

O reconhecimento de saberes e competências no Instituto Federal do Tocantins e a formação continuada de professores

Quenizia Vieira Lopes
Kenya Maria Vieira Lopes
Marco Aurélio Pereira Mello
Jocyléia Santana dos Santos

Resumo

Entre as ações de valorização dos profissionais da educação, e da qualidade dessa, estabelecidas pelo Plano Nacional de Educação 2014/2024, destaca-se a meta 13, que visa a ampliação do número de mestres e doutores nas instituições de ensino superior. Diante de tal contexto, questiona-se: o Instituto Federal do Tocantins – IFTO - tem atendido a essa meta? O presente artigo busca apresentar o atual cenário da formação continuada dos professores no IFTO e o processo de regulamentação da Retribuição por Titulação - RT por meio de Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, de modo a introduzir discussões acerca do RSC, da formação continuada dos docentes e do atendimento à meta 13 do PNE. A pesquisa teve como aporte teórico Tardif (2014), Nóvoa (2002, 2017), Imbernon (2016) e Abrucio (2016), além de basear nas legislações vigentes sobre a formação de professores no Brasil como ponto de partida da discussão proposta. Levantaram-se dados no IFTO, procedendo-se ao mapeamento para identificar a formação atual do quadro docente da instituição, bem como o número de professores com RSC por nível de formação e unidade de lotação. O IFTO possui 75% de mestres e doutores e está próximo a atingir os demais percentuais propostos na meta 13 do PNE. Destaca-se a importância de se discutir sobre tal perspectiva de formação continuada de professores em âmbito nacional. Logo, entende-se que, no processo de valorização do profissional docente, além de incentivos como a RT via RSC, deve constar investimentos com vistas à ampliação da oferta de cursos de pós-graduação em diversas áreas e nas regiões mais carentes desses programas como o Norte do país.

Palavras-chave: Saberes e Competências. Formação Continuada. Professores.

Quenizia Vieira Lopes

Instituto Federal do Tocantins, IFTO

E-mail: quenizia@ifto.edu.br

 <http://orcid.org/0000-0001-6199-0616>

Kênya Maria Vieira Lopes

Instituto Federal do Tocantins, IFTO

E-mail: kenya@ifto.edu.br

 <http://orcid.org/0000-0001-5930-5464>

Marco Aurélio Pereira Mello

Instituto Federal do Tocantins, IFTO

E-mail: marco.mello@ifto.edu.br

 <http://orcid.org/0000-0003-3352-003X>

Jocyléia Santana dos Santos

Universidade Federal do Tocantins, UFT

E-mail: jocyleiasantana@gmail.com

 <http://orcid.org/0000-0003-2335-121X>

Recebido em: 11/05/2019

Aprovado em: 20/04/2020



<http://www.perspectiva.ufsc.br>

 <http://dx.doi.org/10.5007/2175-795X.2020.e65129>

Abstract

The recognition of knowledge and competences in the Federal Institute of Tocantins and the continued teacher training

Among the actions to value education professionals, established by the National Education Plan 2014/2024, goal 13 stands out, which aims to increase the number of masters and doctors in college and higher education institutions. Given this context, the question arises: has the Federal Institute of Tocantins - IFTO - met this goal? This article seeks to present the current scenario of continuing education for teachers in the IFTO and the process of regulating the Retribution for Titles- RT-through Recognition of Knowledge and Skills - RKS, in order to introduce discussions about RKS, continuing education teachers and meeting the PNE goal 13. The research was based on authors such Tardif (2014), Nóvoa (2002, 2017), Imbernon (2016) and Abrucio (2016), as well as the current legislation on teacher education in Brazil, in order to start the discussion. Data were collected from the IFTO, which allowed us to map the current level of education of the IFTO teaching staff, as well as the number of teachers with RKS by level of training and unit capacity. IFTO has 75% of masters and doctors and is close to reaching the other percentages proposed in goal 13 of the PNE. The importance of discussing this perspective of continuing teacher education at a national level is highlighted. Therefore, it is understood that in the process of valuing the teaching professionals, in addition to incentives such as RT via the RKS, investments must be included with a view to expanding the offer of postgraduate courses in several areas and in the regions most in need of these programs, such as North of the country.

Keywords:

Knowledge and Skills. Continuing Education. Teachers.

Resumen

El reconocimiento de los conocimientos y las competencias en el Instituto Federal de Tocantins y la formación continua de profesores

Entre las acciones para valorar a los profesionales de la educación, y la calidad de ellas, establecidas por el Plan Nacional de Educación 2014/2024, se destaca el objetivo 13, que propone aumentar el número de maestros y doctores en las instituciones de educación superior. Dado este contexto, surge la pregunta: ¿el Instituto Federal de Tocantins – IFTO - ha alcanzado este objetivo? Este artículo busca presentar el escenario actual de la formación continua de los profesores en el IFTO y el proceso de regulación de la Retribución por Títulos - RT a través del Reconocimiento de Conocimientos y Competencias - RSC, con el fin de introducir discusiones sobre la RSC, de la formación continua de los docentes y del atentimiento al objetivo 13 del PNE. La investigación tuvo como apoyo teórico Tardif (2014), Nóvoa (2002, 2017), Imbernon (2016) y Abrucio (2016), además de basarse en la legislación actual sobre formación docente en Brasil como punto de partida para la discusión propuesta. Se recopilaron datos en el IFTO, mapeando para identificar la formación actual del cuadro docente de la institución, así como el número de profesores con RSC por nivel de formación y capacidad de la unidad. El IFTO tiene 75% de maestros y doctores y está cerca de alcanzar los otros porcentajes propuestos en el objetivo 13 del PNE. Se destaca la importancia de discutir esta perspectiva de la formación continua de los profesores a nivel nacional. Por lo tanto, se entiende que, en el proceso de valoración del profesional docente, además de incentivos como RT a través de la RSC, debe haber inversiones destinadas a expandir la oferta de cursos de posgrado en varias áreas y en las regiones más necesitadas de estos programas como el Norte del país.

Palabras claves:

Conocimientos y competencias. Formación continua. Profesores.

Introdução

Muitos são os autores que pesquisam e discutem sobre a temática Formação Continuada de Professores, visto ser este um tema de pesquisa recorrente e que, por mais que seja abordado, não cessará a sua investigação e registro, uma vez que está em constante mudança. Dessa forma, de acordo com Libâneo (2012), o sistema educacional está carregado de significados sociais e políticos que influenciam fortemente as ideias, atitudes, modos de agir e comportamentos de professores e alunos, bem como as práticas pedagógicas, curriculares e organizacionais. Assim, se a prática docente também é influenciada pelo seu meio, significa que ela está em constante aperfeiçoamento e transformação, visto que a sociedade é modificável e o aprendizado se refaz a cada dia, pois aprender é um ato contínuo.

