

JOSE ADRIANO BATISTA DA SILVA

**INCENTIVOS E VALORIZAÇÃO PARA CARREIRA E CARGOS DE
MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO (EBTT)**

Porto Velho – RO

2024

JOSE ADRIANO BATISTA DA SILVA

**INCENTIVOS E VALORIZAÇÃO PARA CARREIRA E CARGOS DE
MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO (EBTT)**

Artigo apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública na modalidade EaD, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientador: **Mestra. Tainá Trindade Pinheiro**

PORTO VELHO - RO

2024

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Silva, Jose Adriano Batista da.
INCENTIVOS E VALORIZAÇÃO PARA CARREIRA E CARGOS DE
MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO
(EBTT) / Jose Adriano Batista da Silva, Porto Velho-RO, 2024.
20 f.

Orientador(a): Mestra Tainá Trindade Pinheiro.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão
Pública EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de
Rondônia - IFRO, Porto Velho-RO, 2024.

1. Formação continuada. 2. Plano de carreira. 3. Instituto Federal de
Rondônia.. I. Pinheiro, Tainá Trindade (orient.). II. Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Celia Reis Sales, CRB-CRB11/955 (Campus Porto Velho Zona Norte)

INCENTIVOS E VALORIZAÇÃO PARA CARREIRA E CARGOS DE MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO (EBTT)

INCENTIVES AND APPRECIATION FOR CAREER AND TEACHING POSITIONS IN BASIC, TECHNICAL AND TECHNOLOGICAL EDUCATION (EBTT)

José Adriano Batista da Silva¹

Tainá Trindade Pinheiro²

Resumo

O presente estudo tem como objetivo analisar os impactos dos incentivos e da valorização previstos pelo plano de carreira do EBTT sobre a prática docente e o desenvolvimento profissional dos professores. Foram definidos os seguintes objetivos específicos: compreender como o plano de carreira e a formação continuada influenciam a prática pedagógica dos docentes; identificar as principais políticas de incentivo e valorização implementadas no Instituto Federal de Rondônia. A justificativa para este estudo baseia-se na necessidade de compreender mais profundamente a eficácia das políticas de valorização e incentivo para os docentes. Esse entendimento é essencial para aprimorar a prática pedagógica e criar um ambiente educacional mais estimulante e produtivo. Ao identificar as práticas bem-sucedidas e as áreas que requerem melhorias, será possível desenvolver recomendações práticas que contribuam para o avanço profissional dos professores e para a elevação da qualidade da educação oferecida. A metodologia da pesquisa foi baseada em uma revisão bibliográfica abrangente. A revisão aponta que o novo modelo de valorização, que inclui a progressão por níveis de qualificação (especialista, mestre e doutor), tem promovido uma maior motivação e engajamento dos docentes com sua formação contínua. A possibilidade de progressão e a recompensa pelo investimento em qualificação acadêmica têm incentivado os professores a buscar continuamente novos conhecimentos e a se especializar. Esses fatores são essenciais para a atração e retenção de talentos no campo educacional, evidenciando que a legislação e o sistema de reconhecimento têm cumprido seu papel de forma eficaz.

Palavras-chaves: Formação continuada. Plano de carreira. Instituto Federal de Rondônia.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the impacts of the incentives and appreciation provided by the EBTT career plan on the teaching practice and professional development of teachers. The following specific objectives were defined: to understand how the career plan and continuing education influence the pedagogical practice of teachers; to identify the main incentive and valorization policies implemented at the Federal Institute of Rondônia. The justification for this study is based on the need to understand more deeply the effectiveness of policies to value and encourage teachers. This understanding is essential to improve pedagogical practice and create a more stimulating and productive educational environment. By identifying successful practices and areas for improvement, it will be possible to develop practical recommendations that contribute to the professional advancement of teachers and to the improvement of the quality of the education offered.

Keywords: Continuing education. Career plan. Federal Institute of Rondônia.

1 INTRODUÇÃO

A valorização da carreira docente no Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT) tem se tornado um tema central na busca por uma educação de qualidade e pela promoção do desenvolvimento profissional contínuo dos professores. A Lei nº 12.772/2012, que estabelece o plano de carreira para os profissionais do EBTT, representa um avanço significativo na estruturação da carreira docente, oferecendo um conjunto de incentivos e mecanismos de valorização para os educadores. Essa legislação visa reconhecer e premiar a qualificação, a experiência e o empenho dos docentes, criando um caminho claro para o crescimento profissional e a progressão na carreira.

