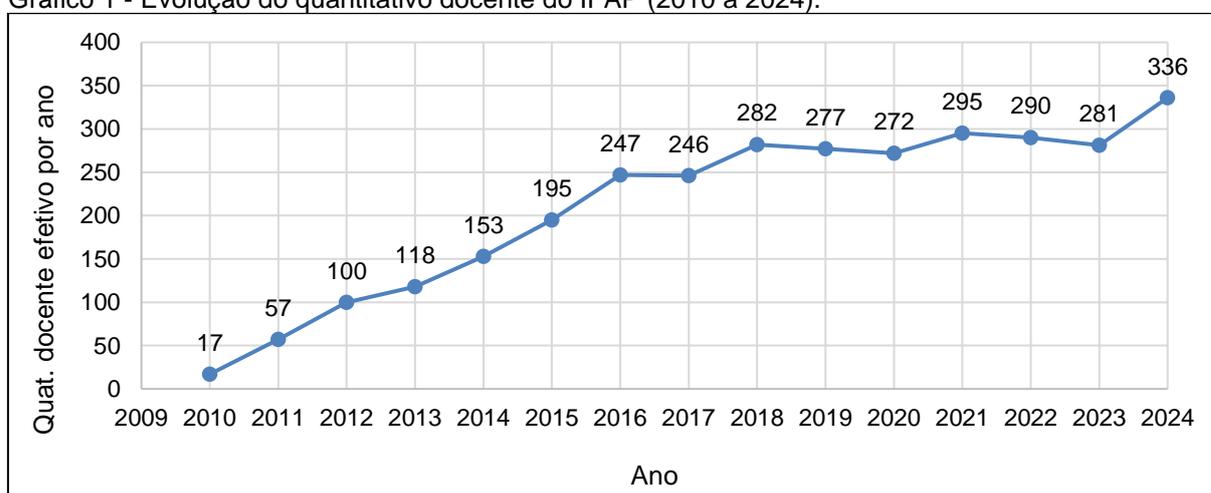
ativa de *microlearning*, como a proposta de pílulas de aprendizagem, pode ser uma ferramenta eficaz para capacitar os docentes durante esse processo de transição (Santos; Silva, 2021).

A importância da classe de titular no IFAP transcende o reconhecimento individual dos docentes; ela é essencial para o fortalecimento institucional e para o cumprimento da missão do Instituto em promover uma educação profissional e tecnológica de alta qualidade.

4.3.1 Início das atividades e Quadro atual dos docentes do Instituto Federal do Amapá (IFAP)

O início das atividades do IFAP em Macapá, em 2008, com uma equipe formada por 12 a 15 servidores, incluindo profissionais transferidos de outros estados, como Pará, Roraima e Rio Grande do Norte, além de dois servidores do Ex-território do Amapá. Com o apoio inicial de um engenheiro e uma jornalista extraquadros, o IFAP começou a consolidar sua equipe (Macedo, 2020).

Gráfico 1 - Evolução do quantitativo docente do IFAP (2010 a 2024).



Fonte: Elaborado pelo autor(2024) dados oriundos da plataforma Nilo Peçanha (<https://moduloextratorpnp.mec.gov.br/pnpquery/15>) e do anuário do IFAP (<https://www.ifap.edu.br/index.php/publicacoes/item/1161-anuario-estatistico-2010-2016>).

O Gráfico 1 apresenta a evolução do quadro de docentes do IFAP entre 2010 e 2024, com base em dados obtidos no site institucional e na plataforma Nilo Peçanha. O crescimento é significativo nos primeiros anos, especialmente entre 2010 e 2016,

quando o número de docentes aumentou de 17 para 247, refletindo a expansão inicial das atividades do IFAP e a implementação de novos cursos e campi.

Essa fase de expansão pode ser atribuída a políticas governamentais voltadas ao fortalecimento da educação profissional e tecnológica na região Norte do Brasil, visando atender às demandas educacionais e sociais do estado do Amapá, uma vez que houve concurso público.

A partir de 2017, observa-se uma fase de estabilização, seguida de flutuações no número de docentes até 2020. Essa variação pode estar relacionada a exonerações e afastamentos para qualificação, refletindo um ajuste natural no quadro de pessoal.

Durante a pandemia de COVID-19 (2020-2022), os desafios se intensificaram, resultando em impactos diretos na gestão e nas contratações. O ano de 2020, em particular, mostra uma leve queda para 272 docentes, o que pode estar associado a dificuldades operacionais enfrentadas pelo IFAP e outras instituições públicas, além de limitações nos processos seletivos presenciais e afastamentos por motivos de saúde.

No entanto, após o período mais crítico da pandemia, o IFAP demonstra uma recuperação no número de docentes, atingindo 336 em 2024. Os dados analisados tiveram com data de corte 15/08/2024. Esse aumento pós-pandemia é indicativo de um esforço de recomposição do quadro funcional e de retomada das atividades educacionais, evidenciando o compromisso contínuo da instituição com a qualidade do ensino e a expansão do acesso à educação profissional e tecnológica.

Quanto à caminhada desses docentes dentro da sua carreira, conforme estabelecido em todas as resoluções analisadas, bem como na Portaria do MEC nº 982/2013, a ascensão à classe titular exige que o docente, investido em cargo público efetivo, atenda cumulativamente aos requisitos de estar na classe/nível D-404/C-4, possuir título de doutor(a) e ser aprovado(a) em memorial descritivo ou tese inédita.

Com base nesses critérios regulamentares, foi realizada uma análise da situação atual dos servidores do IFAP. Para isso, foram coletados dados junto ao site institucional e à gestão de pessoas, a fim de identificar os docentes admitidos e sua respectiva titulação.

A análise da titulação é crucial, pois ela influencia diretamente a remuneração dos servidores, além de ser um pré-requisito para a promoção à classe titular. Esses dados fornecem uma visão clara do perfil acadêmico e da qualificação dos docentes

do IFAP, o que é fundamental para planejar estratégias de desenvolvimento profissional e progressão na carreira.

A carreira EBTT em se tratando de regime, por carga horária, tem 3 categorias: 20 horas, 40 horas e dedicação exclusiva, esses regimes são relacionados ao que cada um recebe por desempenho de função no caso de vencimento básico, assim como, retribuição por titulação, dentro desses regimes.

As remunerações dos servidores docentes em exercício na carreira EBTT, recebem os vencimentos básico de acordo com o regime de trabalho, nesse sentido os vencimentos básicos variam de acordo com a evolução do docente dentro da estrutura de sua carreira, de acordo com o plano de cargos e salários lei 12.772/2012 e suas alterações.

Tabela 9 - Vencimento básico no EBTT a partir de 1º de janeiro de 2025

CLASSE/NÍVEL	REGIME DE TRABALHO		
	20 HORAS	40 HORAS	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA
Titular	5.768,05	8.075,27	11.536,10
C4	5.243,68	7.341,15	10.487,35
C3	5.017,87	7.025,02	10.035,75
C2	4.801,79	6.722,51	9.603,58
C1	4.595,02	6.433,02	9.190,03
B4	3.720,66	5.208,93	7.441,32
B3	3.560,44	4.984,62	7.120,88
B2	3.407,12	4.769,97	6.814,24
B1	3.260,40	4.564,56	6.520,81
A1	3.090,43	4.326,60	6.180,86

Fonte: Elaborado pelo autor extraído da Medida Provisória nº 1.286, de 2024

Atualmente vige os valores contidos na tabela 9, nos quais pode se observar um ganho para cada nível alcançado, e nesse sentido, com a ascensão vertical (de baixo para cima) o topo da carreira é a classe titular, reservada para aqueles que se dispõem em além de oferecer sua mão de obra qualificada em EPT, cuida bem da sua carreira funcional.

Conquanto os vencimentos básicos sofrerem influência dos regimes de trabalho, a retribuição por titulação(RT) também sofre, a RT é também parte principal desta pesquisa uma vez que para a chegada ao topo da carreira o docente, além de chegar a classe/nível D-404/C-4 precisa ter doutorado, e com o objetivo de elucidar e dar clareza aos valores de RT que cada servidor e servidora tem direito, a seguir

iremos mostrar como atualmente os valores de retribuição por titulação ou RT mais RSC são praticados, eles obedecem às seguintes tabelas:

Tabela 10 - Valores por titulação a partir de 01.01.2025 - regime de 20 horas

Classe / Nível	Aperfeiçoamento	Especialista ou RSC-I + Graduação	Mestrado ou RSC-II + Especialização	Doutorado ou RSC-III + Mestrado
Titular 1	R\$ 288,40	576,80	1.442,01	3.316,63*
C4	R\$ 262,18	524,37	1.310,92	3.015,12
C3	250,89	501,79	1.254,47	2.885,28
C2	240,08	480,18	1.200,45	2.761,03
C1	229,75	459,50	1.148,75	2.642,14
B4	186,03	372,06	930,17	2.139,38
B3	178,02	356,04	890,11	2.047,25
B2	170,35	340,71	851,78	1.959,10
B1	163,02	326,04	815,10	1.874,73
A1	154,52	309,04	772,61	1.777,00

Fonte: Elaborado pelo autor extraído da Medida Provisória nº 1.286, de 2024

A tabela 10, é aplicada a título de RT, para docentes EBTT com regime de trabalho de 20 horas semanais, a lei 12.772/2012 chama de “tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho”, observando assim a proporcionalidade dos valores para esse regime.

Tabela 11 - Valores por titulação a partir de 01.01.2025 - com regime de 40 Horas

Classe / Nível	Aperfeiçoamento	Especialista ou RSC-I + Graduação	Mestrado ou RSC-II + Especialização	Doutorado ou RSC-III + Mestrado
Titular 1	R\$ 605,64	1.211,30	3.028,22	6.964,91*
C4	R\$ 550,58	1.101,18	2.752,93	6.331,73
C3	526,87	1.053,76	2.634,38	6.059,07
C2	504,19	1.008,38	2.520,94	5.798,16
C1	482,47	964,96	2.412,38	5.548,48
B4	390,67	781,34	1.953,34	4.492,69
B3	373,84	747,70	1.869,23	4.299,23
B2	357,75	715,50	1.788,74	4.114,09
B1	342,34	684,69	1.711,71	3.936,93
A1	324,49	648,99	1.622,47	3.731,69

Fonte: Elaborado pelo autor extraído da Medida Provisória nº 1.286, de 2024

A tabela 11, é para aqueles que optaram pelo regime de 40 horas semanais, porém, sem a dedicação exclusiva, o valor de RT também é proporcional, uma vez que os mesmos não tem a DE, apesar da obrigatoriedade de cumprirem as 40 horas semanais.

Tabela 12 - Valores por titulação a partir de 01.01.2025 - Dedicação exclusiva

Classe / Nível	Aperfeiçoamento	Especialista ou RSC-I + Graduação	Mestrado ou RSC-II + Especialização	Doutorado ou RSC-III + Mestrado
Titular 1	R\$ 1.153,61	2.307,22	5.768,05	13.266,52*
C4	R\$ 1.048,73	2.097,47	5.243,68	12.060,46
C3	1.003,57	2.007,15	5.017,87	11.541,11
C2	960,35	1.920,72	4.801,79	11.044,13
C1	919	1.838,01	4.595,02	10.568,54
B4	744,13	1.488,27	3.720,66	8.557,52
B3	712,09	1.424,18	3.560,44	8.189,02
B2	681,42	1.362,85	3.407,12	7.836,38
B1	652,08	1.304,16	3.260,40	7.498,93
A1	618,08	1.236,17	3.090,43	7.107,99

Fonte: Elaborado pelo autor extraído da Medida Provisória nº 1.286, de 2024

A tabela 12 mostra os valores hoje praticados que compõe remuneração dos docentes com regime de 40 horas com dedicação exclusiva, a título de retribuição por titulação por cada nível alcançado, resta elencar que esses valores (Tabela 10, Tabela 11 e Tabela 12) também se aplicam ao instituto do RSC, nos casos em que a lei 12772/2012 determina em seu Art. 18:

"No caso dos ocupantes de cargos da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, para fins de percepção da RT, será considerada a equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC. § 1º O RSC de que trata o caput poderá ser concedido pela respectiva IFE de lotação do servidor em 3 (três) níveis: I - RSC-I; II - RSC-II; e III - RSC-III. § 2º A equivalência do RSC com a titulação acadêmica, exclusivamente para fins de percepção da RT, ocorrerá da seguinte forma: I - diploma de graduação somado ao RSC-I equivalerá à titulação de especialização; II - certificado de pós-graduação lato sensu somado ao RSC-II equivalerá a mestrado; e III - titulação de mestre somada ao RSC-III equivalerá a doutorado." (Brasil, 2012.p.4).

Os valores aplicados a cada RT, não é apenas uma forma financeira e mercadológica de trabalho, é também uma forma de retribuir os docentes para melhoria da sua qualidade de vida, é contribuir com o contínuo desenvolvimento

desses docentes. A titulação registrada nos sistemas de pessoal do IFAP é um reflexo direto do nível de qualificação dos docentes e seu impacto na estrutura remuneratória.

Dessa forma, compreender a distribuição das titulações entre os servidores do IFAP não apenas auxilia na gestão interna, mas também fortalece o planejamento institucional para o cumprimento das metas de desenvolvimento educacional, contribuindo para a promoção da verticalização do ensino e a oferta de cursos de pós-graduação, alinhando-se às diretrizes estabelecidas pela instituição e pelo Ministério da Educação.

Tabela 13 - Relação classe e nível de progressão com titulações reconhecidas

CLASSE NÍVEL	GRADUAÇÃO	APERFEIÇOAMENTO	ESPECIALIZAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO +RSC II	MESTRE +RSC III	MESTRADO	DOCTORADO	TOTAIS POR NÍVEIS
D-101	3	1	17	3	4	15	28	71
D-102	0	0	1	6	11	0	6	24
D-201	0	0	1	4	1	0	1	7
D-202	0	0	0	10	1	0	0	11
D-301	0	0	0	18	27	6	9	60
D-302	1	0	0	3	31	4	16	55
D-303	0	1	0	2	27	1	8	39
D-304	0	0	1	1	14	1	5	22
D-401	0	0	0	3	13	0	6	22
D-402	0	0	0	0	0	0	1	1
D-403	0	0	0	0	9	0	2	11
D-404	0	0	0	0	5	1	7	13
TOTAIS	4	2	20	50	143	28	89	336

Fonte: Elaborado pelo autor extraído do site institucional do IFAP (2024)

A tabela 13 é o quadro geral do IFAP fazendo a relação de docentes por classe nível e titulações reconhecidas no sistema de pagamento. Realizando uma descrição dos dados observa-se que a classe D-101, que representa o início da carreira dos docentes no IFAP, revela uma distribuição diversificada de titulações.

Surpreendentemente, há um número significativo de doutores (28), o que destaca que, mesmo no início da carreira institucional, há servidores com alta qualificação acadêmica, ou seja, esses docentes já entram com doutorado ou o adquire nos dois primeiros anos de efetivo exercício. Isso sugere que o IFAP atrai profissionais altamente qualificados desde o começo. Essa diversidade de qualificações na classe D-101 pode também indicar uma política de contratação que valoriza a excelência acadêmica.

Desses docentes que estão posicionados na Classe/nível D-101, a quantidade de 12 deles já estão na condição de progredir, para a D-102, pois já possuem mais de 2 anos de efetivo exercício, a ideia de progredir no tempo certo é uma boa prática de autocuidado da vida funcional, ainda contribui para um crescimento financeiro salarial desse servidor, servindo assim para uma melhor qualidade de vida.

Os níveis D-102, D-201 e D-202 são para docentes que estão obrigatoriamente em até 6 anos de efetivo exercício, ou seja, se o docente adotou uma boa prática de autocuidado da carreira, apenas através da progressão funcional por avaliação, ele estaria, ao fim dos 6 anos, na classe/nível **D-202**, no caso em apreço em uma busca mais profunda dessas informações.

Com a Medida Provisória nº 1.286, de 2024 os docentes que em 31 de dezembro de 2024, estiverem com 36 meses de efetivo exercício e estágio probatório concluído são automaticamente promovidos para a classe B-1 um avanço de três níveis.

Após o nível D-101, o nível D-301 é o mais significativo com 60 docentes, uma das sugestões para essa classe estar nesse patamar é a aceleração da promoção, uma vez que 33 docentes (RSC III+Mestre e Mestrado) tem na realidade mestrado, e nesse sentido podendo os mesmos ter acelerado de qualquer classe inferior para a classe D-301 (Brasil, 2012).

A classe D-302 é composta por 55 servidores, sendo que, além do elevado número de mestres, destaca-se a presença de um servidor com apenas graduação, mesmo após 10 anos e 6 meses de trabalho na instituição. Essa situação sugere a necessidade de uma ação institucional mais direcionada, como a implementação de uma busca ativa para identificar esse servidor e compreender os motivos que o levaram a não prosseguir em sua qualificação acadêmica.

Uma boa prática seria a instituição oferecer suporte e encorajamento para que ele busque uma pós-graduação lato sensu ou stricto sensu, essencial não apenas para seu desenvolvimento profissional, mas também para alinhar sua trajetória ao perfil acadêmico da instituição.

Além disso, a classe D-302 se destaca por ser a maior em termos de número de servidores, com um total de 31 docentes que possuem titulação equivalente a mestrado, combinada com o RSC III, o que evidencia o impacto significativo do Reconhecimento de Saberes e Competências na valorização desses profissionais.