A melhoria da qualidade de ensino está intimamente ligada ao processo de formação contínua do docente, uma vez que a melhoria do capital humano pode favorecer mudanças positivas no processo ensino-aprendizagem, em todos os níveis de ensino. Assim posto, conjectura-se que o aperfeiçoamento permanente dos docentes influencia na sua prática pedagógica, pois aprimora os conhecimentos de sua área de atuação, o que pode contribuir para a oferta de um ensino de qualidade. De acordo Abraucio (2016):

O aumento da qualidade e da equidade no campo educacional depende de várias ações. [...] Para atingir esse objetivo, uma das peças centrais é a formação e o aperfeiçoamento dos docentes, seja dos que vão entrar na carreira, seja dos que nela estão (p.11).

Destaca-se que no Plano Nacional de Educação – PNE 2014/2024 (BRASIL, 2014), no que se refere às metas vinculadas à valorização dos profissionais da educação básica, consta a meta estratégica de:

Formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos(as) os(as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (p. 29).

Ainda, conforme o Plano Nacional de Educação – 2014/2024 (BRASIL, 2014), em conformidade com a sua meta 13, prevê-se:

Elevar a qualidade da educação superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior para 75% (setenta e cinco por cento), sendo, do total, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) doutores (p.25).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB (BRASIL, 1996) estabelece que a formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura plena, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a formação em nível médio, na modalidade normal. Dispõe, também, que será garantida formação continuada para os profissionais da educação, no local de trabalho ou em instituições

de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, cursos superiores de graduação plena ou tecnológicos e de pós-graduação.

A Lei n.º 12.772 (BRASIL, 2012), que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e dá outras providências, estabeleceu, conforme seu artigo 18, a possibilidade de percepção de Retribuição por Titulação – RT sobre a formação do professor, considerando a equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC.

Desta forma, o presente artigo busca apresentar o atual cenário da formação continuada dos professores no IFTO e o processo de regulamentação da Retribuição por Titulação por meio de Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC, de modo a introduzir discussões acerca do RSC, da formação continuada dos docentes e do atendimento à meta 13 do Plano Nacional de Educação.

A formação continuada e o trabalho dos professores

O termo “Formar” deriva do latim “Formare”: dar forma. Para Charlot (2005, p. 93) “formar é preparar para o exercício de práticas direcionadas e contextualizadas, nas quais o saber só adquire sentido com referência ao objetivo perseguido”.

Ao dialogar sobre a formação docente, Abraucio afirma que

a precariedade da formação inicial é amplificada pelo baixo capital cultural e social da grande maioria dos estudantes de magistério. Isso faz com que a garantia de uma boa formação continuada ganhe ainda mais relevância (ABRAUCIO, 2016, p.16)

Seguindo essa abordagem, considera-se que a formação continuada pode possibilitar o fechamento de lacunas deixadas quando da formação inicial do docente. A formação continuada, além de se constituir como uma forma para aquisição de novos conhecimentos, deve ser útil e estimulante aos professores, de modo que estes possam melhorar sua atuação na escola.

De acordo com o movimento *Todos Pela Educação* (ABRUCIO, 2016), a construção da profissionalização, que é entendida como um campo de trabalho reconhecido pela sociedade e que tem estruturas de carreira e aperfeiçoamento permanente do ofício, depende fortemente do que se chama no Brasil de formação continuada.

Conforme relatado por Imbernón (2016, p. 99), quanto à formação permanente de professores descrita no relatório de Eurydice, acredita-se que “está relacionada com o trabalho docente e tem um impacto inegável na qualidade do ensino que eles oferecem aos alunos”, sendo a utilização desse caminho como forma de capacitação dos docentes uma boa escolha. Percebe-se que a formação contínua tanto beneficia o processo educacional como também beneficia o próprio docente, ao passo que o aperfeiçoa e possibilita o reconhecimento de seu trabalho por meio da valorização profissional.

A Resolução n.º 2 do Conselho Nacional de Educação – CNE, de 1º de julho de 2015 (BRASIL, 2015), esclarece sobre o trabalho do professor:

Compreende-se a docência como ação educativa e como processo pedagógico intencional e metódico, envolvendo conhecimentos específicos, interdisciplinares e pedagógicos, conceitos, princípios e objetivos da formação que se desenvolvem na construção e apropriação dos valores éticos, linguísticos, estéticos e políticos do conhecimento inerentes à sólida formação científica e cultural do ensinar/aprender, à socialização e construção de conhecimentos e sua inovação, em diálogo constante entre diferentes visões de mundo. (BRASIL, 2015, § 1º, art. 2º)

O trabalho docente é minucioso. Demanda do professor muitos atributos para que o desenvolvimento de suas atividades diárias seja realizado com qualidade. Suas habilidades pessoais, com influências das lapidações que podem ser feitas por meio de sua prática docente e formação continuada, tornam-se um forte aliado para o desenvolvimento de sua prática educacional. Destarte, para que o processo ensino-aprendizagem seja facilitado pelo bom desempenho do professor, é necessário que este possua *expertise* para o domínio de sua prática educacional, contribuindo assim para a promoção da qualidade no ensino. Desse modo, podemos dizer que as habilidades pessoais dos professores podem ser facilitadas por meio de sua capacitação permanente. Nesse contexto, reflete-se sobre o significado da declaração de Nóvoa (2002, p. 22) quando diz que “os professores são, ao mesmo tempo, objetos e sujeitos da formação”.

A formação continuada do professor pode beneficiar sua prática pedagógica ao tempo que, com as situações já vividas no ambiente escolar, e com as teorias assimiladas em capacitação continuada, torna real a práxis pedagógica, uma vez que pode pôr em exercício a análise de suas ações e revê-las, com um parâmetro estabelecido pela teoria assimilada nas formações realizadas no decorrer de sua atuação profissional, pois, conforme Soares e Cunha (2010, p. 20), “a formação desse profissional precisa garantir articulação entre teoria e prática, levando em conta a reflexão epistemológica da prática”.

O Conselho Nacional de Educação – CNE, por meio de sua Resolução n.º 2, de 1º de julho de 2015 - que define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada -, em seu artigo 16, define:

A formação continuada compreende dimensões coletivas, organizacionais e profissionais, bem como o repensar do processo pedagógico, dos saberes e valores, e envolve atividades de extensão, grupos de estudos, reuniões pedagógicas, cursos, programas e ações para além da formação mínima exigida ao exercício do magistério na educação básica, tendo como principal finalidade a reflexão sobre a prática educacional e a busca de aperfeiçoamento técnico, pedagógico, ético e político do profissional docente. (BRASIL, 2015).

Tardif (2014, p. 291) reconhece que a “formação contínua se concentra nas necessidades e situações vividas pelos práticos e diversifica suas formas: formação através dos pares, formação sob medida, no ambiente de trabalho, integrada numa atividade de pesquisa colaborativa, etc.”. Para o autor, a formação

do professor é um “*continuum*” que se estende por toda a sua vida profissional e vai além, uma vez que até os que não estão na ativa podem repassar as suas experiências.