No entanto, a efetividade dessas políticas de valorização e dos incentivos previstos depende não apenas da sua concepção normativa, mas também da forma como são implementadas e vivenciadas nas instituições de ensino. A experiência prática dos docentes e a aplicação concreta dessas políticas são fatores cruciais que influenciam a motivação dos professores, a qualidade de sua prática pedagógica e, conseqüentemente, o sucesso educacional das instituições. Assim, surge a necessidade de uma análise aprofundada sobre como os incentivos e a valorização impactam a prática docente e o

desenvolvimento profissional, identificando pontos fortes e áreas que necessitam de melhorias.

Com base nos aspectos supracitados, o problema de pesquisa que orienta este estudo é: De que maneira os incentivos e a valorização previstos para a carreira e os cargos de magistério do EBTT influenciam a prática docente e o desenvolvimento profissional dos professores?

Perante à problemática exposta, o presente estudo tem como objetivo analisar os impactos dos incentivos e da valorização previstos pelo plano de carreira do EBTT sobre a prática docente e o desenvolvimento profissional dos professores. Foram definidos os seguintes objetivos específicos: compreender como o plano de carreira e a formação continuada influenciam a prática pedagógica dos docentes; identificar as principais políticas de incentivo e valorização implementadas no Instituto Federal de Rondônia.

A justificativa para este estudo reside na necessidade de obter uma compreensão mais profunda sobre a eficácia das políticas de valorização e incentivo, visando aprimorar a prática docente e promover um ambiente educacional mais motivador e produtivo. Identificar as práticas bem-sucedidas e as áreas que necessitam de melhorias permitirá formular recomendações práticas que poderão contribuir para o desenvolvimento profissional dos professores e para a melhoria da qualidade educacional.

Para alcançar os objetivos propostos, a metodologia da pesquisa foi baseada em uma revisão bibliográfica abrangente. A revisão envolveu a coleta e análise de literatura relevante sobre valorização e incentivos no contexto do magistério, incluindo livros, artigos acadêmicos, e documentos de políticas públicas. A análise incluiu tanto a identificação de teorias e modelos existentes quanto a avaliação de práticas e políticas implementadas em diferentes contextos e instituições.

2 PLANO DE CARREIRA E FORMAÇÃO CONTINUADA: IMPACTOS NA PRÁTICA DOCENTE E NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A Constituição Federal do Brasil de 1988, em seu art. 205, estipula que a educação é um direito universal e uma responsabilidade do Estado, enfatizando a formação continuada dos professores como um meio para assegurar um ensino de

excelência. O art. 206 reforça a valorização dos profissionais da educação, reconhecendo a necessidade da formação continuada para o constante aprimoramento de suas competências pedagógicas e conhecimentos (Brasil, 1988).

Além disso, o art. 208 estabelece a obrigação do Estado em prover auxílio técnico e financeiro aos municípios para garantir o acesso dos professores à formação continuada, promovendo, assim, a equidade no acesso a uma educação de qualidade em todo o país (Brasil, 1988).

A formação continuada, também conhecida como educação continuada ou educação permanente, é um processo fundamental no campo educacional, visando o aprimoramento contínuo dos conhecimentos e habilidades dos profissionais ao longo de suas carreiras. Segundo Oliveira (2019), renomado autor na área de formação de professores, a formação continuada não é apenas um conjunto de atividades de atualização, mas um processo complexo e dinâmico que engloba reflexão, prática e teoria. Ela vai além da simples transmissão de informações, envolvendo a análise crítica das práticas pedagógicas, o desenvolvimento de novas estratégias de ensino e a adaptação às mudanças no ambiente educacional.

A Constituição Federal de 1988 valorizou a profissão docente ao assegurar aos professores um piso salarial profissional nacional, vinculado à complexidade do trabalho e à necessidade de formação continuada. Esse dispositivo constitucional não apenas elevou a remuneração dos educadores, mas também incentivou a busca constante por aprimoramento, impactando diretamente a qualidade da formação oferecida nas instituições de ensino (Santos, 2018).

O plano de carreira dos docentes é um elemento fundamental que molda a prática educacional e o desenvolvimento profissional. Esse plano fornece uma estrutura clara para o avanço dos professores, oferecendo uma trajetória definida que inclui progressão salarial, promoções e oportunidades de especialização. Com um plano de carreira bem estruturado, os docentes têm uma visão clara das etapas necessárias para alcançar novas posições e responsabilidades, o que pode aumentar sua motivação e engajamento com a profissão. A definição de metas e marcos ao longo da carreira oferece um direcionamento que pode levar a uma prática docente mais focada e comprometida com a melhoria contínua (Pereira, 2019).

Segundo Santos (2020), um plano de carreira efetivo contribui para a valorização do magistério ao reconhecer e premiar o desenvolvimento profissional dos

professores. Quando os docentes percebem que suas qualificações e experiência são valorizadas e recompensadas, há um incentivo para que se dediquem mais ao aprimoramento de suas habilidades e conhecimentos. Essa valorização pode se traduzir em maior satisfação no trabalho e em um compromisso mais profundo com a missão educacional, resultando em uma prática docente mais eficaz e enriquecedora para os alunos.