Também merece destaque o fato de que esta é a segunda maior classe em número de doutores, com 16 servidores possuindo essa titulação. Isso reflete um nível elevado de qualificação, considerando que tanto o mestrado quanto o doutorado são fatores determinantes na promoção funcional dos docentes, ainda que o RSC influencie apenas a retribuição por titulação. Esses dados reforçam a importância de políticas institucionais focadas na formação continuada e no incentivo à qualificação, como estratégias para manter e aumentar a excelência acadêmica da instituição.

Nas classes superiores, como D-303 e D-304, a concentração de mestres e doutores continua evidente, mas o número total de docentes é reduzido em comparação às classes anteriores. No nível D-303, dos 39 docentes, 27 são Mestres + RSC III, enquanto 8 possuem doutorado.

Esse padrão persiste em D-304, onde dos 22 docentes, 14 possuem Mestre + RSC III e 5 são doutores. Esses dados indicam que, nos níveis superiores, os docentes tendem a concentrar-se em grupos menores, mas com qualificações acadêmicas mais elevadas, o que pode estar associado ao longo processo de progressão funcional e à exigência de avaliação de desempenho para avançar na carreira.

Um dado importante na classe D-303, a presença de um servidor com apenas a titulação de aperfeiçoamento, mesmo após 12 anos de atuação no IFAP, pode indicar diversas situações. Primeiramente, é possível que esse docente tenha enfrentado dificuldades ou limitações em acessar programas de qualificação superiores, como uma especialização lato sensu ou mestrado.

Isso pode ser devido a fatores institucionais, como a falta de oportunidades internas de formação continuada, ou questões pessoais, como desafios de tempo, saúde ou outras responsabilidades.

Adicionalmente, a ausência de uma especialização ou mestrado após tantos anos também levanta a questão sobre a necessidade de incentivo e suporte institucional para a qualificação dos docentes.

O contexto acadêmico atual valoriza cada vez mais as titulações mais elevadas, e o fato de esse servidor ainda estar em um nível de qualificação menor pode refletir a necessidade de políticas mais eficazes de desenvolvimento profissional, que facilitem o acesso e incentivem os docentes a buscar novas qualificações.

Finalmente, ao observar as classes D-401 a D-404, que representam os níveis mais altos de progressão antes de alcançar a classe titular, o número de docentes

diminui drasticamente, mas a qualificação acadêmica permanece alta. Na classe D-404, por exemplo, dos 13 docentes, 7 possuem doutorado, o que reforça a predominância de doutores nos níveis mais altos da carreira docente.

Esse dado reflete o impacto das políticas institucionais que incentivam a qualificação contínua, bem como o papel crucial das titulações elevadas no reconhecimento e valorização dos docentes, ainda que a progressão funcional seja regulada principalmente pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho, conforme estipulado na Resolução nº 016/2014.

Tabela 14 - Servidores e servidoras na classe D-404 no IFAP

MATRICULA	CAMPUS	EXERCICIO NO CARGO	IDADE	NIVEL PADRAO	SEXO	TITULACAO
18086**	MCP	23/08/2010	43	404	M	MESTRE+RSC-III
18110**	STN	25/08/2010	64	404	F	DOUTORADO
18376**	MCP	24/01/2011	55	404	M	DOUTORADO
18378**	MCP	24/01/2011	39	404	M	DOUTORADO
18595**	MCP	15/04/2011	39	404	M	MESTRE+ RSC-III
20107**	MCP	17/08/2015	66	404	M	MESTRE+ RSC-III
17392**	MCP	23/08/2010	49	404	M	DOUTORADO
16718**	MCP	23/08/2010	45	404	M	MESTRE+ RSC-III
10174**	STN	23/07/2015	67	404	F	MESTRADO
20171**	MCP	21/05/2014	61	404	F	MESTRE+ RSC-III
15669**	MCP	05/01/2011	43	404	M	DOUTORADO
14771**	MCP	07/02/2011	47	404	M	DOUTORADO
13262**	MCP	26/01/2011	43	404	M	DOUTORADO

Fonte: Elaborado pelo autor extraído do site institucional do IFAP (2024)

A tabela 14 que apresenta os dados dos servidores na classe D-404 no IFAP fornece uma visão detalhada das características demográficas e profissionais desses docentes, permitindo uma análise integrada de aspectos qualitativos e quantitativos. Esta análise é crucial para compreender o perfil dos servidores e sua trajetória na carreira, especialmente considerando o contexto de promoção à classe de Professor Titular, conforme estabelecido pela Portaria nº 982/2013 do MEC.

Do ponto de vista demográfico, observa-se uma distribuição etária variada entre os servidores da classe D-404, com idades que vão de 39 a 67 anos. Esta diversidade etária indica diferentes estágios de carreira entre os servidores, com alguns ainda relativamente jovens e com potencial para desenvolverem mais qualificações (como os servidores de 39 a 49 anos), enquanto outros se encontram próximos da aposentadoria, como os que têm entre 61 e 67 anos.

O equilíbrio de idades permite uma riqueza de experiências profissionais e acadêmicas, sendo este um fator relevante para a dinâmica dos grupos de trabalho no IFAP. Além disso, essa diversidade sugere que as estratégias de capacitação e progressão na carreira podem precisar ser adaptadas para atender às necessidades de desenvolvimento tanto dos servidores mais experientes quanto dos mais jovens.

Em termos de distribuição geográfica, a maior parte dos servidores está lotada no campus MCP (Macapá), enquanto um número menor está no campus STN (Santana). A concentração em MCP sugere uma centralização das atividades acadêmicas e administrativas no campus principal, o que pode implicar em maiores oportunidades de desenvolvimento profissional, acesso a recursos institucionais, e redes de colaboração entre os docentes alocados nesse campus.

Do ponto de vista quantitativo, é relevante destacar que dos 13 servidores na classe D-404, 8 possuem doutorado e 5 possuem a titulação de Mestre ou Mestre + RSC III (Reconhecimento de Saberes e Competências). A presença predominante de doutores (61,5%) sugere que esses servidores estão bem alinhados com o requisito de titulação estabelecido pela Portaria nº 982/2013, que exige o título de doutor para promoção à classe Titular.

Este dado é significativo, pois indica que a maioria dos servidores da classe D-404 já possui as qualificações formais necessárias para avançar para a classe titular, restando apenas cumprir o tempo mínimo de permanência na classe e elaborar o memorial ou tese inédita exigida.

Por outro lado, os servidores com a titulação de Mestre + RSC III (38,5%) também representam uma parte importante do quadro docente, especialmente considerando que o RSC, embora não influencie diretamente a progressão funcional, é um fator que impacta positivamente a retribuição por titulação, gerando reconhecimento financeiro por competências e saberes adquiridos ao longo da carreira.

No entanto, esses servidores ainda precisam obter o título de doutor além de desenvolver uma produção acadêmica significativa para estarem aptos à promoção. Isso pode representar um desafio adicional, especialmente para aqueles com menos envolvimento em atividades acadêmicas de pesquisa, comum entre docentes que atuam predominantemente no ensino.

Outro aspecto importante a ser considerado na análise quantitativa é o tempo de serviço dos servidores na instituição. A data de início de exercício no cargo permite

inferir que todos os servidores possuem um histórico considerável de atuação no IFAP. Por exemplo, a maioria iniciou suas atividades entre 2010 e 2011, indicando uma experiência mínima de 12 a 13 anos na instituição.

Este tempo de serviço está de acordo com os requisitos para progressão funcional, que exigem, entre outros, um interstício mínimo de 24 meses entre cada nível, conforme previsto na legislação, provavelmente a maioria desses docentes obtiverão o benefício da aceleração da promoção.

No entanto, a promoção à classe titular exige um tempo mínimo de dois anos na classe D-404, o que ainda não foi cumprido por nenhum dos servidores, considerando que estão nesta classe há apenas 6 meses. Este dado revela que, embora os servidores tenham atingido um estágio avançado em suas carreiras, ainda estão em processo de consolidação dos requisitos para a promoção final à classe de Professor Titular.

Nesse sentido, os próximos 18 meses serão cruciais para que esses servidores cumpram o tempo necessário e se preparem para os demais requisitos exigidos pela Portaria.

Qualitativamente, o perfil dos servidores da classe D-404 revela um corpo docente com elevado nível de qualificação acadêmica e longa trajetória institucional. No entanto, há uma variação significativa entre aqueles que já possuem doutorado e os que ainda estão no nível de mestrado, sugerindo diferentes níveis de engajamento com a produção acadêmica e com a qualificação continuada.

Os servidores com doutorado já possuem uma base sólida para a promoção, restando-lhes cumprir os requisitos de tempo e desenvolver a tese ou memorial inéditos. Por outro lado, os servidores com Mestrado + RSC III, embora reconhecidos financeiramente, ainda precisam avançar academicamente para se qualificarem para a classe titular.

Nesse contexto, é possível que a instituição precise oferecer suporte adicional para esses servidores, especialmente na forma de programas de capacitação e incentivo à pesquisa, a fim de facilitar o cumprimento dos requisitos formais para a promoção. Além disso, o desenvolvimento de uma cultura acadêmica que valorize a produção de conhecimento e a elaboração de memoriais e teses pode ser um fator decisivo para apoiar esses servidores em suas trajetórias rumo à classe titular.

A análise dos servidores da classe D-404 no IFAP revela um perfil de docentes altamente qualificados, com um número expressivo de doutores e mestres com RSC

III. No entanto, embora esses servidores tenham atingido uma posição de destaque na carreira, ainda há desafios a serem enfrentados para a promoção à classe Titular.

A instituição desempenha um papel crucial em apoiar esses servidores, especialmente aqueles que ainda precisam obter o título de doutor, através de incentivos à qualificação e à produção acadêmica, garantindo assim que eles possam alcançar o topo de suas carreiras com sucesso.

Tabela 15 - Servidores Aptos a promoção a classe titular em 15/08/2024

MATRICULA	CAMPUS	EXERCICIO NO CARGO	IDADE	NIVEL PADRAO	SEXO	TITULACAO
18110**	STN	25/08/2010	64	404	F	DOUTORADO
18376**	MCP	24/01/2011	55	404	M	DOUTORADO
18378**	MCP	24/01/2011	39	404	M	DOUTORADO
17392**	MCP	23/08/2010	49	404	M	DOUTORADO
15669**	MCP	05/01/2011	43	404	M	DOUTORADO
14771**	MCP	07/02/2011	47	404	M	DOUTORADO
13262**	MCP	26/01/2011	43	404	M	DOUTORADO

Fonte: Elaborado pelo autor extraído do site institucional do IFAP (2024)

A Tabela 15 apresenta sete servidores do IFAP que, em 15/08/2024-data de corte da pesquisa, estavam aptos a serem promovidos à classe de Professor Titular. Esses servidores se destacam por cumprirem os requisitos da Portaria nº 982/2013 do MEC, que exige o título de doutor, ao menos dois anos na classe D-404.

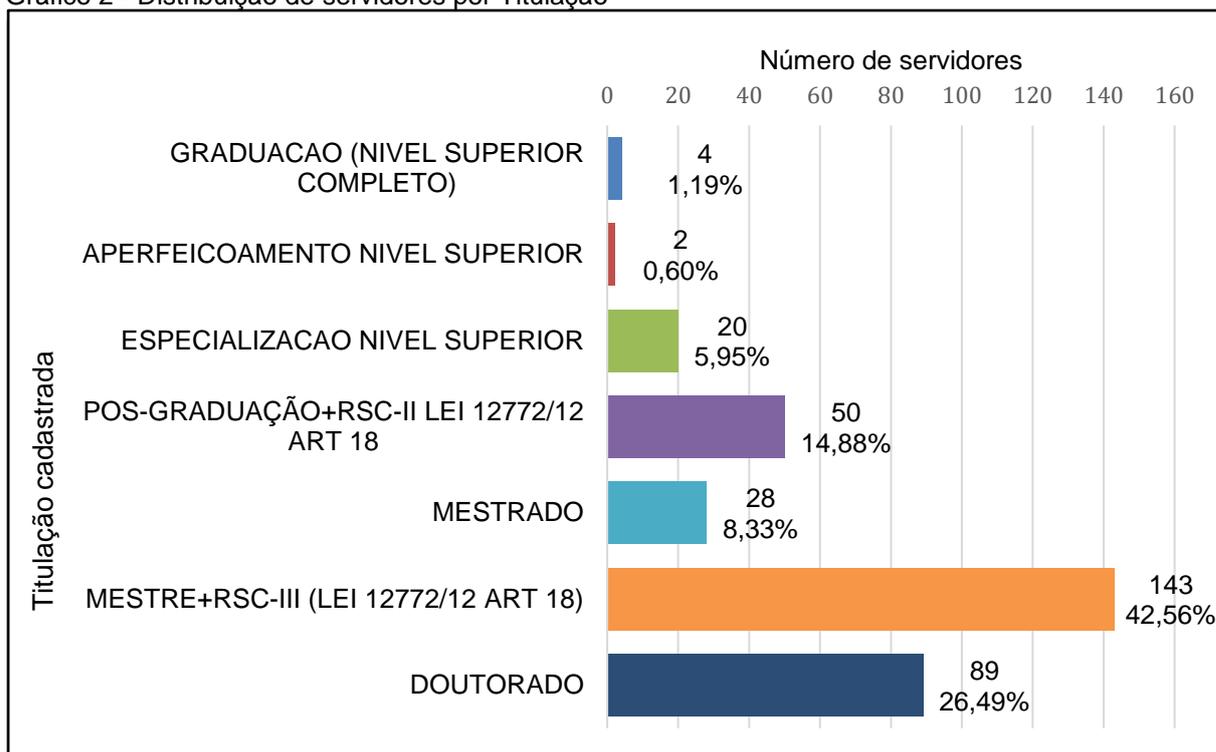
Em termos de distribuição demográfica, observa-se uma faixa etária que varia de 39 a 64 anos, evidenciando que tanto docentes mais jovens quanto mais experientes estão se qualificando para a promoção. Essa diversidade etária demonstra que a promoção à classe de Professor Titular não é restrita a uma faixa etária específica, o que reflete uma política institucional inclusiva e que valoriza a carreira ao longo do tempo.

Geograficamente, seis dos sete servidores estão lotados no campus MCP (Macapá), o campus central do IFAP, com apenas um servidor alocado no campus STN (Santana). A concentração em MCP reflete um fenômeno recorrente em instituições multicampi, onde o campus central geralmente oferece mais recursos, suporte à qualificação e oportunidades de desenvolvimento acadêmico.

A análise dos dados da Tabela 14 e do Gráfico 2 revelam uma clara distribuição das titulações dos servidores docentes do IFAP, oferecendo uma visão aprofundada da qualificação acadêmica dentro da instituição. No total, 4 servidores (1,19%) possuem apenas a graduação completa, o que representa um número muito pequeno de docentes que ainda não iniciaram uma pós-graduação ou que ainda não fizeram a solicitação da RT.

Destes, três servidores encontram-se na classe D-101, provavelmente recém-admitidos na carreira, enquanto um servidor já se encontra na classe D-302, sugerindo uma estagnação na sua progressão acadêmica ao longo do tempo. Além disso, apenas 2 servidores (0,60%) possuem aperfeiçoamento em nível superior, demonstrando que essa modalidade de qualificação não é amplamente adotada entre os docentes da instituição.

Gráfico 2 - Distribuição de servidores por Titulação



Fonte: Elaborado pelo autor extraído do site institucional do IFAP (2024)

Já um grupo maior de 20 servidores (5,95%) possui especialização em nível superior, indicando que essa titulação continua sendo uma etapa significativa na qualificação acadêmica. Quando analisamos os servidores com pós-graduação reconhecida com RSC-II, encontramos 50 servidores (14,88%), que representam uma

parcela considerável do corpo docente que optou por utilizar o RSC para agregar valor à sua titulação.

Os servidores com mestrado formam outro grupo relevante, totalizando 28 servidores (8,33%). Esse número é complementado por um grupo ainda maior, composto por 143 servidores (42,56%), que possuem a combinação de título de mestre com RSC-III. Esses servidores estão em uma posição de destaque dentro do plano de carreira docente do EBTT, uma vez que o RSC-III reconhece e valoriza sua experiência profissional, somando-se à qualificação formal.

Por fim, 89 servidores (26,49%) possuem titulação de doutorado, destacando-se como a segunda maior categoria no quadro de docentes do IFAP. A presença de doutores em uma proporção significativa indica que a instituição possui um corpo acadêmico qualificado para contribuir com a pesquisa e o desenvolvimento científico, apesar das limitações impostas pela ausência de um programa de doutorado próprio.

Em resumo, os dados revelam uma instituição com uma base sólida de mestres e doutores, com uma forte adesão ao uso do RSC para reconhecimento de saberes e competências. No entanto, ainda existem servidores que permanecem em níveis de qualificação mais baixos, o que sugere a necessidade de incentivos institucionais contínuos para a formação e qualificação de todos os docentes, garantindo que eles possam avançar em suas carreiras e contribuir ainda mais para a excelência acadêmica no IFAP.

4.3.2 Titulação, classe titular e a verticalização do ensino

A análise do quadro de docentes do Instituto Federal do Amapá (IFAP) revela uma complexidade no que diz respeito à titulação e à progressão funcional, fatores que influenciam diretamente na implementação do princípio da verticalização do ensino. De acordo com a Lei nº 11.892/2008, a verticalização do ensino visa à continuidade educacional desde o ensino básico até a pós-graduação, dentro de uma mesma instituição.