Infere-se que as ações de formação continuada devem ser pensadas e idealizadas com vistas à reflexão do trabalho dos professores, possibilitando uma autoanálise de sua atuação diária, permitindo assim um despertar para mudanças de atitudes, com foco na melhoria do processo de ensino-aprendizagem.

Conforme disposto por Nóvoa (2002, p. 22):

Os professores nunca viram o seu conhecimento específico devidamente reconhecido. Mesmo quando se insiste na importância da sua missão, a tendência é sempre considerar que lhes basta dominarem bem a matéria que ensinam e possuem um certo jeito de comunicar e lidar com os alunos. O resto é dispensável. Tais posições conduzem, inevitavelmente, ao desprestígio da profissão, cujo saber não tem qualquer “valor de troca” no mercado acadêmico e universitário.

Nessa linha de pensamento, acredita-se que essa realidade pode estar se transformando no cenário brasileiro, especialmente com a instituição pelo Governo Federal do Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC - aos professores da carreira do Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, possibilitando a esses professores a valorização de sua profissionalização por meio de retribuição por titulação de sabedoria e capacidades comprovadas, que não necessariamente sejam certificadas por meio de cursos de mestrado e doutorado, por exemplo. Nesse contexto, surge a indagação dos impactos que essa política gera na comunidade educacional no que tange à continuidade na formação continuada dos professores. A seguir, discorre-se sobre essa temática.

O reconhecimento de saberes e competências – RSC no IFTO

O Reconhecimento de Saberes e Competências foi instituído no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica no ano de 2012, tendo sua aplicação a partir de 2014. Por meio da Lei n.º 12.772 (BRASIL, 2012), que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, e dá outras providências, conforme seu artigo 18, foi estabelecida a possibilidade de percepção de Retribuição por Titulação – RT sobre a formação do professor, considerando a equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC.

O Reconhecimento de Saberes e Competências identifica um conjunto de habilidades e atividades desenvolvidas pelo professor no seu cotidiano educacional, se considerarmos o disposto por Nóvoa (2002, p. 27), ao se referir aos conhecimentos dos professores:

Não é fácil definir o conhecimento profissional: tem uma dimensão teórica, mas não é teórico; tem uma dimensão prática, mas não é apenas prático; tem uma dimensão experiencial, mas não é unicamente produto da experiência. Estamos perante um conjunto de saberes, de competências e de atitudes mais (e este mais é essencial) a sua mobilização numa determinada acção educativa.

O RSC é o processo de seleção pelo qual são reconhecidos os conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional, bem como no exercício das atividades realizadas no âmbito acadêmico, para efeito do disposto no artigo 18 da Lei n.º 12.772 (BRASIL, 2012). Tal definição é do Conselho Permanente para Reconhecimento de Saberes e Competências da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação, disposto na Resolução n.º 1 (BRASIL, 2014), que estabelece os pressupostos, as diretrizes e os procedimentos para a concessão de Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC aos docentes da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, por meio de processo avaliativo especial.

Em conformidade com o art. 2, § 1º, da Resolução n.º 1 (BRASIL, 2014), em referência aos perfis a serem observados para a concessão de RSC, devem ser seguidos os seguintes critérios:

- a) RSC I - Reconhecimento das experiências individuais e profissionais relativas às atividades de docência e/ou orientação, e/ou produção de ambientes de aprendizagem, e/ou gestão, e/ou formação complementar e deverão pontuar, preferencialmente, nas diretrizes relacionadas no inciso I, do art. 11, desta resolução.
- b) RSC II - Reconhecimento da participação em programas e projetos institucionais, participação em projetos de pesquisa, extensão e/ou inovação e deverão pontuar, preferencialmente, nas diretrizes relacionadas no inciso II, do art. 11, desta resolução.
- c) RSC III - Reconhecimento de destacada referência do professor, em programas e projetos institucionais e/ou de pesquisa, extensão e/ou inovação, na área de atuação e deverão pontuar, preferencialmente, nas diretrizes relacionadas no inciso III, do art. 11, desta resolução.

Para melhor compreensão do processo de análise para concessão de RSC, descreve-se o artigo 11 da referida Resolução (BRASIL, 2014), por meio de tabelas explicativas, com menção de alguns dos critérios relacionados pelo Regulamento do IFTO:

Tabela 1 – Critérios para obtenção do RSC no Nível I

Nível	Critérios dispostos pela Resolução para concessão do incentivo	Exemplos de critérios estabelecidos pelo IFTO
RSC- I	<p>A) Experiência na área de formação e/ou atuação do docente, anterior ao ingresso na Instituição, contemplando o impacto de suas ações nas demais diretrizes dispostas para todos os níveis do RSC;</p> <p>B) Cursos de capacitação na área de interesse institucional;</p> <p>C) Atuação nos diversos níveis e modalidades de educação;</p> <p>D) Atuação em comissões e representações institucionais, de classes e profissionais, contemplando o impacto de suas ações nas demais diretrizes dispostas para todos os níveis do RSC;</p> <p>E) Produção de material didático e/ou implantação de ambientes de</p>	<p>A.2) Atuação em gestão escolar (supervisão, coordenação, orientação educacional, responsabilidade técnica por curso ou ambiente de aprendizagem) - 0,08 por mês, podendo chegar ao total de 250 itens.</p> <p>A.4) Gestão em instituição privada na área de atuação (presidência, superintendência, direção, gerência, chefia, supervisão e coordenação em empresas ou entidades) - 0,17 por mês, podendo chegar ao total de 120 itens.</p> <p>A.5) Experiência na área de atuação ou formação em nível técnico, administrativo, operacional, comercial ou profissional liberal - 0,8 por mês, podendo chegar ao total de 250 itens.</p> <p>A.13) Produção de material didático com</p>

	<p>aprendizagem, nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou inovação;</p> <p>F) Atuação na gestão acadêmica e institucional, contemplando o impacto de suas ações nas demais diretrizes dispostas para todos os níveis do RSC;</p> <p>G) Participação em processos seletivos, em bancas de avaliação acadêmica e/ou de concursos;</p> <p>H) Outras graduações, na área de interesse, além daquela que o habilita e define o nível de RSC pretendido, no âmbito do plano de qualificação institucional.</p>	<p>ISSN/ISBN ou DOI e/ou implantação de ambientes de aprendizagem nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou inovação ou artigo completo publicado em periódico científico ou apresentação artística em mostras ou similares na área/subárea do curso - 0,5 por material, podendo chegar ao total de 40 itens.</p> <p>B.2) Proficiência em língua estrangeira certificada por teste oficial - 2 por certificado, podendo chegar ao total de 2 itens.</p> <p>B.4) Cursos de aperfeiçoamento (carga horária mínima de 180h em certificado individual ou na soma de até 5 certificados) - 10 por curso concluído, no total de 1 item.</p> <p>D.3) Participação como Titular em conselhos de classe e profissionais - 0,1 por mês, podendo chegar ao total de 100 itens.</p> <p>E.1) Produção de apostilas (ISSN/ISBN ou DOI), livros didáticos (com ISSN/ISBN ou DOI), manuais técnicos (com ISSN/ISBN ou DOI), apresentações, roteiros técnicos, culturais e esportivos e outros instrumentos didáticos – 0,25 por material, podendo chegar ao total de 40 itens.</p> <p>F.1) Cargo de Direção 1 - 0,42 por mês, podendo chegar ao total de 48 itens.</p>
--	---	--

Fonte: Elaborada pelos autores (2019) a partir de informações de BRASIL (2014) e IFTO (2014).