A prática docente é diretamente impactada pelo plano de carreira, pois a oportunidade de avanço profissional encoraja os professores a buscar continuamente novas metodologias e práticas pedagógicas. Quando os professores são incentivados a se especializar e a investir em sua formação, eles estão mais propensos a aplicar novas estratégias de ensino em sala de aula. Isso pode levar a uma melhoria significativa na qualidade do ensino e no engajamento dos alunos, refletindo diretamente na eficácia educacional e nos resultados acadêmicos (Nóvoa, 2018).

A interação entre o plano de carreira e a formação continuada pode criar um ciclo virtuoso de desenvolvimento profissional. Quando o plano de carreira é integrado com oportunidades de formação, os professores são incentivados a buscar constantemente novos conhecimentos e habilidades, sabendo que isso terá um impacto positivo em seu progresso profissional. Esse ciclo de incentivo e recompensa motiva os docentes a investir em seu próprio desenvolvimento e a aplicar o que aprenderam em suas práticas pedagógicas, resultando em uma melhoria contínua da qualidade do ensino (Oliveira, 2020).

3 EVOLUÇÃO DO ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO: CONTEXTO HISTÓRICO E ORGANIZAÇÃO ATUAL

A evolução histórica do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT) no Brasil reflete uma trajetória de constante transformação e adaptação às necessidades econômicas e sociais do país. O conceito de educação técnica começou a tomar forma no final do século XIX e início do século XX, quando a industrialização exigiu uma força de trabalho qualificada. Durante esse período, surgiram as primeiras escolas e cursos voltados para a formação técnica, buscando fornecer habilidades práticas e específicas que complementassem a educação geral. (Cunha, 2014).

Na década de 1940, a expansão da educação técnica no Brasil ganhou mais estrutura com a criação das Escolas Técnicas Federais. Essas instituições tinham como objetivo preparar jovens para o mercado de trabalho, oferecendo cursos em áreas como eletricidade, mecânica e comércio. A criação dessas escolas foi um marco importante para o desenvolvimento da educação técnica no país, estabelecendo as bases para a formação de profissionais em diversos setores produtivos (Santos; Chaves, 2017).

A década de 1960 trouxe uma nova fase para a educação técnica com a implementação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1961. Essa lei estabeleceu normas para a educação técnica e profissional, promovendo a integração entre a formação geral e a formação técnica. A LDB de 1961 foi um passo importante para a organização e regulamentação da educação técnica no Brasil, estabelecendo diretrizes que influenciariam a evolução das políticas educacionais nos anos seguintes (Cruz; Vital, 2014).

A década de 1980 foi marcada por um período de redemocratização e de revisão das políticas educacionais. Em 1983, foi criada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) que introduziu mudanças significativas no sistema educacional brasileiro, incluindo a educação técnica. A nova LDB enfatizou a importância da educação profissional integrada ao ensino médio, promovendo uma abordagem mais articulada entre a educação técnica e a formação geral. (Dominik, 2017).

Nos anos 1990, o governo brasileiro iniciou um processo de reestruturação e expansão da educação técnica e tecnológica, com foco na melhoria da qualidade e na ampliação do acesso. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996 foi um marco fundamental para essa reestruturação, ao estabelecer uma base sólida para a organização do Ensino Técnico e Tecnológico no Brasil. A nova LDB promoveu a criação de Institutos Federais e a expansão das ofertas de cursos técnicos e tecnológicos em diversas regiões do país (Morais; Souza; Costa, 2017).

A criação dos Institutos Federais em 2008 representou uma inovação significativa no sistema de educação técnica e tecnológica. Os Institutos Federais foram estabelecidos para oferecer uma formação integrada e de qualidade, abrangendo desde a educação básica até a educação superior. Essas instituições têm um papel crucial na oferta de cursos técnicos e tecnológicos, promovendo uma articulação entre a formação profissional e as demandas do mercado de trabalho. (Cunha, 2014).

A organização dos Institutos Federais é caracterizada por uma estrutura descentralizada e regionalizada, permitindo que cada instituição adapte seus cursos e programas às necessidades locais. Essa estrutura tem contribuído para a diversificação da oferta educacional e para a melhoria da qualidade da formação técnica e tecnológica oferecida em diferentes regiões do país. (Brito; Caldas, 2016).