No entanto, para que essa política se concretize, é necessário que o corpo docente tenha qualificação suficiente para liderar atividades de ensino, pesquisa e extensão nos diferentes níveis educacionais oferecidos (Brasil, 2008).

Os dados apresentados no quadro geral do IFAP, descritos na Tabela 14, mostram que a classe D-101, que representa o início da carreira dos docentes no

instituto, possui uma distribuição diversificada de titulações. Surpreendentemente, essa classe inicial conta com um número expressivo de doutores (28), o que sugere que o IFAP atrai profissionais altamente qualificados, seja no momento da admissão ou logo após a posse, já que muitos desses servidores adquirem o título de doutor nos primeiros anos de exercício (Brasil, 2008).

Essa característica é positiva para o processo de verticalização do ensino, uma vez que a presença de docentes doutores desde os primeiros níveis da carreira promove a integração entre ensino, pesquisa e extensão, conforme destacado por Quevedo (2021), que afirma que "a verticalização otimiza os recursos disponíveis e promove um diálogo constante entre as diferentes modalidades de ensino".

A progressão dos docentes na carreira EBTT é outro fator que merece atenção. A classe D-102, por exemplo, é composta por 12 docentes que estão em condições de progressão para o próximo nível, pois já completaram os dois anos de efetivo exercício exigidos. A progressão funcional regular, além de ser uma boa prática de autocuidado na carreira docente, contribui para o crescimento financeiro e, conseqüentemente, para a qualidade de vida desses servidores (Schenkel, 2020).

Nesse contexto, a progressão adequada reflete não apenas o avanço individual dos docentes, mas também o fortalecimento institucional, uma vez que a estabilidade e a motivação dos professores impactam positivamente na oferta de ensino de qualidade em todos os níveis educacionais.

Quando observamos as classes superiores, a classe D-301 é a que apresenta o maior número de docentes (60). A presença expressiva de docentes nessa classe pode ser atribuída à aceleração na progressão funcional, especialmente entre aqueles que possuem mestrado ou equivalente (RSC III + Mestre).

Conforme afirmado por Bonfim e Rôças (2018), a classe titular e a progressão na carreira docente são fundamentais para que os Institutos Federais possam consolidar seus programas de pesquisa e fortalecer a verticalização do ensino. A aceleração da promoção de mestres para níveis superiores indica que o IFAP está engajado em políticas de valorização da titulação, o que contribui para o avanço das atividades acadêmicas e de pesquisa no instituto.

No entanto, os dados também revelam alguns desafios. A análise da titulação dos servidores no gráfico 1 indica que ainda há um pequeno grupo de docentes que possuem apenas graduação (4 servidores) ou aperfeiçoamento (2 servidores).

Embora esse número seja reduzido, a presença de docentes com titulação inferior a mestrado representa um desafio para a implementação plena da verticalização, pois limita a capacidade desses servidores de contribuir para o desenvolvimento de atividades de pesquisa e extensão, que são componentes essenciais para a integração entre os diferentes níveis de ensino (SCHENKEL, 2020).

Por outro lado, a maior parte dos docentes possui qualificação em pós-graduação. O grupo com especialização é representado por 20 servidores, enquanto 50 servidores possuem pós-graduação com RSC-II, o que os coloca em uma categoria equivalente ao mestrado em termos de retribuição por titulação.

Esse dado é significativo, pois demonstra que o IFAP tem um corpo docente com potencial para evoluir em suas qualificações, o que reforça a necessidade de programas institucionais que incentivem esses servidores a buscarem o título formal de mestre ou doutor. A criação de programas próprios de mestrado e doutorado no IFAP, como sugerido por Quevedo (2021), seria uma forma de promover essa qualificação, alinhada com os objetivos de verticalização do ensino.

O grupo mais expressivo é composto por 143 servidores que possuem mestrado com RSC-III, o que equivale ao título de doutorado para fins de retribuição por titulação. Esses docentes estão em posição de contribuir diretamente para a pesquisa e a extensão, áreas que são cruciais para a verticalização do ensino.

No entanto, mesmo com a equivalência de titulação, ainda é necessário que esses servidores busquem o doutorado formal para que possam alcançar a classe titular e liderar programas de pós-graduação *stricto sensu* no IFAP (Bonfim; Rôças, 2018).

Finalmente, o número de 89 servidores com doutorado reforça o potencial do IFAP para se consolidar como um polo de pesquisa e inovação no estado do Amapá, desde que haja uma política institucional que incentive esses docentes a liderarem projetos de pesquisa e a desenvolverem novos cursos de pós-graduação.

O quadro atual de servidores docentes no IFAP apresenta tanto aspectos positivos quanto desafios para a implementação da verticalização do ensino. A presença significativa de doutores desde a classe inicial (D-101) e o grande número de mestres com RSC-III indicam que a instituição está no caminho certo para consolidar a verticalização.

No entanto, é necessário um esforço contínuo para incentivar a qualificação formal dos docentes que ainda possuem titulação inferior a mestrado, bem como a

criação de programas próprios de pós-graduação, como sugerido por Quevedo (2021), para que o IFAP possa atingir plenamente os objetivos de uma educação integrada e contínua, que vai do ensino básico ao doutorado.

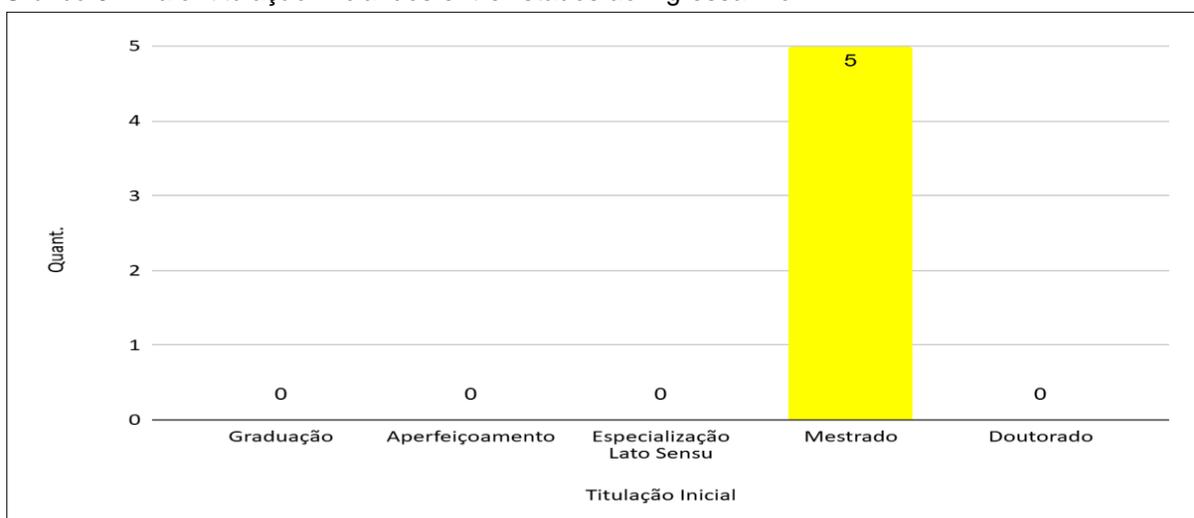
4.4 Percepção dos docentes sobre a Carreira EBTT – Classe titular nas nuances de requisitos de acesso, boas práticas funcionais e autocuidado da carreira profissional

Os resultados apresentados nesta seção são oriundos da análise das respostas ao questionário aplicado aos docentes da classe D-404 do Instituto Federal do Amapá (IFAP). O questionário foi projetado para investigar as boas práticas, os desafios enfrentados, as estratégias administrativas e as expectativas relacionadas à carreira EBTT.

4.4.1 Titulação inicial, titulação atual e RSC: impactos na progressão docente e na classe titular

A progressão acadêmica dos docentes entrevistados evidencia um avanço significativo dentro da carreira EBTT. Todos os respondentes ingressaram no IFAP com titulação de mestrado (Gráfico 3), um fator que, conforme a lei 12863/2013, permitiu a aceleração da promoção para a classe D-301, antecipando a progressão funcional com base na titulação e no desempenho acadêmico.

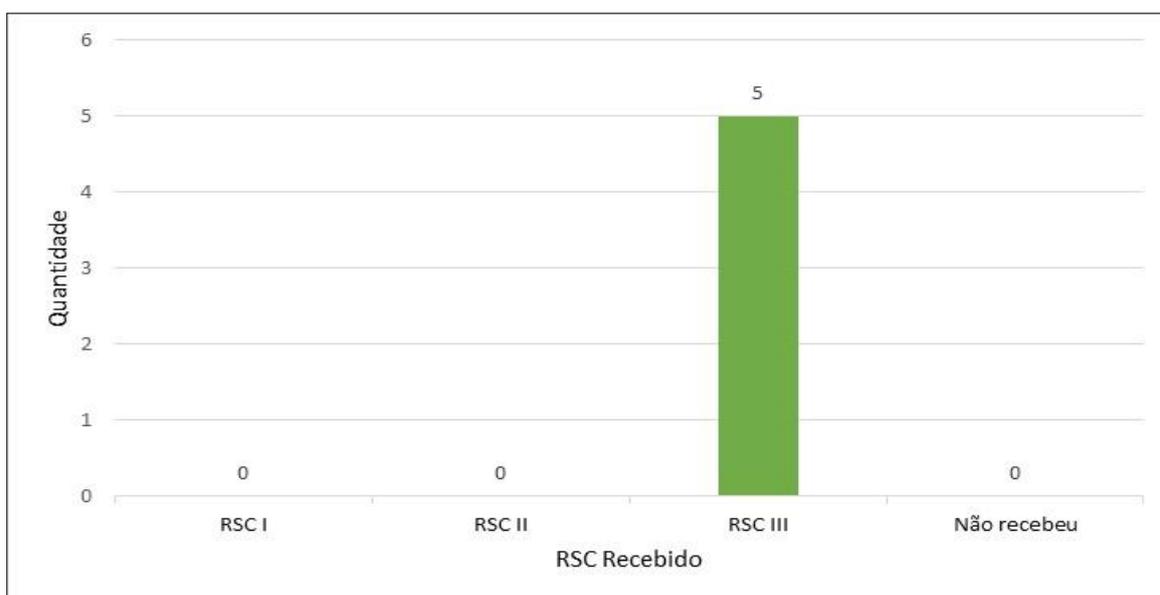
Gráfico 3 - Maior titulação inicial dos entrevistados ao ingressar no IFAP



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Esse contexto inicial favorável possibilitou que os docentes direcionassem suas trajetórias de forma estratégica, planejando suas qualificações e consolidando suas experiências na instituição. Além disso, com a implementação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), esses docentes que ingressaram com mestrado tiveram a equiparação da Retribuição por Titulação (RT) ao nível de doutor, garantindo um reconhecimento financeiro equivalente (Gráfico 5).

Gráfico 4 - RSC Recebido pelos docentes entrevistados durante a trajetória

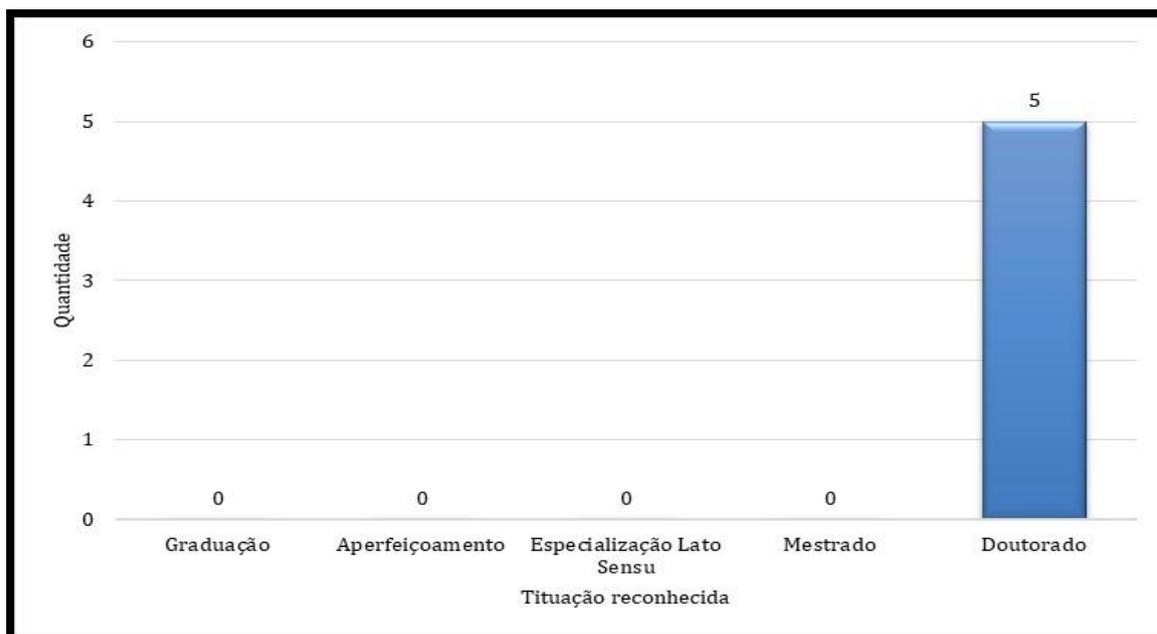


Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

No entanto, mesmo já recebendo RT como doutores devido ao RSC III, esses profissionais não se acomodaram e seguiram investindo na qualificação, obtendo o título de doutorado (gráfico 5) de forma efetiva. Essa atitude evidencia o compromisso com a excelência acadêmica e a busca contínua por desenvolvimento profissional.

Nesse sentido, é imprescindível que os Institutos Federais, especialmente o IFAP, invistam na consolidação de programas próprios de pós-graduação *stricto sensu* em nível de doutorado. Essa estratégia permitirá que docentes que se encontram no nível 04 da carreira (Tabela 14) encontrem as condições necessárias para atingir a classe titular, culminando na valorização plena da carreira EBTT, na retenção de talentos e na ampliação das atividades de pesquisa e inovação educacional.

Gráfico 5 - Titulação atual dos docentes entrevistados.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Essa trajetória revela uma boa prática que se torna ainda mais relevante na classe titular, onde a obtenção do doutorado é obrigatória. O fato de os docentes terem buscado a titulação formal, mesmo já recebendo a retribuição correspondente, demonstra um compromisso com a qualificação contínua e com a valorização da carreira docente no EBTT.

Esse comportamento evidencia que a progressão funcional não se restringe apenas ao aspecto remuneratório, mas também envolve a construção de um perfil acadêmico sólido e alinhado às exigências institucionais.

Dessa forma, a relação entre qualificação acadêmica e reconhecimento profissional mostra-se essencial para o fortalecimento da docência no IFAP, garantindo que a classe titular seja ocupada por docentes que, além do tempo de serviço e experiência adquirida, possuem uma formação acadêmica que os habilita para contribuir ainda mais com a pesquisa, o ensino e a extensão.

4.4.2 Boas práticas e autocuidado funcional na trajetória docente

As práticas relatadas pelos docentes destacaram estratégias voltadas ao desenvolvimento profissional, contribuindo para o alcance do nível D-404/C-4. Entre os principais elementos identificados estão a implementação de projetos acadêmicos

e culturais, a dedicação às funções institucionais e a busca por informações sobre progressão funcional.

Um dos respondentes mencionou que realizou a "coordenação de projetos de ensino, extensão e pesquisa" (Respondente 1), evidenciando a importância da participação ativa na vida acadêmica e na gestão institucional, que são requisitos fundamentais para a promoção à classe titular. Essa prática demonstra a relevância de uma atuação proativa na estruturação e ampliação das atividades institucionais, fortalecendo o ensino, a pesquisa e a extensão.

Outro professor destacou que, "Em 2011, quando ingressei no IFAP, não tinha informações sobre a progressão. Apenas executei as atividades que gostava e muito tempo depois descobri que tinha progressões atrasadas e fui atrás disso" (Respondente 2).

Esse relato revela a falta de orientação inicial sobre a carreira docente e a necessidade de maior transparência institucional. A ausência de informações detalhadas sobre os critérios de progressão pode impactar negativamente a trajetória profissional dos docentes. No entanto, quando há maior clareza sobre os processos administrativos, os servidores tendem a desenvolver maior autonomia na gestão de suas carreiras, o que favorece uma evolução mais planejada e estruturada.

Além disso, um participante ressaltou seu compromisso com o ensino e a formação dos alunos, afirmando que "sempre me dediquei à docência e às demandas diversas que o IFAP necessita de mim. Sempre me dedicarei a repassar meus conhecimentos aos alunos" (Respondente 3).

Esse depoimento evidencia o papel central do compromisso pedagógico na progressão funcional e reforça a ideia de que a dedicação ao ensino é um dos pilares da carreira EBTT.

Outro docente enfatizou a busca pelo equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, afirmando que "Acredito que tentei cumprir com o meu papel funcional no cotidiano, buscando equilibrar trabalho com outras atividades sociais como família, esporte/lazer e, sempre que possível, descansar o corpo/mente" (Respondente 4).

Essa preocupação reflete a importância do autocuidado funcional, conceito abordado por Abreu e Figueiredo (2018) como uma estratégia essencial para a longevidade na carreira docente. O equilíbrio entre demandas acadêmicas e atividades pessoais contribui para a qualidade do ensino e para a manutenção da saúde mental e física dos servidores.

Por fim, um docente relatou sua dedicação à expansão da instituição, destacando que "[...] Implantei os campi Laranjal do Jari e Santana e ajudei a implantar todas as unidades, até então. Peguei pneumonia implantando o Mulheres Mil, após pegar um temporal a pé" (Respondente 5).