Conforme disposto na tabela anterior, verifica-se que há valorização tanto de atividades realizadas antes do ingresso na Instituição Federal de Ensino, quanto após o seu ingresso. Assim, conforme critérios estabelecidos, o professor que protocoliza processo de Reconhecimento de Saberes e Competências para recebimento de retribuição por titulação no Nível I, equivalente à retribuição por titulação de especialista, pode pontuar até 20 pontos no critério A, que trata da experiência na área de formação e/ou atuação do docente anterior ao ingresso na instituição, pontuação máxima também atribuída ao critério F. Já no critério B, referente a cursos de capacitação na área de interesse institucional, a pontuação máxima pode chegar a 10, pontuação limite também atribuída aos critérios C, D, E, G e H.

Na tabela 2, constam os critérios para obtenção do RSC no nível II aos professores com título de especialização.

Tabela 2 – Critérios para obtenção do RSC no Nível II

Nível	Critérios dispostos pela Resolução para concessão do incentivo	Exemplos de alguns dos critérios estabelecidos pelo IFTO
RSC - II	<p>A) Orientação do corpo discente em atividades de ensino, extensão, pesquisa e/ou inovação;</p> <p>B) Participação no desenvolvimento de protótipos, depósitos e/ou registros de propriedade intelectual;</p> <p>C) Participação em grupos de trabalho e oficinas institucionais;</p> <p>D) Participação no desenvolvimento de projetos de interesse institucional, de ensino, pesquisa, extensão e/ou inovação;</p> <p>E) Participação no desenvolvimento de projetos e/ou práticas pedagógicas de reconhecida relevância;</p> <p>F) Participação na organização de eventos científicos, tecnológicos, esportivos, sociais e/ou culturais;</p> <p>G) Outras pós-graduações <i>lato sensu</i>, na área de interesse, além daquela que o habilita e define o nível de RSC pretendido, no âmbito do plano de qualificação institucional.</p>	<p>* Orientação ou coorientação de TCC de cursos técnicos - 0,25 por orientação concluída, podendo chegar ao total de 80 itens.</p> <p>* Orientação ou supervisão de estágios curriculares, obrigatórios ou não - 0,17 por mês, podendo chegar ao total de 120 itens.</p> <p>* Propriedade intelectual (patente, registro) - 0,25 por orientação concluída, podendo chegar ao total de 80 itens.</p> <p>* Participação em projetos de ensino, pesquisa, inovação tecnológica e extensão na própria instituição – 2,5 por projeto, podendo chegar ao total de 8 itens.</p> <p>* Coordenação em Projetos de Iniciação à Docência (PIBID) - 0,17 por mês, podendo chegar ao total de 120 itens.</p> <p>* Participação na organização de congresso e simpósio – 1 por evento, podendo chegar ao total de 20 itens.</p> <p>* Propriedade intelectual (patente, registro) – 10 por patente ou registro, no total de 1 item.</p> <p>* Coordenação de Projetos Integradores – 2,5 por projeto, podendo chegar ao total de 4 itens.</p> <p>* Participação como avaliador <i>ad hoc</i> ou parecerista em congressos e eventos - 0,2 por parecer, podendo chegar ao total de 100 itens.</p> <p>* Curso de especialização em conformidade com resolução do Conselho Nacional de Educação - 10 por curso concluído, no total de 1 item.</p>

Fonte: Elaborada pelos autores a partir de informações de BRASIL (2014) e IFTO (2014)

Para recebimento de RT no nível II do RSC, de acordo com a tabela anterior, verifica-se que as atividades realizadas antes do ingresso na Instituição Federal de Ensino não contabilizam pontos. Contudo, as atividades após a sua entrada na instituição são pontuadas, em conformidade com o regulamento do IFTO. Assim, conforme critérios estabelecidos, o professor que protocoliza processo de Reconhecimento

de Saberes e Competências, para recebimento de retribuição por titulação no RSC - II, equivalente a retribuição por titulação de mestre, deve alcançar no mínimo 25 pontos nesse nível, chegando ao total de 50 pontos. O professor pode pontuar esse quantitativo em qualquer um dos níveis e não apenas no que fará jus. Constatam-se a seguir alguns dos critérios para o Nível III do RSC.

Tabela 3 – Critérios para obtenção do RSC no Nível III

Nível	Critérios dispostos pela Resolução para concessão do incentivo	Exemplos de alguns dos critérios estabelecidos pelo IFTO
RSC - III	<p>A) Desenvolvimento, produção e transferência de tecnologias;</p> <p>B) Desenvolvimento de pesquisas e aplicação de métodos e tecnologias educacionais que proporcionem a interdisciplinaridade e a integração de conteúdos acadêmicos na educação profissional e tecnológica ou na educação básica;</p> <p>C) Desenvolvimento de pesquisas e atividades de extensão que proporcionem a articulação institucional com os arranjos sociais, culturais e produtivos;</p> <p>D) Atuação em projetos e/ou atividades em parceria com outras instituições;</p> <p>E) Atuação em atividades de assistência técnica nacional e/ou internacional;</p> <p>F) Produção acadêmica e/ou tecnológica, nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou inovação;</p> <p>G) Outras pós-graduações <i>stricto sensu</i>, na área de interesse, além daquela que o habilita e define o nível de RSC pretendido, no âmbito do plano de qualificação institucional.</p>	<p>* Contratos de transferência de tecnologia e licenciamento – 10 por contrato ou licenciamento, podendo chegar ao total de 1 item.</p> <p>* Coordenação de implantação de projetos pedagógicos de novos cursos – 2,5 por PPC, podendo chegar ao total de 4 itens.</p> <p>* Participação em comissão de reformulação de PPC de cursos técnicos - 1 por PPC, podendo chegar ao total de 10 itens.</p> <p>* Participação como executor de projeto de pesquisa, inovação tecnológica e extensão - 5 por projeto, podendo chegar ao total de 4 itens.</p> <p>* Coordenação de cursos de extensão - 0,21 por mês, podendo chegar ao total de 96 itens.</p> <p>* Coordenação ou participação em equipe diretiva visando a implantação de unidades de ensino - 2 por projeto, podendo chegar ao total de 5 itens.</p> <p>* Membro de grupo de pesquisa – 0,1 por mês, podendo chegar ao total de 100 itens.</p> <p>* Publicação de artigo em revista indexada - 6 por artigo, podendo chegar ao total de 5 itens.</p> <p>* Publicação de livro especializado - 6 por livro, podendo chegar ao total de 5 itens.</p> <p>* Apresentação ou publicação de trabalho de pesquisa em evento internacional – 7,5 por trabalho, podendo chegar ao total de 4 itens.</p> <p>* Produção de parecer técnico na condição de membro de comitê científico de revista indexada – 7,5 por edição, podendo chegar ao total de 4 itens.</p>

Fonte: Elaborada pelos autores a partir de informações de BRASIL (2014) e IFTO (2014).