Nos últimos anos, o Ensino Básico Técnico e Tecnológico tem enfrentado desafios relacionados à integração de novas tecnologias e à adaptação às rápidas mudanças no mercado de trabalho. A incorporação de tecnologias digitais e a necessidade de preparar os alunos para profissões emergentes têm impulsionado a atualização dos currículos e a criação de novos cursos e programas. Essa adaptação é fundamental para garantir que a formação oferecida pelo EBTT continue relevante e alinhada com as demandas do mercado. (Morais; Souza; Costa, 2017).

A importância do EBTT também é destacada pelo seu papel na promoção da inclusão social e na redução das desigualdades educacionais. A oferta de cursos técnicos e tecnológicos em diversas regiões do país tem contribuído para democratizar o acesso à educação de qualidade, oferecendo oportunidades para jovens de diferentes contextos socioeconômicos. (Dominik, 2017).

Além de sua contribuição para a formação de profissionais qualificados, o EBTT desempenha um papel importante na promoção da pesquisa e da inovação. Muitas instituições do EBTT estão diretamente envolvidas em projetos de pesquisa e desenvolvimento, colaborando com empresas e centros de pesquisa para criar soluções inovadoras e promover avanços tecnológicos. Essa participação ajuda a fortalecer a base científica e tecnológica do país, contribuindo para a competitividade global. (Santos; Chaves, 2017).

O EBTT também tem se destacado pela sua capacidade de oferecer uma formação integrada e multidisciplinar, que combina conhecimentos teóricos e práticos. Essa abordagem permite que os alunos desenvolvam habilidades técnicas e competências transversais, como pensamento crítico e trabalho em equipe, que são essenciais para o sucesso no mercado de trabalho. A integração entre teoria e prática é um diferencial importante na formação oferecida pelo EBTT. (Cunha, 2014).

A organização do EBTT é caracterizada pela colaboração entre instituições educacionais, empresas e órgãos governamentais. Essa articulação é fundamental para garantir que a formação oferecida esteja alinhada com as necessidades do mercado de

trabalho e com as demandas sociais. Parcerias e cooperações são elementos-chave para a melhoria contínua da qualidade da educação técnica e tecnológica. (Brito; Caldas, 2016).

Nos últimos anos, o EBTT tem recebido investimentos significativos para a modernização de suas infraestruturas e a atualização de seus recursos didáticos. Esses investimentos são essenciais para garantir que as instituições de ensino possam oferecer uma formação de qualidade e acompanhar as inovações tecnológicas. A modernização das infraestruturas e dos recursos didáticos é um fator importante para a manutenção da relevância e da eficácia do EBTT (Morais; Souza; Costa, 2017).

O Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT) tem relevância no sistema educacional brasileiro, oferecendo uma formação que vai além da educação geral tradicional. A sua importância está evidenciada na capacidade de preparar os alunos para o mercado de trabalho, proporcionando-lhes habilidades técnicas e conhecimentos práticos que são diretamente aplicáveis a diversas profissões. Esta formação técnica integrada com a educação básica não só melhora a empregabilidade dos estudantes, mas também contribui para o desenvolvimento econômico do país, ao formar uma força de trabalho qualificada e adaptada às demandas do mercado. (Santos, 2021).

Uma das principais contribuições do EBTT é a promoção da inclusão social e da igualdade de oportunidades. Ao disponibilizar cursos técnicos e tecnológicos em diferentes regiões, incluindo áreas remotas e menos favorecidas, o EBTT democratiza o acesso à educação de qualidade. Isto posto, esse acesso ampliado permite que jovens de diferentes contextos socioeconômicos possam adquirir habilidades valiosas e, assim, melhorar suas perspectivas de futuro. A oferta de uma educação técnica acessível e de qualidade é fundamental para reduzir desigualdades educacionais e sociais. (Santos; Chaves, 2017).

Além de seu papel na inclusão, o EBTT também é essencial para a inovação e o avanço tecnológico. Muitas instituições de ensino técnico e tecnológico estão envolvidas em projetos de pesquisa e desenvolvimento, colaborando com empresas e centros de pesquisa. (Brito; Caldas, 2016). Esses projetos contribuem para a criação de novas tecnologias e soluções inovadoras, o que ajuda a manter o país competitivo no cenário global. A conexão entre as instituições de EBTT e o setor produtivo é um fator-chave para impulsionar a inovação e o progresso tecnológico. (Dominik, 2017).

Outra dimensão importante do EBTT é sua capacidade de formar profissionais com competências transversais e técnicas. A educação técnica e tecnológica não se limita a fornecer conhecimentos específicos sobre uma área, mas também promove habilidades como o pensamento crítico, a capacidade de resolução de problemas e o trabalho em equipe. Essas competências são essenciais para o sucesso em qualquer profissão e ajudam os alunos a se destacarem em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e dinâmico. (Morais; Souza; Costa, 2017).