Esse depoimento ilustra o alto nível de comprometimento de alguns docentes com o crescimento do IFAP e o impacto direto que suas ações tiveram na estruturação da instituição. Conforme Frigotto (2005), tais iniciativas reforçam a importância de práticas pedagógicas que consideram o contexto sociocultural e promovem uma educação mais ampla e significativa, pautada na realidade dos alunos e na expansão do acesso ao ensino de qualidade.

Dessa forma, as boas práticas relatadas pelos docentes evidenciam o papel da iniciativa individual na progressão funcional e o impacto do autocuidado na gestão da carreira. A dedicação à docência, a participação em projetos acadêmicos e a busca por equilíbrio entre vida pessoal e profissional são elementos essenciais para o sucesso na trajetória docente dentro da carreira EBTT.

4.4.3 Desafios administrativos e funcionais na trajetória docente

Os desafios enfrentados pelos docentes refletem dificuldades estruturais e institucionais que impactam diretamente seu desempenho profissional. Entre os principais problemas relatados, destacam-se a sobrecarga de trabalho, as barreiras logísticas, as relações interpessoais no ambiente acadêmico e a falta de valorização da atuação docente.

Um dos entrevistados apontou que um dos maiores desafios foi "desenvolver pesquisa de qualidade tendo uma carga horária elevada na sala de aula" (Respondente 1), evidenciando a dificuldade de conciliar ensino, pesquisa e extensão dentro das exigências da carreira EBTT.

Essa realidade reforça a necessidade de políticas institucionais e legislações que flexibilizem a carga horária para essas atividades, garantindo que os docentes tenham melhores condições para produzir conhecimento sem comprometer sua qualidade de ensino e bem-estar profissional.

Além disso, um participante destacou o impacto das relações interpessoais no ambiente de trabalho e como essas dinâmicas podem dificultar o crescimento profissional: "Baixa autoestima de colegas e lutas pelo poder. Isso dificulta o

crescimento de servidores. No meu caso, sempre agi com certa autonomia e resistência. As muitas demandas também foram desafiadoras" (Respondente 2).

Esse relato evidencia a necessidade de uma cultura organizacional mais colaborativa e de mecanismos institucionais que minimizem conflitos internos, promovendo um ambiente acadêmico mais produtivo e saudável. Conforme Cavalcante e Cavalcanti (2021), a qualidade do serviço público educacional depende de uma gestão eficiente das relações interpessoais, garantindo que o foco do trabalho docente seja o ensino e a pesquisa, e não disputas internas.

A precariedade estrutural no início da trajetória dos docentes no IFAP também foi um obstáculo significativo. Como relatado por um dos entrevistados, "acesso aos campi do interior devido à dificuldade de locomoção. No início do IFAP, devido à falta de infraestrutura e maturidade profissional minha e de muitos outros servidores" (Respondente 3).

Esse desafio reforça a necessidade de que regulamentos nacionais e institucionais considerem essas dificuldades ao elaborar normas de progressão funcional, valorizando servidores que enfrentam condições mais adversas para desempenhar suas atividades.

Outro docente destacou que, no período inicial do IFAP, além das dificuldades estruturais, "trabalhávamos em várias frentes como regulamentações, normativas, etc. Contudo, o trato pedagógico com os professores ainda não era bem valorizado, e muitos professores saíram da instituição" (Respondente 4).

Esse relato aponta para um problema recorrente na gestão de Institutos Federais: a falta de uma política institucional clara para a valorização do docente desde o ingresso, o que pode comprometer a permanência de profissionais qualificados. Como discutido por Frigotto (2005), a ausência de suporte adequado pode resultar em desmotivação e, em alguns casos, na saída de docentes que enfrentam dificuldades para atuar plenamente em suas funções.

Por fim, um dos respondentes preferiu não detalhar os desafios enfrentados, mas sinalizou a existência de dificuldades ao afirmar: "Se eu falar, vão saber que fui eu. Deixa assim. Deus me cuida" (Respondente 5). Essa resposta sugere que, além dos desafios estruturais e administrativos, há também receios relacionados à exposição e às implicações de relatar determinadas experiências no ambiente institucional.

Esse aspecto indica a necessidade de fortalecer a cultura de apoio institucional e de garantir canais seguros para que os docentes possam expressar suas dificuldades sem receio de represálias ou desgastes profissionais.

Nesse contexto, essas limitações corroboram as análises de Reis et al. (2006), a elevada carga de trabalho e as altas demandas psicológicas impactam negativamente a saúde e o bem-estar dos professores, contribuindo para o cansaço mental e o nervosismo. Assim, torna-se essencial que a instituição desenvolva mecanismos que minimizem esses desafios e promovam um ambiente mais favorável ao desempenho acadêmico e à progressão funcional dos docentes.

4.4.4 Boas práticas administrativas e funcionais adotadas pelos docentes

As práticas administrativas adotadas pelos docentes da classe D-404 demonstram o impacto de estratégias individuais na progressão funcional. Um dos participantes afirmou que “o respeito aos servidores do IFAP. Acredito que a progressão funcional, antes de uma conquista pessoal, é um processo alicerçado na cooperação e coletividade” (Respondente 1).

Esse relato destaca a importância da colaboração entre os colegas para a construção de um ambiente acadêmico saudável, o que vai ao encontro da perspectiva de Barbosa e Medeiros Neta (2018), ao apontarem que o trabalho coletivo no ambiente educacional contribui para o fortalecimento do ensino, da pesquisa e da extensão.

Outro professor comentou que não conhecia as regras de progressão e, ao longo dos anos, acumulou pontos sem sequer perceber: “Eu não conhecia sobre progressão. Soube das progressões atrasadas por volta de 2020-2021, dez anos após ingressar no IFAP. Durante anos, apenas fiz o que gostava e acabei acumulando pontos, sem saber” (Respondente 2).

Esse caso reforça a necessidade de maior transparência e orientação sobre os processos administrativos. Ao que tudo indica, a carga de trabalho e o envolvimento nas atividades acadêmicas foram mais evidenciados na trajetória desse docente, o que ressalta a importância de a instituição oferecer suporte informacional adequado. Conforme Cavalcante e Cavalcanti (2021), um sistema de progressão funcional bem estruturado deve garantir que os docentes conheçam seus direitos e obrigações, permitindo-lhes planejar melhor suas carreiras.

Além disso, a busca por qualificação contínua foi um fator determinante na trajetória de alguns docentes. Um dos respondentes destacou que “sempre busquei qualificação contínua na minha área específica e na pedagógica, com publicação científica, participando de eventos, mobilizando a produção interna com os alunos e comissões administrativas” (Respondente 4).

Esse relato evidencia a necessidade de um planejamento estratégico para o desenvolvimento profissional, o que está alinhado com a perspectiva de Abreu e Figueiredo (2018) sobre o autocuidado funcional como ferramenta de gestão de carreira.

Ainda nesse sentido, um docente destacou que “cumpri boa parte dos requisitos necessários para alcançar os níveis desejados, alcançando sempre pontuação superior ao necessário” (Respondente 3), reforçando que a progressão funcional pode ser otimizada quando há um planejamento prévio e cumprimento rigoroso dos critérios estabelecidos.

Outro professor também enfatizou seu comprometimento em exceder as exigências mínimas: “Cumpri bem mais além que os requisitos mínimos” (Respondente 5). Essas declarações reforçam que o êxito na progressão funcional não se restringe ao cumprimento de exigências burocráticas, mas depende também de uma postura proativa e do envolvimento dos docentes com atividades acadêmicas diversificadas.

Diante dessas observações, torna-se evidente que a progressão funcional na carreira EBTT está diretamente relacionada ao planejamento estratégico individual e ao suporte institucional. Como apontam Barbosa e Medeiros Neta (2018), o fortalecimento do ambiente educacional passa pela criação de espaços de cooperação e pela autonomia funcional dos docentes.

O papel da instituição deve ser de empoderar seus servidores para que tenham autonomia funcional e possam planejar e executar seu próprio autocuidado profissional, garantindo que a progressão não ocorra de forma desinformada ou desorganizada. Nesse sentido, um modelo mais estruturado de acompanhamento da carreira docente, aliado a um suporte administrativo mais efetivo, pode contribuir significativamente para que os docentes atinjam seus objetivos profissionais de maneira mais eficiente.

4.4.5 Expectativas dos docentes sobre a classe titular

As expectativas dos docentes em relação à promoção à classe titular revelam diferentes perspectivas, incluindo realização pessoal, alívio financeiro e maior envolvimento com projetos inovadores. Para um dos respondentes, a classe titular possibilitará:

Espero dedicar-me mais aos projetos que capitalizem recursos ao IFAP, incentivando que outros servidores possam investir em suas qualificações. Acredito que a mudança de classe trará mais responsabilidades, exigindo maior comprometimento em atividades fora da sala de aula. (Respondente 1).

O Respondente 1 vê a classe titular como uma oportunidade para contribuir mais amplamente com a instituição, destacando que pretende "dedicar-me mais aos projetos que capitalizem recursos ao IFAP, incentivando que outros servidores possam investir em suas qualificações". Para esse docente, a progressão não apenas agrega responsabilidade, mas também reforça o papel de liderança acadêmica dentro do Instituto.

Essa visão está alinhada com o que Barbosa e Medeiros Neta (2018) apontam sobre a importância da titularidade no fortalecimento institucional, pois docentes titulares tendem a desempenhar papéis estratégicos na pesquisa e no desenvolvimento acadêmico. Outro docente destacou que:

Alcançar a classe titular será uma realização pessoal. O impacto na rotina, além da remuneração, dependerá de como o IFAP valoriza esse título. Pode ampliar minhas contribuições, mas isso depende das dinâmicas de poder e do reconhecimento institucional, além do financeiro. (Respondente 2).

O respondente 2 vê a promoção como uma realização pessoal, mas destaca um ponto crítico: "O impacto na rotina, além da remuneração, dependerá de como o IFAP valoriza esse título". Essa resposta evidencia a preocupação com o reconhecimento institucional e as dinâmicas de poder que influenciam a efetiva valorização dos docentes titulares.

Esse aspecto é fundamental, pois, conforme Cavalcante e Cavalcanti (2021), o reconhecimento da classe titular não pode ser meramente formal, devendo estar atrelado a políticas institucionais que promovam a atuação ativa desses profissionais no ensino, pesquisa e gestão acadêmica.

Vejo como avanço de classe. Não vejo como um posto superior ou uma nova titulação. Estou me esforçando para alcançar as exigências mínimas necessárias, mesmo sem saber ao certo quais serão as existências. Em relação à minha rotina, pouco irá mudar. Em relação ao IFAP, sempre estou à disposição. (Respondente 3).

O Respondente 3, por sua vez, demonstra uma visão mais pragmática e cética, afirmando: "Vejo como avanço de classe. Não vejo como um posto superior ou uma nova titulação. [...] Em relação à minha rotina, pouco irá mudar". Esse posicionamento reflete uma percepção de que a promoção pode não trazer impactos significativos no dia a dia do docente, o que pode ser um indicativo de que a classe titular ainda não é plenamente reconhecida como um espaço de diferenciação dentro da carreira EBTT. Esse ponto reforça a necessidade de aprofundar a regulamentação da titularidade para que seu impacto vá além do status funcional.

Barbosa e Medeiros Neta (2018) apontam que a classe titular é vista como o ápice da carreira docente, representando um reconhecimento das contribuições acadêmicas e profissionais do servidor. Além disso, a visão de que a classe titular pode ser uma transição para novas responsabilidades reflete o conceito de maturidade profissional, conforme discutido por Cavalcante e Cavalcanti (2021).

Uma das perspectivas para a classe titular segundo o (Respondente 4) é:

Ter condições e motivações de trabalho, ou seja, às vezes não produzimos de modo adequado por não receber apoio institucional para aproveitar a qualificação e potencial de doutores como pesquisas e atuação técnica na área. Espaços para atuar e propor cursos, políticas e práticas na área de formação.

A resposta do Respondente 4 revela uma preocupação central que vai além do reconhecimento formal da promoção à classe titular: a necessidade de condições institucionais que permitam que docentes doutores utilizem plenamente suas qualificações e expertises. A menção à falta de apoio institucional para o desenvolvimento de pesquisas e atuação técnica reflete uma que pode se dar por foco apenas no ensino.

A classe titular não deve ser vista apenas como o ápice burocrático da carreira, mas como uma oportunidade para fortalecer a verticalização do ensino e impulsionar a pesquisa dentro dos Institutos Federais. No entanto, esse objetivo só será plenamente alcançado se houver respaldo institucional. Como apontam Barbosa e

Medeiros Neta (2018), a progressão funcional na carreira docente deve estar atrelada a estratégias institucionais que valorizem o docente não apenas financeiramente, mas também em termos de infraestrutura e oportunidades acadêmicas.

O Respondente 4 sinaliza que a falta de espaços adequados para propor cursos, políticas e práticas alinhadas à sua formação dificulta a plena realização profissional na titularidade. Esse problema pode ser entendido à luz de Cavalcante e Cavalcanti (2021), que apontam que a titularidade não deve ser encarada apenas como um marco administrativo, mas como um momento de contribuição ativa para o avanço da instituição.

Dessa forma, para que a classe titular cumpra seu propósito estratégico no desenvolvimento da educação profissional e tecnológica, é necessário que os Institutos Federais criem mecanismos concretos que incentivem a atuação dos docentes titulados em projetos de pesquisa, extensão e inovação. A pesquisa aponta que um dos desafios para consolidar a verticalização do ensino no IFAP é justamente o fortalecimento da pesquisa e da pós-graduação, o que exige um ambiente institucional propício para que docentes titulares possam atuar de maneira produtiva.

Portanto, a fala do Respondente 4 evidencia uma realidade que precisa ser considerada na formulação de políticas institucionais: o reconhecimento da titularidade não pode ser meramente formal, mas deve estar acompanhado de condições concretas para que esses docentes desempenhem funções estratégicas, impulsionando a pesquisa, a inovação e a formação de novos profissionais na educação profissional e tecnológica.

Por fim, o Respondente 5 apresenta um desabafo que evidencia um outro aspecto da progressão funcional: o impacto emocional e o desgaste ao longo da carreira. Sua declaração, "Estou cansada; doeí muitos anos da minha vida a essa Instituição. Estou exaurida", demonstra um sentimento de esgotamento, que pode ser um reflexo da sobrecarga de trabalho e da falta de incentivos institucionais.

Esse relato dialoga diretamente com Reis et al. (2006), que destacam os impactos negativos da alta carga de trabalho sobre a saúde mental dos professores, ressaltando a necessidade de políticas de bem-estar para os docentes, especialmente aqueles que já passaram por uma longa trajetória profissional.

A pré-aposentadoria é uma realidade para parte dos docentes que ingressaram na instituição, e esses docentes precisam ser assistidos em suas realidades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação abordou as concepções e nuances relacionadas à classe titular na carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), analisando a regulamentação, os desafios institucionais e as perspectivas dos docentes, com foco na realidade do Instituto Federal do Amapá (IFAP).

As análises das seções dos resultados e discussões revelaram um panorama complexo, mas promissor, evidenciando avanços e obstáculos enfrentados tanto pela instituição quanto por seus docentes.

Os docentes do IFAP destacaram, em suas percepções, desafios relacionados à progressão funcional, à qualificação acadêmica e às condições de trabalho. A falta de infraestrutura, o acúmulo de demandas administrativas e acadêmicas e a ausência de políticas institucionais robustas para apoio à qualificação emergiram como os principais entraves.

Apesar disso, suas aspirações refletem um forte desejo de alcançar a classe titular, não apenas como uma conquista individual, mas também como um meio de contribuir para o fortalecimento do IFAP e da educação profissional e tecnológica no Brasil.

Os resultados obtidos mostram que a trajetória até a classe D-404 é marcada por desafios institucionais e práticas exemplares. A busca por qualificação contínua, o planejamento estratégico e a colaboração foram identificados como fatores decisivos para a progressão funcional. Por outro lado, as dificuldades enfrentadas pelos docentes indicam a necessidade de políticas institucionais mais robustas, voltadas ao suporte e à valorização dos profissionais.

Esses achados reforçam a relevância do autocuidado funcional e das boas práticas administrativas na construção de uma carreira docente bem-sucedida. Além disso, destacam o papel estratégico da classe titular para incentivar a inovação e a excelência acadêmica no IFAP.

No contexto institucional, as análises reforçam a necessidade de adaptações nas resoluções que regulamentam a classe titular. É essencial que essas normativas considerem as especificidades regionais, promovendo a equidade em um país de dimensões continentais e com realidades diversas, como preconiza a Constituição Federal de 1988.

A busca por reduzir as desigualdades regionais deve ser um norte para os Institutos Federais, garantindo que docentes de diferentes contextos tenham acesso a oportunidades iguais e justas. Outro ponto crítico é o papel do docente na classe titular, especialmente no que tange às práticas de ensino.

O reconhecimento funcional e acadêmico deve ser acompanhado de uma definição clara sobre as contribuições esperadas desses docentes na promoção de excelência pedagógica, pesquisa e extensão. Essa lacuna precisa ser endereçada para garantir que a classe titular se consolide como um marco não apenas de progressão funcional, mas também de liderança acadêmica.