Conforme disposto no Regulamento do IFTO (2014, p. 5), o valor máximo que poderá ser atingido pelo professor em cada um dos níveis do RSC é de cem pontos, obtidos pelo somatório da pontuação nas diversas diretrizes do mesmo nível. Além disso, a pontuação total de uma diretriz será o resultado do somatório dos pontos obtidos nos critérios correspondentes, sendo limitada ao valor máximo estipulado pela diretriz. Por conseguinte, para fins de cálculo da pontuação total do docente, serão considerados os pontos obtidos em todo e qualquer critério disponível para pontuação, sendo limitada ao valor máximo de 300 (trezentos) pontos. Por fim, a pontuação em cada critério de uma diretriz é calculada por meio da multiplicação do fator de pontuação pela quantidade de itens da unidade de mensuração adotada para esse critério

Ainda de acordo com regulamento do IFTO, para que o processo de solicitação do RSC seja aprovado e deferido pela Comissão Especial, o docente deverá:

- I – obter, no mínimo, 50 pontos, podendo pontuar esse quantitativo em qualquer um dos níveis e não apenas no que fará jus;
- II – contemplar, obrigatoriamente, no nível pretendido, o mínimo de 25 pontos, equivalentes a 50% da pontuação mínima necessária;
- III – obter parecer favorável de, no mínimo, dois membros da Comissão Especial. (IFTO, 2014, p. 6).

Elucidado o processo das atividades dispostas no regulamento interno do RSC para obtenção de pontuação para RSC, explicita-se o cenário atual dos professores que estão em processo de formação continuada, por meio de cursos de pós-graduação, bem como o quadro de professores que fazem uso do incentivo de RT por meio de RSC, expondo essa relação. Uma reflexão em torno dessas indagações é importante, pois, de acordo com Tardif (2014):

[...] os saberes que servem de base para o ensino, tais como são vistos pelos professores, não se limitam a conteúdos bem circunscritos que dependem de um conhecimento especializado. Eles abrangem uma grande diversidade de objetos, de questões, de problemas que estão todos relacionados com seu trabalho. (p. 61).

Acredita-se que a implementação do RSC pode ser entendida como uma proposta de valorização do trabalho do professor, uma vez que:

O professor, enquanto um dos sujeitos históricos do processo de construção do mundo, precisa ser valorizado em vez de ser massacrado por políticas salariais indignas que o colocam, muitas vezes, em condições de impossibilidade de reverter o quadro de desesperança e desânimo por que passa, também, a sociedade brasileira face às políticas neoliberais. (BENASSULY, 2002, p. 191).

É importante frisar, conforme já disposto por Tardif (2014), que o saber do professor é relevante para o seu desenvolvimento profissional, e este saber vem de dimensões diversas, não somente daquilo que é doutrinado no seu processo de formação profissional. Conforme afirma o autor:

[...] o saber não é uma coisa que flutua no espaço: o saber dos professores é o saber deles e está relacionado com a pessoa e a identidade deles, com a sua experiência de vida e com a sua história profissional, com as suas relações com os alunos em sala de aula e com os outros atores escolares na escola, etc. Por isso, é necessário estudá-lo relacionando-o com esses elementos constitutivos do trabalho docente. (TARDIF, 2014, p. 11)

Registra-se que esta breve análise e registro sobre a formação permanente dos professores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, levando-se em conta a formação continuada, por meio de cursos de pós-graduação e saberes experienciais, por meio do Reconhecimento de Saberes e Competências, nos permite refletir e dialogar sobre o disposto por Imbernón (2016, p. 185):

A profissão docente se desenvolve profissionalmente mediante diversos fatores: o salário, a demanda do mercado de trabalho, o clima de trabalho nas instituições nos quais se exerce, a promoção dentro da profissão, as estruturas hierárquicas, a carreira docente etc., e, é claro, mediante a formação inicial e permanente que essa pessoa realiza ao longo de sua vida profissional. São fatores que possibilitam, ou impedem, que os professores progridam no exercício de sua profissão.

A implementação do RSC no Brasil consolidou, na prática, o que autores a seguir mencionados abordam sobre saberes e formação de professores ao longo das últimas décadas. Destaca-se Tardif (2014), para o qual a política de valorização do trabalho docente deve reconhecer a multiplicidade de fontes dos saberes do professor; Nóvoa (2002) defende que o professor possui um conjunto de saberes e competências que são mobilizados em sua prática educativa; Imbernón (2016) elucida a compreensão de que o contexto da profissão docente tem influências no processo de formação desse profissional; e Abrucio (2016) ressalta a relevância da formação continuada para aprimorar o trabalho docente.

Dados os critérios estabelecidos para a concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências do professor no IFTO, observa-se que o exercício da docência mobiliza saberes e competências que estão para além do ensino em sala de aula. As dimensões das atividades relacionadas à pesquisa, à extensão e à inovação são destaques em todos os níveis de RSC pelos quais os professores podem requerer comprovação de experiência, demonstrando por meio delas seu notório saber.

A possibilidade de o professor pontuar no item referente à conclusão de um curso de pós-graduação, mesmo possuindo outro, é uma forma de incentivo para que o professor continue a investir em sua formação.

Discorre-se a seguir sobre a realidade dos professores no Instituto Federal do Tocantins – IFTO, no que tange à formação continuada, por meio de cursos de pós-graduação, e recebimento de retribuição por titulação, por meio de Reconhecimento de Saberes e Competências.

A formação dos professores do IFTO e a concessão de RSC

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – IFTO foi criado mediante a integração da Escola Agrotécnica Federal de Araguatins – EAFA e a Escola Técnica Federal de Palmas – ETF Palmas, por meio da Lei n.º 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que instituiu a Rede Federal de

Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação. O Instituto Federal do Tocantins, assim como os demais Institutos Federais, é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada 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. (BRASIL, 2008, art. 2º).

O IFTO constitui-se da Reitoria, com sede na cidade de Palmas, que é o órgão executivo que administra, coordena e superintende todas as atividades do IFTO, e dos *campi* Araguaína, Araguatins, Avançado Formoso do Araguaia, Avançado Pedro Afonso, Avançado Lagoa da Confusão, Colinas do Tocantins, Dianópolis, Gurupi, Palmas, Paraíso do Tocantins e Porto Nacional (IFTO, 2018, p. 3).

Entre as finalidades dispostas aos Institutos Federais, em sua lei de criação, destacam-se aqui:

I - ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas à atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;

(...)

V - constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica;

VI - qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;

(...)

VIII - realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico. (BRASIL, 2008, art. 6º).