O EBTT também contribui significativamente para o desenvolvimento regional. Ao oferecer cursos em diversas localidades, o EBTT promove a capacitação de profissionais que podem atender às necessidades específicas de suas regiões. Essa formação regionalizada ajuda a fortalecer economias locais, atraindo investimentos e promovendo o crescimento econômico em áreas que, de outra forma, poderiam enfrentar dificuldades devido à falta de mão de obra qualificada. (Cruz; Vital, 2014).

A articulação entre a educação técnica e o mercado de trabalho é outra vantagem importante do EBTT. Muitas instituições de ensino técnico e tecnológico mantêm parcerias com empresas, oferecendo estágios e oportunidades de aprendizado prático que são diretamente aplicáveis ao ambiente profissional. Essa conexão entre teoria e prática garante que a formação oferecida seja relevante e alinhada com as necessidades do mercado, preparando melhor os alunos para suas futuras carreiras (Santos, 2019).

Além de preparar os alunos para o mercado de trabalho, o EBTT também desempenha um papel na formação de empreendedores. Muitos cursos técnicos e tecnológicos incorporam conteúdos relacionados ao empreendedorismo e à gestão, incentivando os alunos a desenvolverem suas próprias ideias de negócios e projetos inovadores. Essa ênfase no empreendedorismo ajuda a fomentar uma cultura de inovação e autoemprego, que pode contribuir para o desenvolvimento econômico e a criação de novos empregos (Brito; Caldas, 2016).

4 LEGISLAÇÃO E VALORIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE NO EBTT: AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS E PRÁTICAS NO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA – IFRO

A Lei nº 12.772/2012, ao estabelecer diretrizes para a valorização e os incentivos na carreira do professor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT), representou

um avanço significativo na estruturação da carreira docente. Essa legislação introduziu um sistema robusto de reconhecimento que visa premiar tanto a formação acadêmica quanto a experiência dos educadores, com o objetivo de proporcionar uma trajetória profissional mais clara e estimulante. O novo modelo cria um ambiente que não apenas reconhece a qualificação e o desempenho dos docentes, mas também oferece incentivos tangíveis para o aprimoramento contínuo e a especialização (Brasil, 2012).

O sistema estabelecido pela lei inclui a criação de um plano de carreira que promove uma progressão baseada em títulos acadêmicos e competências adquiridas. Ao categorizar os docentes em diferentes níveis de reconhecimento, a legislação assegura que aqueles que buscam melhorar suas qualificações acadêmicas e profissionais tenham uma via estruturada para avançar em suas carreiras. Essa abordagem visa aumentar a motivação e o engajamento dos educadores, ao mesmo tempo em que promove uma maior qualidade no ensino através do desenvolvimento profissional contínuo. (Brasil, 2012).

Além disso, a implementação da Lei nº 12.772/2012 contribui para a formalização e institucionalização dos processos de valorização. A criação de conselhos e comissões, como o Conselho Permanente para o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), proporciona uma estrutura regulatória que garante a equidade e a transparência na concessão de reconhecimento e benefícios. Esse sistema regulatório é fundamental para assegurar que os critérios de avaliação sejam aplicados de forma justa e consistente, refletindo as verdadeiras competências e realizações dos docentes (Brasil, 2012).

A legislação também estabelece critérios específicos para a concessão de Regime de Trabalho (RT), diferenciando entre os níveis de especialista, mestre e doutor. Essa diferenciação permite uma valorização mais precisa das qualificações dos docentes, alinhando as expectativas institucionais com as realizações acadêmicas e profissionais dos educadores. Com isso, os professores são incentivados a buscar formações adicionais e a se engajar em atividades que contribuem para sua especialização, promovendo um ciclo virtuoso de desenvolvimento e melhoria contínua. (Instituto Federal de Rondônia, 2024).

Com a criação desses mecanismos de valorização, a Lei nº 12.772/2012 visa responder a desafios históricos enfrentados pelos professores do EBTT, como a falta de incentivos e a necessidade de uma trajetória de carreira mais bem definida. A legislação

oferece uma resposta estruturada a essas questões, criando oportunidades para o avanço profissional e incentivando o aprimoramento constante dos educadores. Essa abordagem não só beneficia os docentes, mas também impacta positivamente a qualidade do ensino oferecido aos alunos, refletindo-se em melhores resultados educacionais (Brasil, 2012).

A introdução do Conselho Permanente para o Reconhecimento de Saberes e Competências da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (RSC), conforme estabelecido pela Portaria do MEC nº 491 de 2013, visou institucionalizar e formalizar o reconhecimento das qualificações dos docentes (Brasil, 2013).