A pesquisa também destaca a importância de processos participativos na elaboração de resoluções e políticas institucionais. A consulta qualificada aos docentes deve ser um componente central, garantindo que suas percepções, experiências e necessidades sejam incorporadas. Esse diálogo construtivo não apenas fortalece o vínculo entre a gestão e os professores, mas também aumenta a efetividade e a legitimidade das regulamentações.

O guia didático interativo proposto nesta dissertação surge como uma resposta às demandas identificadas. Mais do que um instrumento técnico, ele se configura como um recurso estratégico para orientar docentes e gestores na implementação da classe titular, promovendo boas práticas de autocuidado funcional, transparência nos processos e clareza nos critérios de avaliação e promoção.

Conclui-se que a valorização da classe titular no EBTT transcende o reconhecimento individual. Trata-se de um compromisso institucional com a formação de profissionais qualificados, a promoção da pesquisa e extensão e a redução das desigualdades regionais.

Para o IFAP, o fortalecimento da classe titular é um passo estratégico na consolidação de sua missão educacional, na verticalização do ensino e no avanço da qualidade acadêmica e tecnológica.

Ao investir no reconhecimento e na qualificação contínua de seus docentes, o IFAP estará não apenas promovendo a excelência acadêmica, mas também reforçando seu papel como agente de transformação social e desenvolvimento regional, contribuindo para um futuro mais equitativo e inovador.

REFERÊNCIAS

AUSUBEL, David Paul. **Psicologia educacional: uma visão cognitiva**. Nova Iorque: Holt, Rinehart e Winston, 1968.

BARBOSA, Jéssica Katiane Silva Feitosa; MEDEIROS NETA, Olívia Morais. As mudanças na carreira docente e o desenvolvimento profissional nos Institutos Federais: avanços e retrocessos. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, vol. 7, núm. 9, págs. 01-29, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil, 2016.

BONFANTE, Renata; SCHENCKEL, Cladecir Alberto. O princípio da verticalização nos Institutos Federais: possibilidades e desafios. **Metodologias e Aprendizado**, v. 1, p. 83-90, 2020. DOI: 10.21166/metapre.v1i0.1112. Disponível em: <https://publicacoes.ifc.edu.br/index.php/metapre/article/view/1112>. Acesso em: 01 jan. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 01 jan. 2025.

BRASIL. Lei no 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências**. Brasília, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 01 dez. 2024.

BRASIL. Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 01 jan. 2025.

BRASIL. Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação**. Brasília, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 20 jan. 2025.

BRASIL. Lei no 12.772, de 28 de dezembro de 2012. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal[.].** Brasília, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12772compilado.htm. Acesso em: 20 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 982, de 3 de outubro de 2013. **Dispõe sobre diretrizes para avaliação de desempenho docente para fins de promoção**

à **classe de professor titular**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 04 out. 2013.

BRASIL. Ministério da Educação. **Um novo modelo de Educação Profissional e Tecnológica: Concepções e Diretrizes**. Brasília, 2010. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6691-if-concepcaoediretrizes&category_slug=setembro-2010-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Resolução no 466, de 12 de dezembro de 2012. **Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jun. 2013. Disponível em: <http://bit.ly/1mTMIS3>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Resolução no 510, de 07 de abril de 2016. **Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 maio 2016. Disponível em: <http://bit.ly/2fmnKeD>. Acesso em: 20 fev. 2025.

CARRERA, Fernando. Metodologia de pílulas de conhecimento: aplicada a pequenas e médias empresas. **SmartLearning.eu**, 2011. Disponível em: https://issuu.com/smartlearningeu/docs/knowledge_pills_methodology_en. Acesso em: 20 fev. 2025.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 23. ed., rev., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

CAVALCANTE, Ilane Ferreira; CAVALCANTI, Natália Conceição Silva Barros. Escrevivendo: experiências de docentes da educação básica, técnica e tecnológica representadas em memoriais de promoção para a carreira de titular. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 8, n. 53, 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/5925>. Acesso em: 01 jan. 2025.

COSTA JÚNIOR, João Florêncio da et al. Um estudo sobre o uso da escala de Likert na coleta de dados qualitativos. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v. 17, n. 1, p. 360-376, 2024.

DAL RI, Neusa Maria; FLORO, Elisângela Ferreira. TRABALHO DOCENTE E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: o caso dos professores que atuam na carreira de educação básica, técnica e tecnológica. **Interfaces da Educação**, v. 6, n. 16, p. 66-89, 2015.

DI GIUSTO, Silvana Menegoto Nogueira; RIBEIRO, Vanda Mendes. Implementação de Políticas Públicas: conceito e principais fatores intervenientes. **Revista de Estudios Teóricos y Epistemológicos en Política Educativa**, v. 4, p. 1-10, 2019.

DOMINIK, Érik. **A carreira docente EBTT: aspectos específicos e legislação**. 1. ed. Bambuí/MG: [s.n.], 2017.

DRAGO, Crislaine Cassiano; MOURA, Dante Henrique. A produção do conhecimento em Educação Profissional. In: IV COLÓQUIO NACIONAL E I COLÓQUIO INTERNACIONAL, 5., 2017, Natal. **Anais ...** Natal: IFRN, 2017.

FARIAS, Givânia Barbosa de. Contributos da aprendizagem significativa de David Ausubel para o desenvolvimento da competência em informação. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 27, n. 2, p. 58-76, abr./jun. 2022.

FRANÇA, Neide Maria Machado de. **Avaliação docente na Educação Profissional: concepções e implicações na prática pedagógica**. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação e Ensino) – Universidade Estadual do Ceará, 2018.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Concepções e mudanças no mundo do trabalho e o ensino médio. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise (orgs.). **Ensino Médio Integrado: concepção e contradições**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2012. p. 57-82.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ (IFAP). **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2019-2023)**. Macapá-AP: IFAP, Setembro/2022.

INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ. **Histórico**. Macapá: IFAP. Disponível em: <https://www.ifap.edu.br/index.php/quem-somos/historico>. Acesso em: 20/02/2025.

KRIPKA, Rosana Maria Luvezute; SCHELLER, Morgana; BONOTTO, Danusa de Lara. Pesquisa documental na pesquisa qualitativa: conceitos e caracterização. **Revista de investigaciones UNAD**, v. 14, n. 2, p. 55-73, 2015.

LIMA, Luciana Leite; D'ASCENZI, Luciano. Implementação de Políticas Públicas: perspectivas analíticas. **Revista de Sociologia e Política**, v. 21, n. 48, p. 101-110, dez. 2013.

MACEDO, Pedro Clei Sanches. **Educação profissional e desenvolvimento territorial: a implantação, expansão e interiorização do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá**. 2014. Dissertação (Mestrado em Educação Agrícola) - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica - RJ, 2014.

ABREU, Cristiane Buhamra; FIGUEIREDO, Marina Dantas de. Docentes do ensino superior – gestão da carreira na fase pré-aposentadoria. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 11, n. 3, p. 146-?, set. 2018.

PIRES, Fabiula Tatiane; GOMES, Silvânia Silva. **Um olhar para avaliação de desempenho docente nos cursos de licenciatura nos institutos federais**. Disponível em:

<https://www.seminariosregionaisanpae.net.br/numero12/Comunicacao/Eixo5/FabiulaTatianePires-E5.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

QUEVEDO, Margarete de. **Um olhar para o IFRS: Concepções sobre a verticalização nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia**. 2021. Disponível em: http://www.anpedsul2016.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2015/11/eixo21_MARGARETE-DE-QUEVEDO.pdf. Acesso em: 18 fev. 2025.

RIBEIRO, Cícero Henrique Silva; LOPES, Valéria Pereira. **Estratégias ativas na produção de vídeos para apoiar a aprendizagem em cursos de graduação a distância**. São Paulo: UNICID, UNICSUL, 2020.

RODRIGUES, Silvana; OLIVEIRA, Maria Aparecida Mello. Reconhecimento de saberes e competências: um olhar histórico sobre a carreira do professor da educação profissional. **@rquivo Brasileiro de Educação**, Belo Horizonte, v. 6, n. 15, set.-dez., 2018.

SCHENKEL, Cladecir Alberto. O princípio da verticalização nos Institutos Federais: Possibilidades e desafios. **Revista Metodologias e Aprendizado**, v. 1, 2020.

SEBRAE. Microlearning: **o que é e como pode acelerar seu aprendizado**. 2020. Disponível em: <https://cer.sebrae.com.br/blog/microlearning-o-que-e-e-como-pode-acelerar-seu-aprendizado>. Acesso em: 04 fev. 2025.

APÊNDICE 1 – PRODUTO EDUCACIONAL

APRESENTAÇÃO

A carreira docente no Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) possui especificidades que a diferenciam do magistério superior, exigindo dos professores um processo contínuo de qualificação e progressão funcional. A classe titular representa o nível mais alto dessa trajetória e é regulamentada pela Lei nº 12.772/2012 e pela Portaria MEC nº 982/2013. No entanto, muitos docentes encontram dificuldades na compreensão dos requisitos e na organização de suas práticas para alcançar essa promoção.

O presente produto educacional, intitulado Guia didático introdutório sobre a classe titular na carreira EBTT, foi desenvolvido no âmbito do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), sob a orientação do Dr. Klenilmar Lopes Dias. O guia tem como objetivo fornecer informações claras e acessíveis sobre os critérios de acesso à classe titular, apresentando diretrizes, boas práticas e ações-reflexões sobre o planejamento de carreira.

Além de atender aos docentes que buscam a progressão funcional, o guia também se destina a gestores institucionais, órgãos reguladores e membros da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), que desempenham um papel na regulamentação e análise dos processos de promoção à classe titular.

Ao oferecer um material de referência estruturado, este guia busca fortalecer a transparência e a coerência nos processos institucionais, auxiliando tanto os docentes quanto os responsáveis pela aplicação das normativas na carreira EBTT.

Conforme Mendonça et al. (2022, p. 3), um produto educacional deve ser concebido "com o intuito de responder a uma pergunta/problema oriunda do campo de prática profissional", garantindo sua aplicabilidade e impacto no contexto educacional.

Seguindo essa lógica, este guia busca atuar como um recurso prático, introdutório e orientador, preenchendo lacunas sobre a regulamentação e os critérios da classe titular, facilitando a compreensão tanto para os docentes quanto para as instâncias institucionais que lidam com essa progressão.

1 PRODUTO EDUCACIONAL

O Guia Didático Introdutório sobre a Classe Titular na Carreira EBTT configura-se como um produto educacional que visa atender uma necessidade real dos docentes que buscam informações sobre a classe titular na carreira EBTT, bem como de gestores e membros da CPPD que lidam com a análise e regulamentação dos processos.

Para que seja eficaz, este produto foi concebido de maneira estruturada, garantindo sua aplicabilidade prática. Conforme Mendonça et al. (2022, p. 5),

"o produto educacional está diretamente relacionado ao espaço da solução, sendo o resultado tangível oriundo desse processo de pesquisa e que deve ter um conjunto de características - registro, impacto, aplicabilidade, etc."

Dessa forma, o guia não apenas disponibiliza informações sobre a classe titular, mas também oferece um suporte metodológico para os diferentes atores envolvidos na gestão da carreira EBTT.

1.1 Desenvolvimento do guia

O desenvolvimento deste guia seguiu um processo iterativo e incremental, permitindo a construção contínua do material com base nas necessidades e desafios encontrados pelos docentes, gestores e órgãos reguladores. A escolha da plataforma Google Sites (<https://sites.google.com/view/classe-titular-e-carreira-ebtt/>) reforça essa abordagem, garantindo que o conteúdo possa ser atualizado e expandido conforme novas normativas forem sendo implementadas.

Além disso, a interatividade proporcionada pelo ambiente digital favorece o aprendizado e a consulta rápida, permitindo que diferentes públicos possam acessar conteúdos conforme suas necessidades específicas.

A estrutura do guia foi organizada a partir de três eixos fundamentais, conforme a proposta de Kaplún (2003): conceitual, pedagógico e comunicacional. Cada um desses eixos desempenha um papel essencial na construção de um produto educacional de qualidade, garantindo que o conteúdo seja relevante, didaticamente eficiente e apresentado de forma acessível.

Essa abordagem integra as diretrizes apontadas por Moreira (2010), que destaca que os meios de ensino devem ser planejados para facilitar a assimilação do conhecimento, permitindo que os usuários façam conexões com seus saberes prévios e desenvolvam novas competências ao longo do processo educativo.

A primeira página denominada de início figura 2, mostra uma pequena o título do guia, assim como informações dos pesquisadores, os destaques do guia e informações do local de pesquisa, a partir da página inicial seguiu-se a construção do guia levando em consideração que um produto educacional precisa abordar os eixos conceitual, pedagógico e comunicacional.

Figura 2 – Página inicial do Guia



Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

7.2.1 Eixo Conceitual

O eixo conceitual define a estrutura do conteúdo do guia, organizando as informações essenciais sobre a classe titular de maneira sistemática e coesa. Segundo Kaplún (2003, p. 50),

"o eixo conceitual de um material educativo deve estabelecer os principais temas a serem abordados, sua organização lógica e a relação entre os conceitos apresentados".

No caso deste guia, os conteúdos foram agrupados em seções que abordam a estrutura da carreira EBTT, a regulamentação da classe titular, os critérios de promoção e as boas práticas para progressão funcional. A página denominada carreira EBTT (Figura 3) é um espaço para levar informações de nuances e concepções introdutórias relacionados a carreira EBTT e classe titular.

Figura 3 – Página de Concepções sobre a carreira EBTT



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

De forma complementar, Mendonça et al. (2022) destacam que a concepção de um produto educacional deve considerar seu contexto de aplicação, garantindo que os conceitos abordados estejam alinhados às necessidades dos usuários e às normativas vigentes.

Assim, o guia foi estruturado para proporcionar não apenas um referencial normativo, mas também um espaço de “ação-reflexão” sobre a importância da classe titular na valorização docente e na estrutura da educação profissional e tecnológica.

Além disso, a interação entre teoria e prática no eixo conceitual do guia é essencial para garantir a aplicabilidade das informações. A inclusão de relatos de experiências exitosas e exemplos práticos fortalece o entendimento e permite que os docentes e gestores compreendam a relevância dos conceitos abordados em suas rotinas institucionais.

Essa abordagem dialógica entre normativas e práticas institucionais visa fomentar uma melhor compreensão dos desafios e oportunidades da progressão funcional no EBTT. a estrutura do conteúdo do guia, organizando as informações essenciais sobre a classe titular de maneira sistemática e coesa.

Nesse sentido a página denominada alterações (figura 4), busca levar aos envolvidos no processo evolutivo da carreira EBTT e classe titular, as principais alterações na carreira realizadas pelas mudanças nas legislações.

Figura 4 - Principais alterações na carreira docente 2025



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

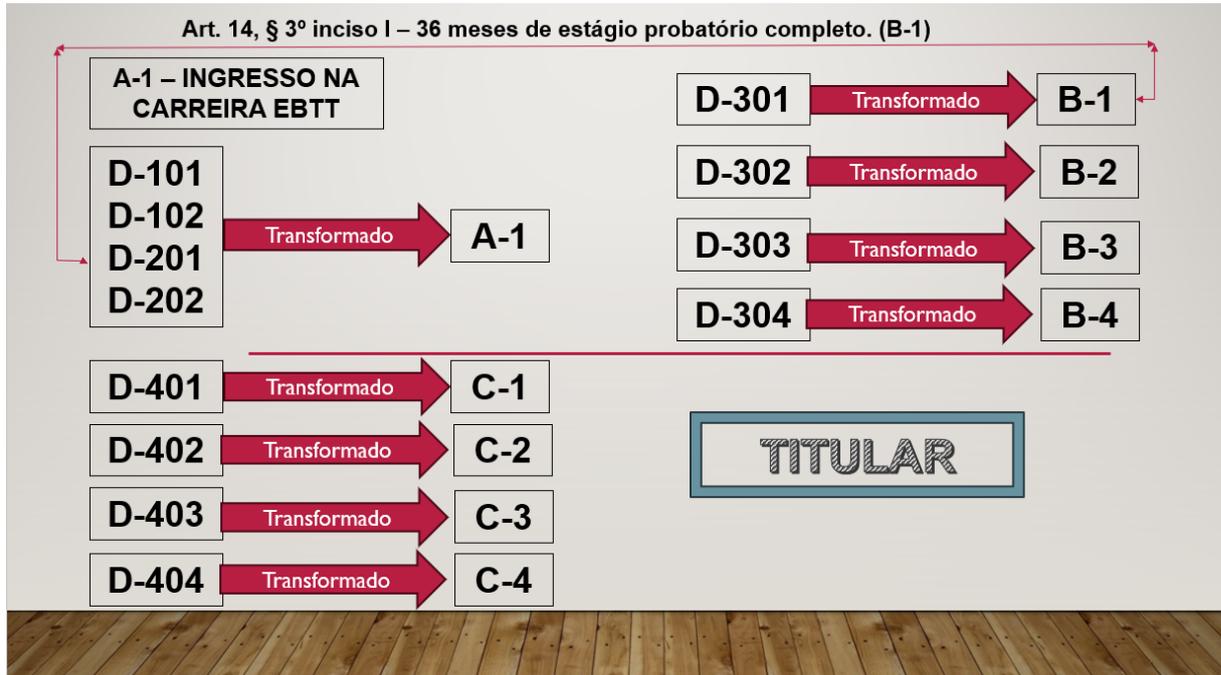
A organização conceitual também visa garantir que tanto docentes quanto gestores possam compreender de maneira clara os requisitos e as implicações da ascensão à classe titular. Ao estruturar os conteúdos de forma progressiva, o guia permite que cada leitor acompanhe as etapas da progressão funcional conforme sua realidade profissional e institucional. Esse modelo facilita o entendimento das regras aplicáveis e das exigências documentais para cada fase da carreira.