Considerando as finalidades dispostas ao IFTO na sua lei de criação, bem como sua missão, que é “proporcionar desenvolvimento educacional, científico e tecnológico no Estado do Tocantins por meio da formação pessoal e qualificação profissional”, e considerando ainda sua visão de “ser referência no ensino, pesquisa e extensão, com ênfase na inovação tecnológica de produtos e serviços, proporcionando o desenvolvimento regional sustentável”, constante do seu Plano de Desenvolvimento Institucional (IFTO, 2015, p. 36), revela-se necessário que o IFTO invista no processo de formação continuada de seus professores.

O Instituto Federal do Tocantins oferece cursos em seus *campi* conforme tabela a seguir:

Tabela 4 - Cursos ofertados no IFTO

Item	Campus/Campus Avançado	Curso	Modalidade de Curso
1	Araguaína	Análise e Desenvolvimento de Sistemas	Tecnologia
2	Araguaína	Análises Clínicas	Subsequente
3	Araguaína	Biotecnologia	Médio Integrado
4	Araguaína	Enfermagem	Subsequente

5	Araguaína	Formação Docente em Educação Ambiental e Desenvolvimento Sustentável	Especialização
6	Araguaína	Gestão da Produção Industrial	Tecnologia
7	Araguaína	Informática	Médio Integrado
8	Araguaína	Operador de Computador	Proeja - FIC
9	Araguatins	Agronomia	Bacharelado
10	Araguatins	Agropecuária	Médio Integrado
11	Araguatins	Agropecuária	Subsequente
12	Araguatins	Ciências Biológicas	Licenciatura
13	Araguatins	Computação	Licenciatura
14	Araguatins	Redes de Computadores	Médio Integrado
15	Colinas do Tocantins	Agropecuária Sustentável	Especialização
16	Colinas do Tocantins	Agropecuária	Subsequente
17	Colinas do Tocantins	Agropecuária	Médio Integrado
18	Colinas do Tocantins	Computação	Licenciatura
19	Colinas do Tocantins	Informática	Médio Integrado
20	Dianópolis	Agropecuária	Médio Integrado
21	Dianópolis	Computação	Licenciatura
22	Dianópolis	Engenharia Agrônoma	Bacharelado
23	Dianópolis	Informática	Médio Integrado
24	Formoso do Araguaia	Agricultura	Subsequente
25	Formoso do Araguaia	Informática	Concomitante
26	Gurupi	Administração	Médio Integrado
27	Gurupi	Agronegócio	Médio Integrado
28	Gurupi	Agronegócio	Subsequente
29	Gurupi	Arte Educação	Especialização
30	Gurupi	Artes Cênicas	Licenciatura
31	Gurupi	Edificações	Médio Integrado
32	Gurupi	Engenharia Civil	Bacharelado
33	Gurupi	Gestão Pública	Tecnologia
35	Lagoa da Confusão	Agricultura	Subsequente
36	Lagoa da Confusão	Agricultura	Concomitante
37	Lagoa da Confusão	Informática	Subsequente
38	Lagoa da Confusão	Informática	Concomitante
39	Palmas	Administração	Médio Integrado
40	Palmas	Agrimensura	Médio Integrado
41	Palmas	Agrimensura	Subsequente
42	Palmas	Agronegócio	Médio Integrado
43	Palmas	Agronegócio	Tecnologia
44	Palmas	Atendimento	Proeja - FIC
45	Palmas	Automação Industrial	Subsequente
46	Palmas	Controle Ambiental	Médio Integrado
47	Palmas	Edificações	Subsequente
48	Palmas	Educação Física	Licenciatura
49	Palmas	Eletrotécnica	Médio Integrado

50	Palmas	Eletrotécnica	Subsequente
51	Palmas	Engenharia Civil	Bacharelado
52	Palmas	Engenharia Elétrica	Bacharelado
53	Palmas	Eventos	Médio Integrado
54	Palmas	Física	Licenciatura
55	Palmas	Gestão de Turismo	Tecnologia
56	Palmas	Gestão Pública	Tecnologia
57	Palmas	Informática para Internet	Médio Integrado
58	Palmas	Letras - Língua Portuguesa	Licenciatura
59	Palmas	Manutenção e Operação de Microcomputadores	Proeja - FIC
60	Palmas	Matemática	Licenciatura
61	Palmas	Mecatrônica	Médio Integrado
62	Palmas	Secretariado	Subsequente
63	Palmas	Segurança do Trabalho	Subsequente
64	Palmas	Sistemas para Internet	Tecnologia
65	Palmas	Telemática	Especialização
66	Paraíso do Tocantins	Administração	Bacharelado
67	Paraíso do Tocantins	Agroindústria	Médio Integrado
68	Paraíso do Tocantins	Alimentos	Tecnologia
69	Paraíso do Tocantins	Informática	Médio Integrado
70	Paraíso do Tocantins	Matemática	Licenciatura
71	Paraíso do Tocantins	Meio Ambiente	Médio Integrado
72	Paraíso do Tocantins	Química	Licenciatura
73	Paraíso do Tocantins	Sistemas de Informação	Bacharelado
74	Pedro Afonso	Agropecuária	Subsequente
75	Pedro Afonso	Agropecuária	Concomitante
76	Pedro Afonso	Informática	Subsequente
77	Porto Nacional	Administração	Médio Integrado
78	Porto Nacional	Computação	Licenciatura
79	Porto Nacional	Informática	Subsequente
80	Porto Nacional	Informática para Internet	Médio Integrado
81	Porto Nacional	Logística	Tecnologia
82	Porto Nacional	Meio Ambiente	Médio Integrado

Fonte: Pesquisa Institucional do IFTO (2018).

No início do ano de 2019, o IFTO contava com o total de 724 (setecentos e vinte e quatro) professores, dos quais 77 (setenta e sete) eram professores substitutos e 647 (seiscentos e quarenta e sete) ocupantes de cargo efetivo. Parte dos professores que ingressou no IFTO vivenciou “o novo” de uma instituição que oferece ensino superior, tal como cursos profissionalizantes, atuando, dessa forma, em diferentes modalidades e níveis de ensino (LOPES & LOPES, 2016). Vejamos, a seguir, a distribuição do quadro de professores efetivos no âmbito do IFTO, bem como o quantitativo de professores afastados para realização de programas de capacitação:

Tabela 5 – Quadro de professores e número de professores afastados para capacitação

Item	Unidade	Total de Professores na unidade	Professores afastados para capacitação	% de Professores Afastados
1	<i>Campus Araguaína</i>	53	6	11,32
2	<i>Campus Araguatins</i>	74	10	13,51
3	<i>Campus Avançado Formoso do Araguaia</i>	11	2	18,18
4	<i>Campus Avançado Lagoa da Confusão</i>	14	2	14,29
5	<i>Campus Avançado Pedro Afonso</i>	15	2	13,33
6	<i>Campus Colinas do Tocantins</i>	40	4	10,00
7	<i>Campus Dianópolis</i>	38	5	13,16
8	<i>Campus Gurupi</i>	49	5	10,20
9	<i>Campus Palmas</i>	232	23	9,91
10	<i>Campus Paraíso do Tocantins</i>	66	9	13,64
11	<i>Campus Porto Nacional</i>	55	4	7,27
Total Geral		647	72	11,13

Fonte: Tabela elaborada pelos autores, com informações da Diretoria de Gestão de Pessoas do IFTO (2019)

Quanto às formações dos professores do IFTO, percebe-se, de acordo com dados coletados, que há necessidade de investimento e incentivo para que esses professores venham a concluir cursos de pós-graduação, com vistas ao aperfeiçoamento do processo ensino-aprendizagem, bem como ao cumprimento do PNE, no que se refere às metas vinculadas à valorização dos profissionais da educação básica e ao percentual de professores formados em pós-graduação para atuar no ensino superior, conforme disposto no início deste artigo. A seguir, são mostrados dados condensados sobre a formação dos professores.