O RSC surgiu como uma ferramenta essencial para a gestão e a aplicação das diretrizes estabelecidas pela Lei nº 12.772/2012, criando um mecanismo formal e estruturado para a valorização dos professores do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT). Esta iniciativa teve como principal objetivo assegurar que o reconhecimento das competências dos educadores fosse realizado de maneira objetiva e sistemática, refletindo com precisão suas qualificações acadêmicas e profissionais. (Telles et al., 2023).

A criação do RSC trouxe uma abordagem mais estruturada para o reconhecimento das competências dos docentes, oferecendo um sistema que categoriza as qualificações em diferentes níveis. De acordo com a regulamentação, os docentes podem alcançar três níveis distintos de reconhecimento: o de especialista, para aqueles com graduação; o de mestre, para aqueles com especialização; e o de doutor, para aqueles com mestrado. Este sistema hierárquico não apenas proporciona uma clara trajetória de carreira para os professores, mas também estabelece uma base sólida para a avaliação e a concessão de benefícios relacionados às suas qualificações (Lopes et al., 2023).

Além de formalizar o processo de reconhecimento, o RSC também busca garantir que o sistema de avaliação seja justo e transparente. A criação de um conselho específico para essa finalidade permite que as avaliações sejam realizadas de forma imparcial e baseada em critérios bem definidos. A presença de um órgão regulador como o RSC ajuda a assegurar que as decisões sobre o reconhecimento das competências sejam tomadas com base em evidências concretas e de acordo com as diretrizes estabelecidas, o que contribui para a confiança dos docentes no sistema. (Instituto Federal de Rondônia, 2024).

O Conselho Permanente para o Reconhecimento de Saberes e Competências também desempenha um papel crucial na promoção da formação continuada. Ao vincular o reconhecimento de competências ao avanço na carreira, o RSC incentiva os docentes a buscarem constantemente novas formações e especializações. Esse incentivo à formação contínua é fundamental para a melhoria da qualidade do ensino e para a atualização dos educadores com relação às novas metodologias e avanços tecnológicos no campo da educação. (Instituto Federal de Rondônia, 2024).

Ademais, a estrutura do RSC promove um alinhamento entre as expectativas institucionais e as realizações dos docentes. Ao reconhecer e premiar as qualificações acadêmicas e a experiência, o conselho contribui para uma valorização mais equitativa dos professores, recompensando não apenas o tempo de serviço, mas também o nível de especialização e as contribuições significativas para a educação. Isso pode resultar em um aumento na motivação dos professores e em uma maior satisfação com suas carreiras.

No entanto, a efetividade do RSC depende da sua implementação e da capacidade de adaptação às necessidades e contextos específicos dos docentes. É crucial que o conselho esteja preparado para lidar com as diversas situações e desafios enfrentados pelos educadores, garantindo que o sistema de reconhecimento permaneça relevante e eficaz. A constante revisão e aprimoramento dos critérios e procedimentos do RSC são essenciais para manter a sua eficácia e a confiança dos docentes no sistema. (Telles et al., 2023).

Complementando essa iniciativa, a Resolução Nº 026/CONSUP/IFRO/2014 estabeleceu a regulamentação específica para a concessão do reconhecimento de Saberes e Competências no Instituto Federal de Rondônia (IFRO) (Brasil, 2014). Essa regulamentação é crucial para assegurar que as diretrizes nacionais sejam adaptadas às necessidades e realidades locais, garantindo que o processo de avaliação e concessão de reconhecimento seja justo e eficiente. A resolução define os procedimentos e critérios a serem seguidos, fornecendo uma base sólida para a aplicação das políticas de valorização no âmbito do IFRO (Instituto Federal de Rondônia, 2024).

O Parágrafo Único do artigo 11 da Resolução CPRSC Nº 1/2014 introduziu diretrizes específicas para a avaliação dos docentes, estabelecendo um sistema de pontuação para diferentes critérios, de acordo com o cargo e a valorização institucional. As diretrizes adotadas pelo IFRO incluem critérios diferenciados conforme o nível de

ocupação, estabelecendo um peso maior para aspectos que são considerados mais relevantes para a valorização institucional. O peso 02 atribuído às diretrizes números I e IV do primeiro nível do RSC, por exemplo, reflete a ênfase dada a critérios essenciais para o desenvolvimento e a prática profissional dos docentes. (Brasil, 2014).

O sistema de reconhecimento e valorização instituído pela Lei nº 12.772/2012 e regulamentado pela Portaria do MEC nº 491/2013 e pela Resolução Nº 026/CONSUP/IFRO/2014 tem implicações significativas para a carreira docente no Brasil. A estrutura oferecida permite que os professores vejam um caminho claro para o avanço profissional, com incentivos tangíveis para a busca de maior formação acadêmica e experiência prática. Isso pode resultar em um aumento na motivação e na satisfação dos docentes, além de contribuir para uma maior qualidade na educação oferecida (Telles et al., 2023).