7.2.2 Eixo Pedagógico

O eixo pedagógico trata da forma como o guia estrutura o aprendizado dos leitores, promovendo uma experiência educativa acessível e eficaz. Segundo Kaplún (2003, p. 49), "o eixo pedagógico é o articulador principal de um material educativo, estabelecendo um ponto de partida e um percurso a ser seguido pelo destinatário". Dessa forma, o guia foi organizado para fornecer um caminho claro para a compreensão da progressão funcional, adaptando-se às diferentes necessidades dos docentes e gestores.

Buscando exemplificar as principais mudanças na carreira docente, elaborou-se então uma demonstração pedagógica das principais mudanças na carreira (figura 4) essa demonstração está na página alterações dentro do guia.

Figura 5 – Exemplificação da mudança da carreira EBTT 2025.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Mendonça et al. (2022) enfatizam que um produto educacional deve ser construído de forma iterativa, permitindo que o aprendizado ocorra de maneira dinâmica e contextualizada. Nesse sentido elaboramos um vídeo explicando a dinâmica da evolução na progressão e promoção. Esse modelo busca atender tanto docentes que ainda estão nas fases iniciais da carreira quanto aqueles que já acumulam experiência e buscam estratégias para a ascensão à classe titular.

O guia aborda na página boas práticas (figura 6), a ideia da pedagogia da autonomia docente, enfatizando e levando algumas práticas que se adotadas melhoraria as condições de evolução e sucesso na vida funcional, com foco no autocuidado funcional.

Figura 6 – Página de boas práticas

Classe titular no EBTT

Início Carreira EBTT Alterações Regulamentação Boas Práticas Evolução Ação-Reflexão

Boas práticas de autocuidado funcional na carreira docente EBTT.

Um espaço dedicado à reflexão sobre nuances e concepções do autocuidado funcional, bem como à orientação geral e administrativa para docentes EBTT. Aqui, estratégias e práticas essenciais são apresentadas para fortalecer a trajetória profissional, equilibrando produtividade, progressão na carreira e bem-estar, servindo como guia para uma atuação acadêmica profícua e sustentável.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Além disso, o eixo pedagógico do guia estimula a autonomia dos usuários, incentivando a “ação-reflexão” e a tomada de decisão baseada em evidências. A abordagem adotada permite que os leitores desenvolvam um planejamento de carreira mais estruturado, facilitando a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.

Figura 7 – Pagina de ação e reflexão dos atores no processo.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Ao oferecer diretrizes claras e informações para a autoavaliação, o guia fortalece a capacidade dos docentes e gestores de interpretar corretamente os requisitos normativos e planejar sua progressão de forma estratégica. Segundo Kaplún (2003, p. 49),

"O eixo pedagógico é, ou deveria ser, segundo nos parece, o articulador principal de um material educativo, se é que queremos que ele seja realmente educativo. É através dele que estabelecemos um ponto de partida e um ponto de chegada, em termos de tentativa, para o destinatário do material. Ou seja, é assim que lhe propomos um caminho, que ele é convidado a percorrer, uma nova perspectiva que queremos abrir para ele, ou que lhe propomos que descubra."

Para que o guia cumpra sua função educativa, ele foi organizado com uma abordagem reflexiva, possibilitando que o leitor compreenda os critérios normativos e ao mesmo tempo desenvolva estratégias individuais para sua progressão funcional.

De acordo com Mendonça et al. (2022), a construção de um produto educacional requer uma abordagem iterativa e adaptável, permitindo que os usuários desenvolvam autonomia no aprendizado e possam aplicar os conhecimentos adquiridos de maneira contextualizada. Assim, o guia foi planejado com recursos que

incentivam a autoavaliação e a construção ativa do conhecimento, como textos reflexivos e materiais interativos.

Além disso, o eixo pedagógico contempla a diversidade dos perfis dos leitores, oferecendo conteúdos adaptáveis tanto para docentes que ainda estão nas etapas iniciais da carreira quanto para aqueles que já possuem experiência e buscam se qualificar para a classe titular.

Dessa forma, o guia atende às necessidades de diferentes públicos, possibilitando uma aplicação efetiva das informações e promovendo uma gestão mais eficaz da carreira docente.

7.2.3 Eixo Comunicacional

O eixo comunicacional garante que o material seja acessível e envolvente, permitindo que docentes, gestores e membros da CPPD possam compreender as informações de forma clara e objetiva. Kaplún (2003, p. 53) enfatiza essa questão ao afirmar:

"Agora, nosso ofício de comunicadores entra em jogo. Novamente, os sujeitos vão nos dar parte importante da chave. A primeira coisa é ter um bom banco de experiências, códigos, histórias, imagens que provêm dos próprios destinatários. Odores e sabores, costumes e piadas, causos e detalhes culturais de todo tipo devem encher nossa mochila."

Dessa forma, o guia adota uma linguagem didática e acessível, aliada a recursos visuais e multimídia, para garantir a melhor assimilação dos conteúdos.

Mendonça et al. (2022) reforçam a importância da clareza e objetividade na construção de produtos educacionais, enfatizando que a comunicação eficiente deve estar alinhada ao público-alvo, garantindo que a mensagem seja compreendida e aplicada de forma eficaz.

No contexto deste guia, a escolha de uma interface intuitiva e de recursos interativos visa assegurar que docentes, gestores e CPPD tenham acesso facilitado às informações e consigam aplicá-las em seus respectivos contextos.

Outro aspecto fundamental do eixo comunicacional é sua interatividade. Como o guia foi desenvolvido na plataforma Google Sites, ele permite acesso rápido a documentos oficiais, legislações atualizadas e materiais de apoio (figura 8), tornando-se um recurso dinâmico e em constante atualização. Essa característica garante que

docentes e gestores possam consultar o material sempre que necessário, facilitando a tomada de decisões e o planejamento de ações estratégicas para a progressão funcional.

Figura 8 – Pagina sobre regulamentação e documentos oficiais



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Ainda nesse sentido o guia apresenta dentro da página “regulamentação” uma subpágina “Requisitos mínimos de promoção” que traz as informações introdutórias e simples de acessar sobre a classe titular (figura 9).

Figura 9 – Subpágina sobre Requisitos mínimos de promoção



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

A comunicação no guia foi planejada para ser direta e organizada, facilitando a navegação pelos diferentes tópicos abordados. Além de utilizar diagramas, tabelas e infográficos para sintetizar informações complexas, o guia apresenta exemplos práticos e relatos de docentes que já passaram pelo processo de progressão. Essa abordagem permite que os leitores visualizem cenários reais e compreendam os desafios enfrentados ao longo da jornada profissional na carreira EBTT.

Figura 10 – página sobre as evoluções da carreira EBTT no IFAP



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Na página evolução (figura 10) consta dados da evolução da carreira docente do IFAP, assim como tabelas e gráficos da atual situação do corpo docente do IFAP, levando em consideração suas posições na carreira e suas titulações registradas. Contém também as tabelas com os servidores que estão aptos a progressão a classe titular, assim como contém tabelas de vencimentos básicos.

Figura 11 – Subpágina relatos de experiências dos servidores do IFAP



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Como subpáginas da “evolução” criou-se “Relatos de experiências dos servidores do IFAP” (figura 11) e a “nuvem de palavras” (figura 12), a primeira busca comunicar aos docentes iniciantes as experiências de outros docentes mais experientes, que podem ser motivo de incentivo na trajetória.

Figura 12 – Subpágina Nuvem de palavras dos docentes após a classe titular



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

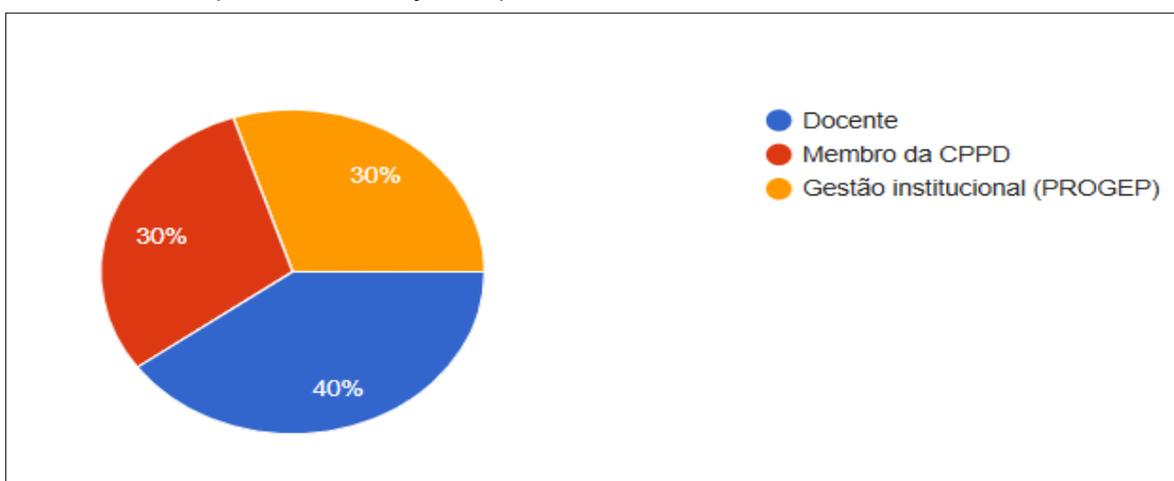
A segunda subpágina (figura 12), comunica as palavras-chave que os docentes que já chegaram ao maior nível antes da classe titular, elas foram compiladas em uma nuvem de palavras para melhor ludicidade e comunicação do propósito das palavras.

1.2 Aplicação e avaliação do produto educacional

O Guia Didático Introdutório sobre a Classe Titular na Carreira EBTT foi avaliado por diferentes atores institucionais para verificar sua clareza, aplicabilidade e relevância no contexto da Educação Profissional e Tecnológica. Participaram da avaliação dez respondentes, sendo quatro docentes da carreira EBTT, três membros da CPPD (também docentes EBTT) e três representantes da gestão acadêmica do IFAP (PROGEP), responsáveis pela aplicação das normas.

O Gráfico 6 apresenta a distribuição dos respondentes por categoria profissional, possibilitando uma análise segmentada das percepções sobre o material.

Gráfico 6 – Participantes da avaliação do produto educacional



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

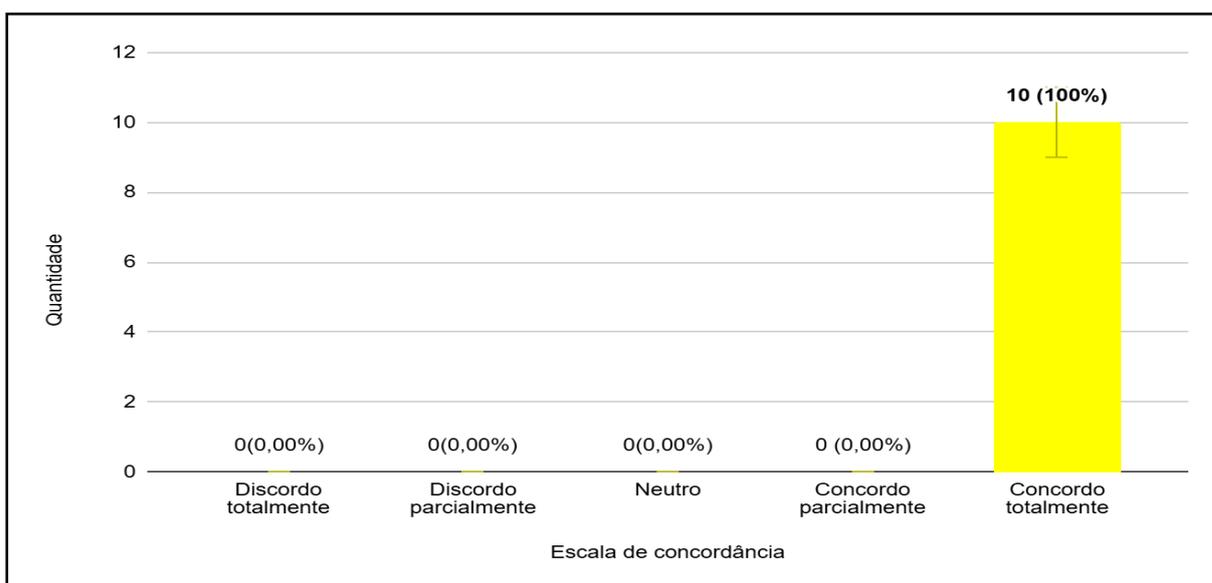
No contexto deste estudo, a avaliação do Guia Didático destinada à orientação introdutória sobre a classe titular na carreira de Educação Básica, Técnica e Tecnológica (EBTT) foi conduzida utilizando-se uma escala Likert, reconhecida por sua eficácia em mensurar opiniões e atitudes. É importante ressaltar que

“A escala Likert é entendida como escala ordinal, pois as respostas são organizadas em uma ordem de classificação sem, todavia, demonstram a magnitude relativa e a distância entre duas respostas quantitativamente, não podendo, assim, ser tratadas como escala de intervalo” (Costa Júnior, 2024, p. 365).

Esta característica ordinal da escala Likert permite-nos compreender a direção da opinião dos participantes - se eles concordam ou discordam - em um continuum de cinco pontos, variando de "Discordo totalmente" (1) a "Concordo totalmente" (5), passando por "Discordo parcialmente" (2), "Neutro" (3) e "Concordo parcialmente" (4).

Embora não forneça informações sobre o grau de intensidade das respostas, a escala Likert é valorizada por sua simplicidade e por oferecer uma visão clara e sintetizada das tendências de opinião de um grupo.

Gráfico 7 - O Guia Didático é de fácil navegação e permite encontrar rapidamente as informações introdutórias sobre a classe titular na carreira EBTT

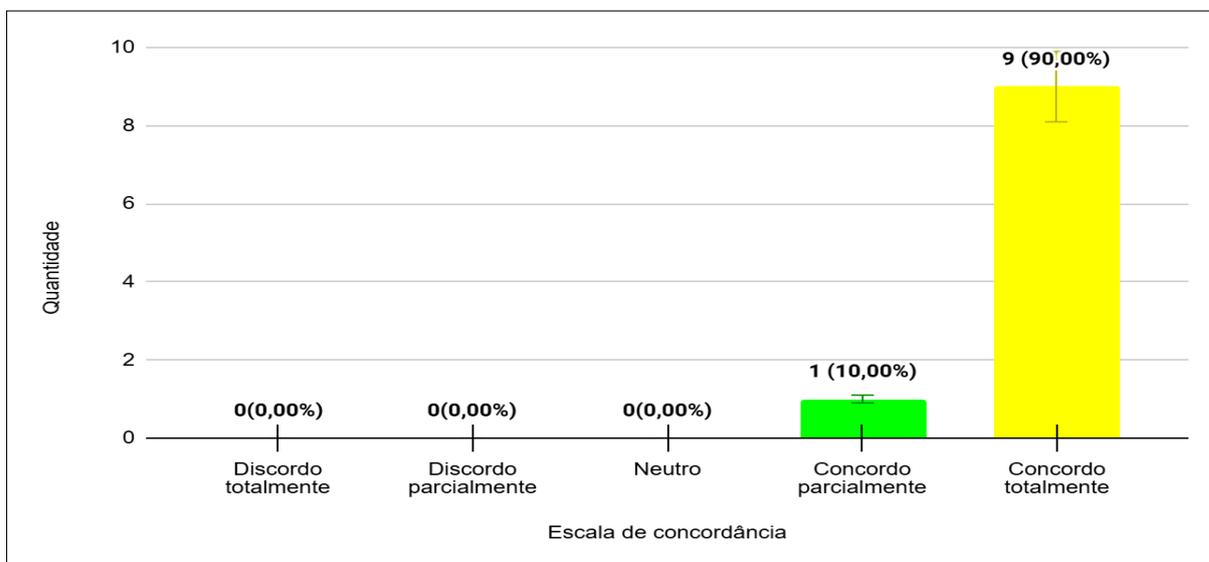


Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Os resultados da primeira questão, que investigou a facilidade de navegação e a eficácia do guia em disponibilizar informações introdutórias de maneira ágil, mostraram uma concordância total por parte de todos os participantes, que

selecionaram a opção "Concordo totalmente" (5). Tal unanimidade sugere que o guia atenda às expectativas de seus usuários, proporcionando uma experiência de leitura e consulta satisfatória.

Gráfico 8 - O Guia apresenta os conceitos de forma clara e introdutória, facilitando a compreensão da classe titular na carreira EBTT.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Na continuidade da avaliação do guia, a segunda afirmação visa investigar a clareza e o caráter introdutório dos conceitos apresentados no site (gráfico 8). A escala Likert, utilizada para a abundância das respostas, revelou um consenso amplamente positivo, mas não unânime, entre os participantes.