Tabela 6 – Quadro de formação dos professores efetivos do IFTO

Formação dos professores efetivos	Quantidade	%
Aperfeiçoamento	1	0,15
Graduação	12	1,85
Especialização	149	23,03
Mestrado	372	57,50
Doutorado	113	17,47
Total	647	100

FONTE: Tabela elaborada pelos autores, com informações da Diretoria de Gestão de Pessoas do IFTO (2019)

Percebe-se que a maioria dos professores possui mestrado no âmbito do IFTO. Nessa linha, em comparação com o Reconhecimento de Saberes e Competências, também, registra-se que os professores mestres são os que mais se beneficiam com o incentivo de RT, na equivalência de RSC III. Os professores que possuem mestrado foram os que mais protocolaram processos de Reconhecimento de Saberes e

Competências para receber a equivalência de Retribuição por Titulação, que nesse caso diz respeito à RT de doutor, permitida aos que possuem mestrado.

Vale ressaltar que somente os professores do quadro efetivo podem fazer jus ao incentivo por meio de RSC. Assim, de acordo com os dados, enumera-se que 463 professores são contemplados com o recebimento desse incentivo, após processo de submissão de processo correspondente e avaliação favorável por comissão especial, em conformidade com os critérios pré-estabelecidos pelo IFTO, de acordo com o seu Regulamento Interno de Reconhecimento de Saberes e Competências (IFTO, 2014).

De doze professores que possuem somente a graduação, três deles recebem RSC no nível I, que equivale à RT de especialista, contabilizando a porcentagem de 25% do total. Dos 149 professores especialistas, 126 recebem o RSC no nível II, que equivale à RT de mestre, totalizando 84,56% por cento dos professores com especialização que utilizam esse incentivo. No que tange ao quantitativo de professores mestres, que corresponde, no universo total dos professores do IFTO, a 57,50%, dos 372 mestres, 334 recebem incentivo RSC no nível III, correspondente à RT de doutor, perfazendo um total de 89,78% dos professores nesse nível que recebem RSC. Assim, em comparação ao número total de professores efetivos, que é 647, registra-se que 71,56% recebem incentivo por meio de RSC. Isto é, 463 professores fazem jus ao incentivo de RT por meio de Reconhecimento de Saberes e Competências. Ao realizar essa análise por *campus*, obtemos os dados a seguir:

Tabela 7 – Quadro de formação dos professores por *campus* e total dos que recebem RSC

Ordem	Unidade	Total de Professores	Total de professores com RSC	%
1	<i>Campus</i> Araguaína	53	40	75,47
2	<i>Campus</i> Araguatins	74	56	75,68
3	<i>Campus</i> Avançado Formoso do Araguaia	11	6	54,55
4	<i>Campus</i> Avançado Lagoa da Confusão	14	6	42,86
5	<i>Campus</i> Avançado Pedro Afonso	15	7	46,67
6	<i>Campus</i> Colinas do Tocantins	40	28	70,00
7	<i>Campus</i> Dianópolis	38	27	71,05
8	<i>Campus</i> Gurupi	49	28	57,14
9	<i>Campus</i> Palmas	232	163	70,26
10	<i>Campus</i> Paraíso do Tocantins	66	53	80,30
11	<i>Campus</i> Porto Nacional	55	49	89,09
Total Geral no âmbito do IFTO		647	463	71,56

FONTE: Tabela elaborada pelos autores, com informações da Diretoria de Gestão de Pessoas do IFTO (2019).

Com a coleta de dados realizada na instituição, verificou-se que a maioria dos professores do Instituto Federal do Tocantins possui mestrado e recebe retribuição por titulação por meio de Reconhecimento de Saberes e Competências. Dos professores efetivos do IFTO, 25,04% não possuem pelo menos a titulação de mestre, enquanto 57,50% dos professores apresenta titulação de mestre e 17,47%, a de doutor, compondo um total de 74,97% entre mestres e doutores, ou seja, um valor bem próximo ao que se projetou na meta 13 do PNE, de 75% de mestres e doutores (BRASIL, 2014). No que se refere ao atendimento ao percentual de doutores, o total do IFTO é de 26,25% (o que equivale a 35% dos 75), requerido pelo Plano Nacional de Educação. Portanto, constata-se que falta, para o IFTO, menos que 9% para alcançar a meta proposta para até o final do ano de 2024. Ao considerar que no início do ano de 2019, 72 professores no IFTO encontram-se afastados para capacitação, acredita-se que o quantitativo que falta para completar o percentual de doutores requeridos no PNE possa estar entre esses professores.

O fato de a maioria dos professores do IFTO possuir mestrado pode ser um indicativo que a RT via RSC contribui, no que tange aos incentivos financeiros e de valorização do profissional, com a sua formação continuada. Um professor com especialização que recebe como mestre, além de ter seus saberes e competências reconhecidos, tem recurso para investir na realização de um curso *stricto sensu*, por exemplo.

O processo de formação do professor está estritamente relacionado à sua vida pessoal, como afirma Nóvoa em diversas de suas obras. Investir financeiramente no professor é permitir que ele se capacite de outras formas além de realizar um curso de graduação ou de pós-graduação. É incentivar para que ele conheça novos lugares, viaje no tempo e no espaço do conhecimento, formando-se na medida em que “vive”.

Nesta vertente de formação continuada, concorda-se com Fávero, Pagliarin e Trevisol (2020, p.17), ao destacar que tais propostas devem atender às demandas de inovação e do “aprender para toda a vida”.

Considerações finais

Compreendendo as temáticas abordadas, pode-se afirmar que trabalhar com formação continuada é trazer a troca de *expertises* individuais que cada professor possui, fazendo com que os conhecimentos sejam ampliados, de acordo com as experiências compartilhadas. Nóvoa (2017, p. 26) prenunciou que:

No caso da formação inicial, que deve ser da responsabilidade da universidade, é necessário assegurar uma maior presença dos professores e das culturas profissionais docentes, bem como um maior diálogo com as realidades escolares e sociais. Na universidade, há teoria e há prática. Nas escolas, há prática e há teoria. Do mesmo modo que a formação dos médicos se faz dentro das Faculdades e dos Hospitais, também a formação dos professores se deve fazer dentro das Universidades e das Escolas.