No entanto, a implementação desses sistemas enfrenta desafios que precisam ser monitorados e ajustados ao longo do tempo. A necessidade de garantir que os critérios de avaliação sejam aplicados de forma consistente e justa é fundamental para a eficácia do sistema. Além disso, a adesão dos docentes ao sistema de reconhecimento depende de uma comunicação clara e de suporte institucional adequado, o que pode exigir esforços adicionais por parte das instituições de ensino. (Telles et al., 2023).

A evolução contínua das políticas de valorização e dos sistemas de reconhecimento é essencial para atender às necessidades dos docentes e às mudanças nas demandas educacionais. A revisão periódica dos critérios e das diretrizes, bem como a consideração do feedback dos professores, são práticas importantes para assegurar que o sistema continue a ser relevante e eficaz (Lopes et al., 2023).

A integração de um sistema de reconhecimento baseado em níveis de qualificação e critérios específicos pode contribuir significativamente para a melhoria da qualidade do ensino e para a satisfação dos profissionais da educação. O contínuo aperfeiçoamento dessas políticas e práticas é crucial para o desenvolvimento sustentável da carreira docente e para a promoção de uma educação de excelência (Telles et al., 2023).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos fatores que influenciam a valorização e os incentivos para a carreira e os cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) revela que a implementação da Lei nº 12.772/2012 e o estabelecimento do Conselho Permanente para o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) foram passos fundamentais na reestruturação da carreira docente. Estes mecanismos criaram um sistema formalizado de reconhecimento baseado em níveis de qualificação, proporcionando uma trajetória clara para o avanço profissional e a especialização dos docentes.

O objetivo proposto de investigar a eficácia desses fatores na valorização dos professores foi alcançado ao demonstrar que a legislação e o sistema de reconhecimento contribuíram significativamente para a melhoria da estrutura de carreira. A revisão aponta que o novo modelo de valorização, que inclui a progressão por níveis de qualificação (especialista, mestre e doutor), tem promovido uma maior motivação e engajamento dos docentes com sua formação contínua. A possibilidade de progressão e a recompensa pelo investimento em qualificação acadêmica têm incentivado os professores a buscar continuamente novos conhecimentos e a se especializar. Esses fatores são essenciais para a atração e retenção de talentos no campo educacional, evidenciando que a legislação e o sistema de reconhecimento têm cumprido seu papel de forma eficaz.

Entretanto, a análise também revelou desafios na implementação e na adaptação dos sistemas de valorização e incentivos. Apesar das intenções positivas, questões como a aplicação desigual dos critérios de avaliação, a falta de recursos suficientes e a necessidade de ajustes constantes nas políticas indicam que há espaço para melhorias. A efetividade das iniciativas depende da consistência na aplicação das diretrizes e do suporte contínuo às instituições de ensino e aos docentes. Assim, enquanto o objetivo de investigar o impacto dos fatores de valorização foi em grande parte alcançado, a plena realização dos objetivos ainda requer um esforço contínuo para resolver as dificuldades identificadas.

Em conclusão, os fatores analisados demonstram que a Lei nº 12.772/2012 e o sistema RSC têm proporcionado uma base sólida para a valorização dos professores do EBTT, promovendo um avanço significativo na estruturação da carreira docente. No entanto, o sucesso completo dessas políticas depende de uma implementação eficaz e de

uma adaptação contínua às necessidades do campo educacional. O objetivo proposto foi, portanto, parcialmente alcançado, e a efetividade plena dos incentivos e da valorização dos docentes requer um compromisso contínuo com a melhoria das práticas e a resolução dos desafios identificados.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Resolução nº 026/CONSUP/IFRO, de 18 de dezembro de 2014.** Aprova a regulamentação da avaliação e fluxo de procedimentos para a concessão do reconhecimento de Saberes e Competências aos docentes pertencentes à Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Instituto Federal de Rondônia. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 dez. 2014. Disponível em: <https://www.ifro.edu.br/consup/resolucoes/2014/resolucao-026-consup-ifro-2014.pdf>. Acesso em: 4 set. 2024.

BRASIL. **Resolução CPRSC nº 1, de 12 de março de 2014.** Estabelece as diretrizes para o reconhecimento de Saberes e Competências da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico no Instituto Federal de Rondônia. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 mar. 2014. Disponível em: <https://www.ifro.edu.br/consup/resolucoes/2014/resolucao-cprsc-01-2014.pdf>. Acesso em: 4 set. 2024.