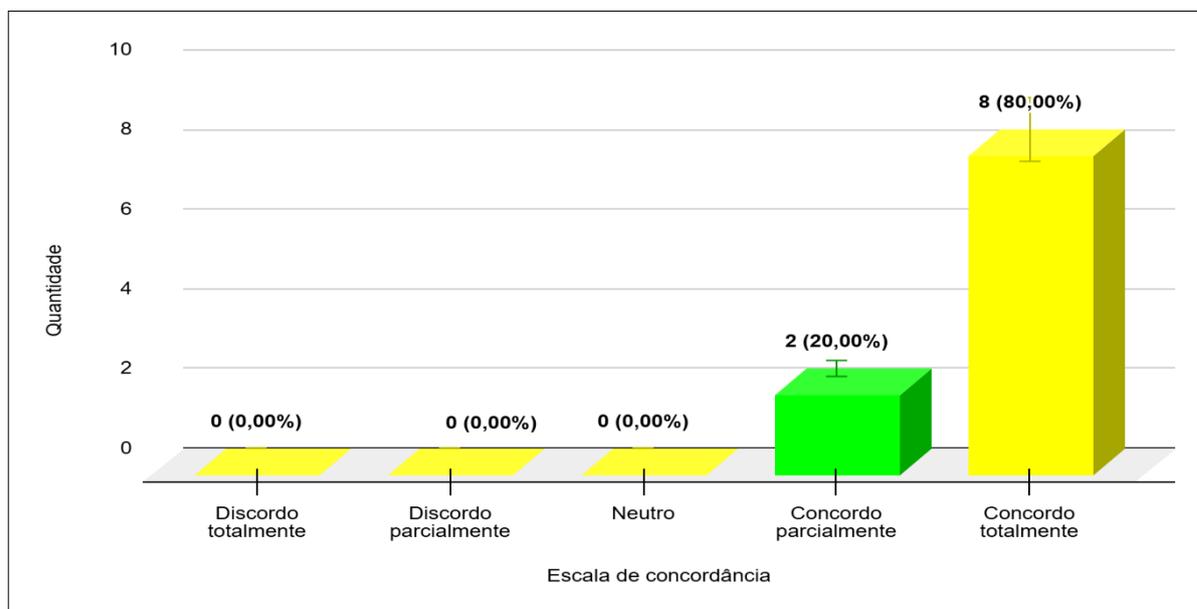
De acordo com os dados coletados, 90% dos entrevistados assinalaram "Concordo totalmente" (opção 5), enquanto 10% indicaram "Concordo parcialmente" (opção 4), sendo esta avaliação proveniente de um membro da CPPD que são pessoas que lidam diretamente com a carreira docente.

A predominância da resposta "Concordo totalmente" sugere que, para a grande maioria dos participantes, o Guia Didático cumpre eficientemente o papel de elucidar os conceitos fundamentais associados à classe titular, tornando-os acessíveis e compreensíveis. Isso reflete positivamente na eficácia do guia como ferramenta de apoio educacional e informativo para os docentes e gestores que estão se familiarizando com os requisitos e nuances dessa etapa da carreira EBTT.

Por outro lado, a resposta "Concordo parcialmente" indica que, para esse participante específico, há espaço para melhorias na forma como os conceitos são

apresentados ou explicados no guia. Essa percepção é muito relevante para um processo de avaliação holístico, pois destaca a necessidade de considerar diferentes graus de compreensão e expectativas dos usuários.

Gráfico 9 - O Guia utiliza recursos comunicacionais eficazes, como linguagem acessível, elementos visuais e interatividade, para facilitar o aprendizado.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

A terceira afirmativa do questionário avaliou a percepção dos participantes quanto ao uso de recursos comunicacionais práticos pelo Guia Didático Interativo, incluindo linguagem acessível, elementos visuais e interatividade, com o objetivo de facilitar o aprendizado. Os resultados obtidos refletem uma avaliação majoritariamente positiva, com nuances que apontam áreas de possível aprimoramento.

Conforme os dados coletados (gráfico 9), 80% dos respondentes (n=8) afirmaram "Concordo plenamente", demonstrando que a maioria dos participantes reconhece a eficácia dos recursos comunicacionais utilizados no Guia. Esse resultado sugere que os recursos empregados tais como linguagem clara, elementos visuais didáticos e ferramentas interativas, contribuem significativamente para a compreensão e o engajamento com o conteúdo apresentado.

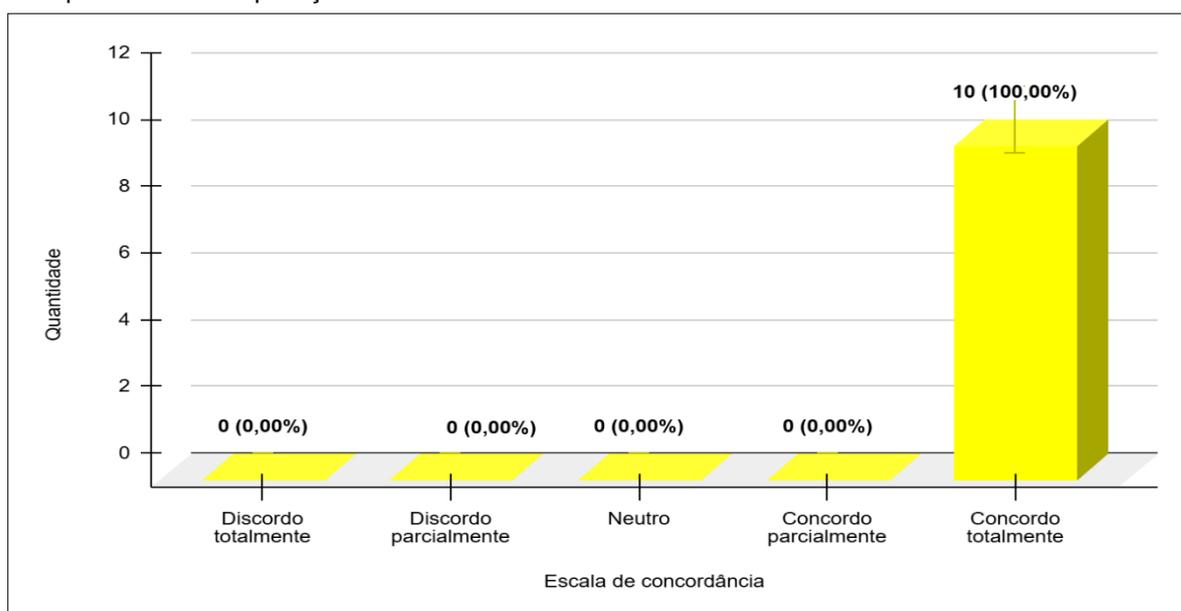
Tal percepção positiva está alinhada com os princípios de Kaplún (1998), que destaca a importância da dimensão comunicacional em materiais didáticos, defendendo que uma linguagem acessível e interativa favorece o processo de ensino-aprendizagem, especialmente em conteúdos técnicos e institucionais.

No entanto, 20% dos respondentes (n=2) indicaram "Concordo parcialmente", sugerindo que, embora tenham reconhecido a utilidade dos recursos comunicacionais, perceberam limitações ou oportunidades de aprimoramento.

É relevante observar que esses dois respondentes pertencem a públicos distintos: um membro da CPPD e um docente, representando perspectivas complementares sobre o uso prático do Guia. Isso sugere que, apesar da qualidade comunicacional reconhecida, podem existir necessidades específicas de cada público que não foram plenamente atendidas.

Segundo Moran (2015), materiais didáticos interativos devem ser adaptáveis ao perfil do público-alvo, promovendo uma experiência personalizada e significativa de aprendizado.

Gráfico 10 - O Guia aborda o tema de forma objetiva, evitando sobrecarga de informações e mantendo um equilíbrio entre explicação e síntese.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

A quarta afirmativa do questionário buscou avaliar a percepção dos participantes sobre a capacidade do Guia Didático Interativo de apresentar o tema de forma objetiva, evitando sobrecarga de informações e mantendo equilíbrio entre explicação e síntese (gráfico 10). O resultado foi unânime, com 100% dos respondentes indicando "Concordo totalmente", evidenciando uma alta aprovação quanto à clareza e à objetividade do material.

Esse resultado expressivo sugere que o Guia atende plenamente ao princípio da economia comunicacional, defendido por Kaplún (1998), ao proporcionar uma

apresentação direta e eficaz, sem perder a profundidade necessária para a compreensão do tema.

Segundo o autor, uma boa prática comunicacional em materiais educativos consiste em equilibrar a densidade do conteúdo com a clareza da linguagem, evitando sobrecarregar o leitor com informações excessivas e irrelevantes.

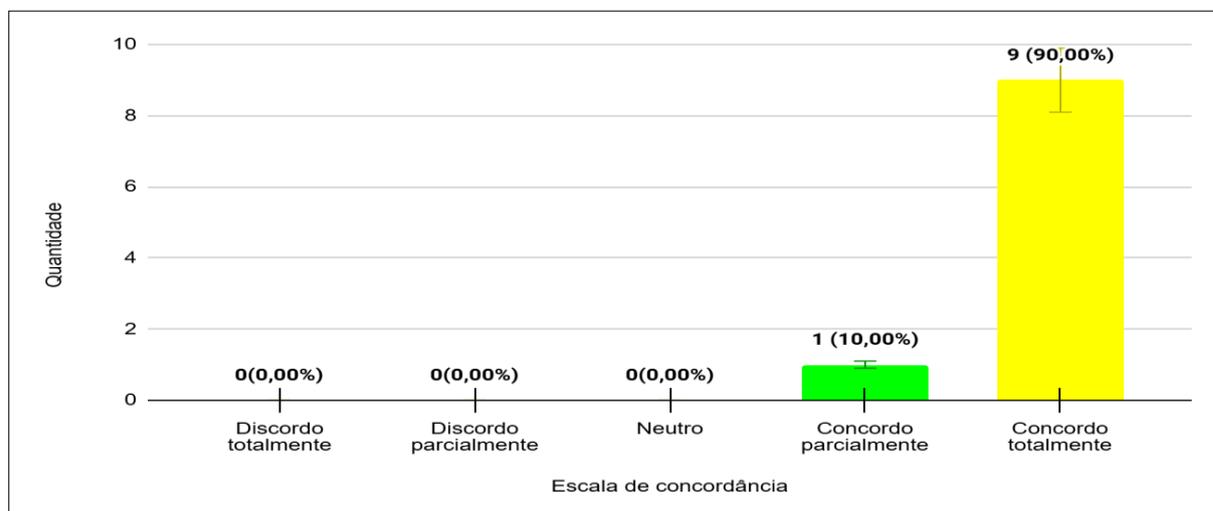
A unanimidade entre os participantes é um indicativo da eficácia do Guia em atender às necessidades informacionais de públicos diversos. Esse resultado ganha ainda mais relevância considerando a natureza técnica do tema abordado, que trata da classe titular na carreira EBTT, um assunto que frequentemente envolve termos jurídicos e normativos complexos.

Além de atender ao princípio da clareza conceitual, a aprovação unânime sugere que o Guia também se destaca em sua dimensão pedagógica, oferecendo um conteúdo estruturado e progressivo, o que é essencial para um material introdutório.

Essa característica é fundamental para um público composto por docentes e gestores, pois facilita a compreensão e a aplicação prática das informações. Conforme Moran (2015), materiais educacionais bem estruturados constroem conhecimento de forma gradativa, tornando o aprendizado mais eficiente e significativo.

A unanimidade também sugere que o Guia consegue balancear adequadamente a profundidade técnica com a simplicidade explicativa, o que é especialmente importante para atender às expectativas da CPPD, que costuma lidar com a interpretação de normativas, e da PROGEP, que aplica essas normativas em processos institucionais.

Gráfico 11 - O Guia ajudou a esclarecer os critérios essenciais para a progressão à classe titular.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

A quinta afirmação do questionário avaliou se o Guia Didático Interativo ajudou a esclarecer os critérios essenciais para a progressão à classe titular (gráfico 12). Os resultados indicaram uma percepção amplamente positiva, com 90% dos respondentes (n=9) afirmando "Concordo plenamente", enquanto 10% (n=1) marcaram "Concordo parcialmente", sendo este último um docente.

A alta taxa de respostas positivas (90%) demonstra que o Guia cumpre seu papel introdutório ao apresentar os critérios necessários para a progressão, o que é fundamental, considerando que esse processo envolve a interpretação de normas institucionais e regulamentações.

Essa aprovação coletiva reforça a qualidade da abordagem conceitual do material, que, conforme Kaplún (1998), deve aliar clareza informativa, linguagem acessível e estrutura lógica para facilitar o aprendizado, especialmente em conteúdos com elevada complexidade normativa.

A única resposta com "Concordo parcialmente" partiu de um docente, sugerindo uma percepção diferente possivelmente relacionada à sua experiência prática com os processos de progressão. Esse resultado é relevante, pois aponta uma oportunidade de melhoria na abordagem didática voltada ao público docente, que geralmente necessita de orientações mais aplicadas ao contexto de sua carreira.

Por fim, realizamos a análise das sugestões de melhoria recebidas a partir da pergunta aberta: "O que poderia ser melhorado no Guia para torná-lo mais claro e útil?", evidenciou contribuições relevantes. As respostas destacam aspectos positivos do Guia, ao mesmo tempo em que apontam oportunidades de aprimoramento, organizadas abaixo por categoria.

Tabela 16 – Sugestão de melhorias no produto educacional

Categoria	Sugestão	Origem da Sugestão
Visual e interatividade	Incluir infográficos e resumos visuais.	CPPD, Docente
Ferramentas práticas	Simulador ou calculadora de remuneração.	CPPD, PROGEP
Acessibilidade	Adicionar leitor de texto embutido.	Docente
Atualizações normativas	Abordar o impacto do acordo de greve de 2024.	Docente
Vídeos explicativos	Regрavar vídeos com maior qualidade e participação do autor.	Docente
Seção de dúvidas frequentes (faq)	Criar uma seção interativa de perguntas frequentes.	Docente

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

1.3 Nuances e concepções sobre o produto educacional avaliado/aplicado

O Guia Didático Introdutório sobre a Classe Titular na Carreira EBTT foi concebido como um recurso estratégico para a formação e planejamento de carreira dos docentes do EBTT, abordando, de forma introdutória, os critérios, normativas e boas práticas para a progressão à classe titular.

Desenvolvido com base nos eixos conceitual, pedagógico e comunicacional (Kaplún, 1998), o Guia articula conteúdo técnico, linguagem acessível e interatividade, proporcionando uma experiência formativa que atende às necessidades de docentes, gestores e membros da CPPD.

A escolha da plataforma Google Sites garante acessibilidade, interatividade e atualizações contínuas, transformando o Guia em um recurso dinâmico, responsivo às mudanças normativas e às demandas da comunidade acadêmica. Os resultados obtidos na avaliação demonstram alto grau de aprovação do material, com reconhecimento coletivo de sua clareza, objetividade e relevância prática.

A totalidade dos participantes afirmou que o Guia aborda o tema com objetividade, mantendo equilíbrio entre explicação e síntese. 80% destacaram a eficácia dos recursos comunicacionais, como linguagem acessível e interatividade, enquanto 90% afirmaram que o Guia esclarece os critérios para a progressão.

As sugestões recebidas, especialmente de docentes e membros da CPPD, apontaram oportunidades de aprimoramento, como inclusão de simuladores salariais, FAQ interativa e recursos de acessibilidade, reforçando o potencial do Guia como um instrumento em constante evolução.

Dessa forma, o Guia não apenas cumpre seu papel formativo, mas também fortalece a educação profissional e tecnológica, ao promover a valorização da carreira docente e a democratização do conhecimento sobre a progressão à classe titular. Sua estrutura aberta e interativa possibilita que novas experiências e práticas institucionais sejam incorporadas, tornando-o um instrumento estratégico para gestores e docentes.

Além de contribuir para a qualificação dos profissionais do EBTT, o Guia se consolida como um recurso relevante para a melhoria contínua das práticas institucionais, alinhando-se ao objetivo de tornar mais acessíveis e democráticas as legislações que regulamentam a classe titular.

REFERENCIAS

BRASIL. Lei no 12.772, de 28 de dezembro de 2012. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal[.].** Brasília, 2012.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12772compilado.htm. Acesso em: 20 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 982, de 3 de outubro de 2013. **Dispõe sobre diretrizes para avaliação de desempenho docente para fins de promoção à classe de professor titular.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 04 out. 2013.

KAPLÚN, Gabriel. Material educativo: a experiência de aprendizado. **Comunicação & Educação**, São Paulo, n. 27, p. 46-60, 2003.

MENDONÇA, Andréa Pereira et al. O que contém e o que está contido em um Processo/Produto Educacional? **Educitec - Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico**, v. 8, e211422, 2022.

MORAN, José Manuel. **Novas tecnologias e mediação pedagógica.** Campinas: Papyrus, 2015.

MOREIRA, Manuel. Los medios de enseñanza: conceptualización y tipología. **Web de Tecnología Educativa**, Universidad La Laguna, 2010.

APÊNDICE 2 – PUBLICAÇÃO DE ARTIGO EM EVENTO

13/01/2025, 11:18

Gmail - [RBEPT] Agradecimento pela Submissão



Jardel França <jardelfrance@gmail.com>

[RBEPT] Agradecimento pela Submissão

1 mensagem

Ana Lúcia Sarmiento Henrique <editor.rbept@gmail.com>

29 de outubro de 2024 às 17:24

Para: Jardel França <jardelfrance@gmail.com>

Jardel França,

Agradecemos a submissão do seu manuscrito "CARREIRA EBTT, MUNDO DO TRABALHO E PRÁTICAS EDUCATIVAS: a evolução funcional e acadêmica dos docentes do IFAP, do ingresso à classe titular." para Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica. Através da interface de administração do sistema, utilizado para a submissão, será possível acompanhar o progresso do documento dentro do processo editorial, bastando logar no sistema localizado em:

URL do Manuscrito: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/authorDashboard/submission/17933>

Login: jardelfrance

Em caso de dúvidas, entre em contato conosco pelo *e-mail* editor.rbept@gmail.com.