Entende-se que a prática pedagógica do professor auxilia no descobrimento de novos conhecimentos teórico-metodológicos, que influenciam no bom desenvolvimento do processo de ensino. Entretanto, o professor também adquire conhecimentos externos necessários ao exercício de sua prática pedagógica, que,

em muitas situações, antecedem o exercício de suas atividades educacionais e que podem ser obtidos por meio de sua formação original, como nos cursos de licenciatura, na formação continuada ou nos cursos de pós-graduação. Desse modo, pode-se afirmar que os conhecimentos adquiridos nos diversos contextos se complementam e dialogam entre si, podendo contribuir para o alcance do êxito no processo ensino-aprendizagem. Entende-se que a implementação da RT via RSC aos professores no Brasil foi uma maneira de validar os saberes experienciais desses profissionais.

Nóvoa (2002) apregou que a formação de professores deve ser pensada no ciclo do desenvolvimento profissional: formação inicial, indução profissional, formação continuada. Porém, não é possível conceber a formação para uma profissão sem, ao mesmo tempo, pensar o período de integração profissional, nomeadamente através do período de exercício profissional com programas de formação continuada.

Sendo assim, conhecer o cenário atual do Instituto Federal do Tocantins no que tange à formação continuada de seus professores, por meio de cursos de pós-graduação, bem como da realidade institucional quanto ao recebimento de retribuição por titulação, por meio de RSC, pode ser um caminho inicial para que se discuta as temáticas: RSC, Formação Continuada de Professores e Plano Nacional de Educação. O empenho deve continuar, por meio de pesquisas com os agentes envolvidos diretamente nessas temáticas (professores, gestores, outros) de modo a compreender a relação entre esses três fatores. O que os professores do IFTO pensam sobre ter o seu trabalho valorizado por meio do Reconhecimento de Saberes e Competências? O RSC tem sido um incentivo aos professores do IFTO a investir na sua formação continuada? Que medidas estão sendo tomadas em âmbito nacional com vistas a atingir a meta 13 do PNE? As políticas de formação continuada no âmbito do Instituto Federal, bem como regional, atendem as áreas de formação dos professores do IFTO? Os programas de pós-graduação na região do Tocantins estão acessíveis aos professores?

Entende-se que no processo de valorização do profissional docente, além de incentivos como a RT via o Reconhecimento de Saberes e Competência, deve ter investimentos com vistas a ampliação da oferta de cursos de pós-graduação em diversas áreas e nas regiões mais carentes desses programas como o Norte do país. As propostas que visam fortalecer a formação continuada dos professores contribuem para que o IFTO aprimore a oferta de um ensino público de qualidade.

Referências

ABRUCIO, Fernando Luiz (coordenação). **Formação de professores no Brasil: diagnóstico, agenda de políticas e estratégias para a mudança.** São Paulo: Moderna, 2016.

BENASSULY, Jussara Sampaio. A formação do professor reflexivo e inventivo. In: LINHARES, Celia; LEAL, Maria Cristina (Orgs.). **Formação de professores: uma crítica à razão e à política hegemônicas.** Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p. 185-195.

BRASIL, Ministério da Educação. Resolução nº 2, de 1º de julho de 2015. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/agosto-2017-pdf/70431-res-cne-cp-002-03072015-pdf/file>2015>. Acesso em: 2 jan. 2019.

BRASIL. Lei n.º 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm Acesso em: 10 jan. 2019.

BRASIL. Lei n.º 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm Acesso em: 15 jan. 2019.

BRASIL. Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm Acesso em: 12 jan. 2019.

BRASIL. Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm Acesso em: 10 jan. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Permanente para Reconhecimento de Saberes e Competências. Resolução n.º 1, de 20 de fevereiro de 2014. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, n.º 37, p. 29, 21 de fev. 2014. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=29&data=21/02/2014> Acesso em: 7 jan. 2019.

CHARLOT, Bernard. **Relação com o Saber, Formação dos Professores e Globalização**: questões para a educação hoje. Porto Alegre: Artmed, 2005.

FÁVERO, Altair Alberto; PAGLIARIN, Lidiane Limana Puiati.; TREVISOL, Marcio Giusti. Diretrizes curriculares nacionais para a formação continuada dos professores da educação básica: análise comparada dos Planos Estaduais de Educação do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina. **Perspectiva** (UFSC), Florianópolis, Volume 38, n. 1 – p. 01 – 18, jan./mar. 2020 –, p. 1-18. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/2175-795X.2020.e64868/pdf> Acesso em: 30 mar. 2020.

IFTO, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. **Regulamento Interno de Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC**. Palmas: 2014. Disponível em: http://portal.ifto.edu.br/ifto/colegiados/consup/documentos-aprovados/regulamentos/cppd/regulamento-interno-de-rsc_-novo_-com-alteracoes-da-cprsc.pdf/view Acesso em: 7 jan. 2019.

IFTO, Instituto Federal do Tocantins. **Regimento Geral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins**. Palmas, TO: 2018. Disponível em: <http://www.ifto.edu.br/ifto/colegiados/consup/documentos-aprovados/regimentos/regimento-geral-do-ifto/regimento-geral-ifto-1.pdf/view> Acesso em: 10 jan. 2019.

IFTO, Instituto Federal do Tocantins. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI**: 2015-2019. Palmas, TO: 2015. Disponível em: <http://portal.ifto.edu.br/ifto/colegiados/consup/documentos-aprovados/pdi/plano-de-desenvolvimento-institucional-2015-2019.pdf/view> Acesso em: 8 jan. 2019.

IMBERNÓN, Francisco. **Qualidade do ensino e formação do professorado**: uma mudança necessária. Tradução de Silvana Cobucci Leite. São Paulo: Cortez, 2016.

LIBÂNEO, José Carlos; OLIVEIRA, João Ferreira de; TOSCHI, Mirza Seabra. **Educação escolar**: políticas, estrutura e organização. 10. ed. ver. e ampl. São Paulo: Cortez, 2012.

LOPES; Quenízia Vieira; LOPES, Kênya Maria Vieira. O Instituto Federal do Tocantins e o desafio de formar professores. In: LOPES, K. M.V; TELES, M. M; PATRÍCIO, P. C. de S. (Orgs). **Estágio Supervisionado em Computação**: reflexões e relatos. Curitiba: Appris, 2016.

NÓVOA, António. **Formação de professores e trabalho pedagógico**. Lisboa: Educa, 2002.

NÓVOA, António. Um alfabeto da formação de professores. In: **Crítica Educativa** (Sorocaba/SP), v. 3, n. 2 - Especial, p. 21-49, jan./jun.2017

SOARES, Sandra Regina; CUNHA, Maria Isabel. **Formação do professor: a docência universitária em busca de legitimidade**. Salvador: EDUFBA, 2010. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/cb>. Acesso em: 7 jan. 2019.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. 17. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.