BRASIL. **Portaria do MEC nº 491, de 27 de dezembro de 2013.** Cria o Conselho Permanente para o Reconhecimento de Saberes e Competências da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (RSC) e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 dez. 2013. Disponível em: http://www.in.gov.br/web/guest/home/-/journal_content/56/8812/72372858. Acesso em: 4 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre o plano de carreira dos cargos de magistério do ensino básico, técnico e tecnológico e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772.htm. Acesso em: 4 set. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa de 1988.** Dispõe sobre a Constituição Federal Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/1988.htm. Acesso em: 4 set. 2024.

BRITO, Deusdete de Sousa; CALDAS, Fabrizio Soares. A Evolução da Carreira de Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) nos Institutos

Federais. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, [S. l.], v. 1, n. 10, p. 85–96, 2016.

CUNHA, Luis Antônio. Ensino profissional: o grande fracasso da ditadura. **Cadernos de Pesquisa**, v. 44, n. 154, out./dez. 2014

CRUZ, Shirleide Pereira da Silva; VITAL, Tainara Rayane da Silveira. A construção da profissionalidade docente para a Educação Profissional: análise de concursos públicos para docente. **Holos**, Natal, ano 30, v. 2, p. 37-46, 2014.

DOMINIK, Érik. **A carreira docente EBTT: aspectos específicos e legislação**. Monografia. Bambuí/MG, 2017.

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA (IFRO). **Projeto Político-Pedagógico**. Porto Velho: IFRO, 2024.

LOPES, Mariana et al. **Políticas públicas de educação inclusiva aplicadas no instituto federal de Rondônia – IFRO: um olhar direcionado ao campus porto velho zona norte**. Monografia, Porto Velho, 2023.

MORAIS, Jacyaria de Medeiros; SOUZA, Ana Paula; COSTA, Temilson. A relação teoria e prática: investigando as compreensões de professores que atuam na Educação Profissional. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**. Natal, v. 1, n. 12, 2017

NOVOA, Antonio. **Profissão Professor**. Porto: Ed. Porto, 2018.

OLIVEIRA, Karin Patricia. **Formação continuada de professores da pré-escola da Rede Municipal de São Paulo: um estudo sobre a autonomia e heteronomia**. 2020. 245 f. Dissertação (Mestrado em Educação: História, Política, Sociedade) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: História, Política, Sociedade, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

OLIVEIRA, B. R. **A implementação de políticas educacionais no nível micro: uma análise a partir dos profissionais da escola no contexto da prática**. *Revista de Estudios Teóricos y Epistemológicos en Política Educativa*, v. 4, p. 1-17, 2019.

PEREIRA, J. N. **Nova Escola e padrão BNCC de docência: a formação do professor gerenciado**. Dissertação de Mestrado Educação. Universidade Federal de Santa Catarina, 2019

RODRIGUES, L. M. M. **Competências docentes do professor-tutor na educação superior a distância como proposta de uma formação continuada**. Dissertação Mestrado Educação e Novas Tecnologias. Centro Universitário Internacional, 2018.

SANTOS, J. Professores federais do ensino básico técnico e tecnológico-EBTT: histórico e carreira no magistério federal. **Brazilian Journal**, v,12, n.7, 2021.

SANTOS, M. A. dos. **Princípios histórico-culturais para a organização de formações docentes continuadas concretas**. Mestrado Psicologia do Desenvolvimento

e Aprendizagem. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Bauru), 2020.

SANTOS, Jennifer Susan. **Carreira do ensino básico, técnico e tecnológico – EBTT: impactos do reconhecimento de saberes e competências na formação e trabalho docente da UFPA**. Tese. Belém/PA, 2019

SANTOS. A. K. M. **Saberes neurocientíficos e a formação docente: percepções dos egressos dos cursos de formação inicial e continuada da PUC Minas**. Mestrado Educação. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2018.

SANTOS, J. S. W.; CHAVES, V. L. J. Reconhecimentos de Saberes e Competências-RSC e as novas configurações da carreira dos Professores Federais do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico-EBTT. In: **Universidade e Sociedade – Andes – SN**. N. 59, jan. 2017

SILVA, O; et al. **A carreira no magistério da educação básica técnica e tecnológica e o perfil do docente sem dedicação exclusiva no IFRN**. Monografia. Brasília/DF, 2024

TELLES, L. C. M. dos S.; et al. A política de assistência estudantil no Instituto Federal de Rondônia (IFRO) durante a pandemia de Covid-19 no ano de 2020. **Educação**, v. 48, n. 1, p. e60/1–22, 2023.

¹ Graduando do curso de Tecnologia em Gestão Pública – Instituto Federal de Rondônia- IFRO, Porto Velho, Rondônia – Brasil
Email:adryanobatista@hotmail.com

²Professora orientadora, mestra em geografia. Universidade federal de Rondônia – unir.
Especialista em educação a distância. Email:Orientacaotcc17.pvhzonanorte@ifro.edu.br