Agradecemos mais uma vez considerar nossa revista como meio de transmitir ao público seu trabalho.

Ana Lúcia Sarmiento Henrique

Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica

<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT>

APÊNDICE 3 – ATA DE QUALIFICAÇÃO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ
COORDENAÇÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL - ProfEPT

ATA EXAME DE QUALIFICAÇÃO

No dia **02** de abril de 2024, às **10:00 horas**, foi realizado o Exame de Qualificação do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, apresentado pelo mestrando **Jardel França**, com o título: “**CLASSE DE TITULAR NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO (EBTT):** Concepções norteadoras para regulamentação e requisitos de acesso”. Obedecendo ao disposto no Regulamento do ProfEPT, a Banca Examinadora foi constituída pelo presidente: **Dr. Klenilmar Lopes Dias** e pelos membros **Dr. Diego Armando Silva da Silva** (membro interno-ProfEPT) e **Dra. Risonete Santiago da Costa** (membro externo - GEA Amapá). O professor orientador apresentou o mestrando e os membros da Banca Examinadora, bem como explicitou a dinâmica do Exame de Qualificação. Em continuidade, o presidente cedeu a palavra ao mestrando para expor sua proposta de pesquisa. Uma vez concluída a exposição pelo mestrando, a Banca Examinadora procedeu às avaliações, sendo assegurado ao mestrando o direito de resposta ou de esclarecimento. A Banca Examinadora fez sugestões que foram repassadas ao estudante e, quando pertinente, serão acatadas para a versão final.

Conceito de Avaliação: () APROVADO () REPROVADO (até 90 dias para reapresentação)

Assinatura dos Membros da Banca de Avaliação

Documento assinado digitalmente
gov.br **KLENILMAR LOPES DIAS**
Data: 21/01/2025 14:05:47-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Dr. Klenilmar Lopes Dias

Documento assinado digitalmente
gov.br **DIEGO ARMANDO SILVA DA SILVA**
Data: 22/01/2025 17:29:40-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Dr. Diego Armando Silva da Silva

Documento assinado digitalmente
gov.br **RISONETE SANTIAGO DA COSTA**
Data: 22/01/2025 13:11:56-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Dra. Risonete Santiago da Costa

Documento assinado digitalmente
Assinatura do discente **gov.br** **JARDEL FRANCA**
Jardel França
Data: 22/01/2025 16:31:31-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

A ata foi lavrada pelo presidente da banca e transcrita para o Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) pelo coordenador do Programa:

Dr. David Figueiredo de Almeida

Documento assinado digitalmente
gov.br **DAVID FIGUEIREDO DE ALMEIDA**
Data: 21/01/2025 15:47:47-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

APÊNDICE 4 – TERMO DE CONSENTIMENTO TCLE

Título do Estudo: **CLASSE DE TITULAR NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO (EBTT):** Concepções norteadoras para regulamentação, autocuidado, boas práticas e requisitos de acesso.

Pesquisador Responsável: **Jardel França**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A) Senhor (a) está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa. Por favor, leia este documento com bastante atenção antes de assiná-lo. Caso haja alguma palavra ou frase que o (a) senhor (a) não consiga entender, converse com o pesquisador responsável pelo estudo ou com um membro da equipe desta pesquisa para esclarecê-los.

A proposta deste termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) é explicar tudo sobre o estudo e solicitar a sua permissão para participar do mesmo.

O objetivo desta pesquisa é Compreender as concepções e nuances relacionadas à classe titular na carreira do Magistério no EBTT, com foco nas perspectivas da implementação, autocuidado, boas práticas e requisitos de acesso, especialmente no contexto do IFAP, a fim de propor um guia didático norteador. e tem como justificativa a contribuição para a construção de um arcabouço regulatório sólido que promova a excelência acadêmica no IFAP, ao mesmo tempo em que atenda às necessidades e expectativas dos docentes que estão trilhando o caminho em direção à Classe titular..

Se o(a) Sr.(a) aceitar participar da pesquisa, os procedimentos envolvidos em sua participação são os seguintes: Responder questionários online, via plataforma survio, com perguntas abertas e fechadas sobre a classe titular no EBTT.

Toda pesquisa com seres humanos envolve algum tipo de risco. No nosso estudo, os possíveis riscos ou desconfortos decorrentes da participação na pesquisa Esses riscos têm relação com o sigilo das informações obtidas nas entrevistas. No entanto, serão minimizados, uma vez que será adotado um mecanismo para preservar a identidade dos membros das CPPDs que comporão a amostra. Os benefícios desta pesquisa também incluem a possibilidade de aprimorar os processos regulatórios, otimizando a atuação das CPPDs e, por conseguinte, fortalecendo o ambiente educacional nos Institutos Federais. Além disso, será realizado um tratamento ético dos dados, de responsabilidade do mestrando e do orientador..

Contudo, esta pesquisa também pode trazer benefícios. Os possíveis benefícios resultantes da participação na pesquisa são uma contribuição valiosa para o aprimoramento das práticas de regulamentação da classe titular nos Institutos Federais, ao envolver membros ativos da CPPD de cinco instituições e da CPPD do IFAP. Ao identificar as melhores práticas adotadas, a pesquisa visa não apenas enriquecer o conhecimento existente, mas também proporcionar insights cruciais para o desenvolvimento de um arcabouço regulatório mais eficaz.

Sua participação na pesquisa é totalmente voluntária, ou seja, não é obrigatória. Caso o(a) Sr.(a) decida não participar, ou ainda, desistir de participar e retirar seu consentimento durante a pesquisa, não haverá nenhum prejuízo ao vínculo seu institucional que você recebe ou possa vir a receber na instituição.

Rubrica do pesquisador

Rubrica do participante/responsável

Não está previsto nenhum tipo de pagamento pela sua participação na pesquisa e o(a) Sr.(a) não terá nenhum custo com respeito aos procedimentos envolvidos.

Caso ocorra algum problema ou dano com o(a) Sr.(a), resultante de sua participação na pesquisa, o(a) Sr.(a) receberá todo o atendimento necessário, sem nenhum custo pessoal e garantimos indenização diante de eventuais fatos comprovados, com nexos causal com a pesquisa.

Solicitamos também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de saúde e publicar em revista científica nacional e/ou internacional. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo absoluto, bem como em todas as fases da pesquisa.

É assegurada a assistência durante toda pesquisa, bem como é garantido ao Sr.(a), o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que o(a) Sr.(a) queira saber antes, durante e depois da sua participação.

Caso o(a) Sr.(a) tenha dúvidas, poderá entrar em contato com o pesquisador responsável Jardel França pelo telefone 96-991491538, endereço Avenida Jose Ferreira Chucre, 2498, Novo Horizonte, Macapá-Ap, CEP: 68.909-826 e/ou pelo e-mail Jardelfrance@gmail.com, com o pesquisador(Orientador) Dr. Klenilmar Lopes Dias, pelo telefone 31 97531-5863 e pelo e-mail klenilmar.dias@ifap.edu.br.

Esse Termo é assinado em duas vias, sendo uma do(a) Sr.(a) e a outra para os pesquisadores.

Declaração de Consentimento

Concordo em participar do estudo intitulado: **CLASSE DE TITULAR NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO (EBTT):** Concepções norteadoras para regulamentação, autocuidado, boas práticas e requisitos de acesso.

<hr/> Nome do participante ou responsável	Data: ____/____/____
<hr/> Assinatura do participante ou responsável	

Eu, Jardel França, declaro cumprir as exigências contidas nos itens IV.3 e IV.4, da Resolução nº 466/2012 MS.

JARDEL FRANCA:00580807320 <hr/> Assinatura e carimbo do Pesquisador	<small>Assinado de forma digital por JARDEL FRANCA:00580807320 Dados: 2024.04.26 20:06:05 -03'00'</small> Data: 26/04/2024
---	--

APÊNDICE 5 – PARECER DO CEP – COMITÊ DE ETICA PUBLICA

UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO AMAPÁ - UEAP



Continuação do Parecer: 7.020.578

4. Desenvolver um guia didático como Produto Educacional, que sirva como referência para a implementação da classe titular no IFAP, incluindo a apresentação dos requisitos básicos de acesso à referida classe.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: desconfiança e desconforto na aplicação do questionários. Esses riscos têm relação com o sigilo das informações obtidas nas entrevistas. No entanto, serão minimizados, uma vez que será adotado um mecanismo para preservar a identidade dos membros das CPPDs que comporão a amostra. Além disso, será realizado um tratamento ético dos dados, de responsabilidade do mestrando e do orientador.

Benefícios:

A pesquisa proposta oferece uma contribuição valiosa para o aprimoramento das práticas de regulamentação da classe titular nos Institutos Federais, ao envolver membros ativos da CPPD de cinco instituições e da CPPD do IFAP. Ao identificar as melhores práticas adotadas, a pesquisa visa não apenas enriquecer o conhecimento existente, mas também proporcionar insights cruciais para o desenvolvimento de um arcabouço regulatório mais eficaz.

A coleta de dados por meio do questionário no Survio permitirá uma análise abrangente da situação atual da implementação, enquanto a participação ativa da CPPD do IFAP na validação do guia norteador promoverá a criação de um recurso educacional robusto. Os benefícios desta pesquisa incluem a possibilidade de aprimorar os processos regulatórios, otimizando a atuação das CPPDs e, por conseguinte, fortalecendo o ambiente educacional nos Institutos Federais.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa é interessante na discussão sobre as concepções e nuances relacionadas à classe titular na carreira do magistério no EBTT, com foco nas perspectivas da implementação, autocuidado, boas práticas e requisitos de acesso, especialmente no contexto do IFAP, a fim de propor um guia didático norteador.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos apresentados estão de acordo com as diretrizes éticas, pois atende as resoluções: Nº 466, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012 e RESOLUÇÃO Nº 510, DE 7 DE ABRIL DE 2016.

Endereço: Av. Treze de Setembro, 1720

Bairro: BURITIZAL

CEP: 68.902-865

UF: AP **Município:** MACAPA

Telefone: (96)9911-6981

E-mail: cep@ueap.edu.br

**UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO AMAPÁ - UEAP**



Continuação do Parecer: 7.020.578

Recomendações:

O projeto atende os requisitos necessários do Comitê de Ética, cronograma e termos adequados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Recomenda-se a aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2250997.pdf	29/05/2024 13:21:27		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_de_anuencia_institucional.pdf	29/05/2024 13:12:31	JARDEL FRANCA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DECLARACAO_DOS_PESQUISADORES assinado.pdf	29/05/2024 12:18:46	JARDEL FRANCA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo_TCLE.pdf	29/05/2024 10:56:07	JARDEL FRANCA	Aceito
Orçamento	Orcamento_Projeto_Jardel.pdf	29/05/2024 10:55:49	JARDEL FRANCA	Aceito
Cronograma	Cronograma_de_pesquisa_Jardel.pdf	29/05/2024 10:55:34	JARDEL FRANCA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DE_MESTRADO_OFICIAL_CLASSE_TITULAR_JARDEL_FRANCA.pdf	29/05/2024 10:54:36	JARDEL FRANCA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_JARDEL_FRANCA.pdf	28/05/2024 17:17:34	JARDEL FRANCA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Treze de Setembro, 1720

Bairro: BURITIZAL

CEP: 68.902-865

UF: AP

Município: MACAPA

Telefone: (96)9911-6981

E-mail: cep@ueap.edu.br

UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO AMAPÁ - UEAP



Continuação do Parecer: 7.020.578

MACAPA, 21 de Agosto de 2024

Assinado por:
ANGELA DO CEU UBAIARA BRITO
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Treze de Setembro, 1720

Bairro: BURITIZAL

UF: AP

Telefone: (96)9911-6981

Município: MACAPA

CEP: 68.902-865

E-mail: cep@ueap.edu.br

APÊNDICE 6 – QUESTIONÁRIO PARA TITULAÇÃO DE DOUTORADO

1. Consentimento

Após ler o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), você concorda em participar da pesquisa? Link do TCLE:

https://drive.google.com/file/d/1jZTKY9gOKRIVCNpVla3yQhsGzqtSxNQ/view?usp=drive_link

- () Aceito os Termos e desejo prosseguir.
- () Não aceito os Termos e desejo encerrar.

2. Identificação do servidor(a)

Qual a sua matrícula SIAPE? Use apenas números; seu dado será mantido sob sigilo. [Escreva um número...]

3. Qual foi a sua maior titulação inicial ao ingressar no IFAP?

- () Graduação () Aperfeiçoamento () Especialização Lato Sensu () Mestrado
- () Doutorado

4. Qual é a sua maior titulação atual?

- () Graduação () Aperfeiçoamento () Especialização Lato Sensu () Mestrado
- () Doutorado

5. Você recebeu RSC (Reconhecimento de Saberes e Competências) ao longo de sua trajetória?

- () RSC I - () RSC II - () RSC III - () Não recebi

6. Quais foram as boas práticas e autocuidado funcional que você adotou ao longo da sua trajetória até a classe D-404 que poderiam ser replicadas por outros docentes?

7. Quais foram os maiores desafios administrativos funcionais que você enfrentou na sua trajetória na carreira EBTT?

8. Quais foram as boas práticas administrativas e funcionais que você utilizou para alcançar o nível D-404?

9. Quais são as suas expectativas em relação à sua atuação e reconhecimento profissional após alcançar a promoção à classe titular? Como você acredita que essa mudança poderá impactar sua rotina de trabalho, responsabilidades e contribuições para o IFAP?

10. A fim de elaborar uma nuvem de palavras sobre a carreira EBTT e classe titular: Em cinco palavras-chave, quais os conselhos para quem está na trajetória da carreira EBTT rumo ao topo da carreira EBTT (progressão/promoção)?

APÊNDICE 6 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO GUIA

APRESENTAÇÃO

Este formulário tem como objetivo **avaliar a usabilidade do Guia Didático introdutório sobre a Classe Titular no EBTT**, verificando se ele é **claro, acessível e útil** para os docentes e para a regulamentação da classe titular nos Institutos Federais.

Os participantes devem primeiro **acessar o Guia**, explorar seu conteúdo e depois responder às perguntas sobre sua experiência de uso. A sua participação é **voluntária**, e suas respostas serão utilizadas **exclusivamente para fins acadêmicos**, contribuindo para o aprimoramento do material.

Caso tenha dúvidas, entre em contato pelo e-mail: **jardelfrance@gmail.com**.

Acesse o Guia Interativo no link abaixo: <https://sites.google.com/view/classe-titular-e-carreira-ebtt/>

Produto educacional da pesquisa de mestrado com tema: CLASSE DE TITULAR NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO (EBTT): Concepções norteadoras para regulamentação, autocuidado, boas práticas e requisitos de acesso.

Mestrando: Jardel França

E-mail: jardelfrance@gmail.com

Programa: Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT)

Orientador: Prof. Dr. Klenilmar Lopes Dias

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o CAAE: 80277324.6.0000.0211 e recebeu parecer favorável sob o nº 7.020.578.

Seção 2 de 5 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Antes de prosseguir, leia atentamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponível no link abaixo. Sua participação só será válida se você concordar com os termos apresentados.

 [Acesse o TCLE](#)

Você leu e concorda com os termos do TCLE para participar desta pesquisa?

() Sim, concordo em participar.

() Não, não concordo.

(Caso selecione "Não, não concordo", o formulário será encerrado.)

Seção 3 de 5 – Avaliação da Usabilidade do Guia Didático

Agora que você já acessou o Guia Didático, responda às perguntas abaixo sobre sua experiência de uso. Utilize a escala de 1 a 5, onde:

1 = Discordo totalmente | 5 = Concordo totalmente

1. Com qual público-alvo você se identifica? (Esta informação é essencial para compreendermos as diferentes perspectivas sobre a carreira docente.)

Docente Membro da CPPD Gestão institucional (PROGEP)

2. O Guia Didático é de fácil navegação e permite encontrar rapidamente as informações introdutórias sobre a classe titular na carreira EBTT.

(1 – Discordo totalmente) (2) (3) (4) (5 – Concordo totalmente)

3. O Guia apresenta os conceitos de forma clara e introdutória, facilitando a compreensão da classe titular na carreira EBTT.

(1 – Discordo totalmente) (2) (3) (4) (5 – Concordo totalmente)

4. O Guia utiliza recursos comunicacionais eficazes, como linguagem acessível, elementos visuais e interatividade, para facilitar o aprendizado.

1 – Discordo totalmente) (2) (3) (4) (5 – Concordo totalmente)

5. O Guia aborda o tema de forma objetiva, evitando sobrecarga de informações e mantendo um equilíbrio entre explicação e síntese.

(1 – Discordo totalmente) (2) (3) (4) (5 – Concordo totalmente)

6. O Guia ajudou a esclarecer os critérios essenciais para a progressão à classe titular.

(1 – Discordo totalmente) (2) (3) (4) (5 – Concordo totalmente)

Seção 4 de 5 – Caso queira, deixe uma sugestão sobre como podemos melhorar o Guia Didático para torná-lo mais claro e útil.

Pergunta Aberta: O que poderia ser melhorado no Guia para torná-lo mais claro e útil?

Seção 5 de 5 – Finalização

Agradecemos a sua participação! Suas respostas são fundamentais para aprimorar o Guia Didático e, conseqüentemente, contribuir para a regulamentação da classe titular nos Institutos Federais.