

## RELATÓRIO CPPD 2025

### RELATÓRIO ANUAL DA COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE (CPPD)

Ano de Referência: 2025

#### APRESENTAÇÃO

Este relatório apresenta as atividades desempenhadas pela Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) do IFSP ao longo de 2025, ano marcado por transformações significativas na carreira docente federal e por demandas excepcionais de trabalho. Os dados aqui consolidados refletem não apenas números, mas trajetórias profissionais, investimentos institucionais e compromisso com a excelência acadêmica. A **Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD)** atua como instância deliberativa responsável pela análise e homologação de processos relacionados à carreira docente, incluindo promoções à classe de Professor Titular, afastamentos remunerados para programas de pós-graduação stricto sensu, e reconhecimento de saberes e competências (RSC).

#### Composição da CPPD – Biênio 2024-2026

**Presidente:** Profa. Ester Kolling Rodrigues (Campus Pirituba)

#### Membros Titulares:

- Prof. Fulvio Bianco Prevot (Campus SP)
- Prof. João Lúcio de Barros (Campus Sorocaba)
- Prof. Osias Baptista de Souza Filho (Campus Guarulhos)
- Profa. Marice Lucia Seoane Favero (Campus SP)
- Prof. Rogério Tadeu da Silva (Campus São Roque)
- Prof. Wellington Ricardo Coelho (Campus São José de Rio Preto)
- Prof. Wellington Santos Ramos (Campus Cubatão)

#### Contato:

E-mail: [cppd@ifsp.edu.br](mailto:cppd@ifsp.edu.br)  
Telefones: (11) 3775-4669 | (11) 3775-4666  
Local: Hall da Reitoria - Sala 298

#### CONTEXTO INSTITUCIONAL

A partir de janeiro de 2020, os processos relacionados à Retribuição por Titulação (RT) e Progressão/Promoções funcionais passaram a ser tratados pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Carreira de Pessoal (CDP-DGP), via Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), através dos destinatários INCEN-DGP e PROGR-DGP, respectivamente. A CPPD mantém sua atuação nas modalidades de Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), Promoção para à Classe Titular e Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* na carreira dos docentes.

#### 1. CPPD CENTRAL EM NÚMEROS: 2025 COMO ANO ATÍPICO

O ano de 2025 configurou-se como um **período excepcional** na história da CPPD do IFSP, caracterizado por uma demanda sem precedentes de processos de promoção à classe de **Professor Titular**, reflexo direto das mudanças instituídas pela reestruturação do plano de carreira docente. Este volume extraordinário coexistiu com transformações no perfil de outras modalidades de progressão, evidenciando um momento de transição e consolidação institucional.

### 1.1 Promoção a Professor Titular: Demanda Histórica

No período compreendido entre **fevereiro e outubro de 2025**, a CPPD processou e analisou um total de **108 processos** de promoção à classe de Professor Titular, mobilizando uma rede extensa de avaliadores externos e internos para composição das bancas examinadoras.

#### Números consolidados:

Indicador	Quantidade
Processos de Titular analisados	108
Membros de banca mobilizados	346
• Membros internos (IFSP)	96
• Membros externos (outras IES)	250
Pagamentos de GECC realizados	147
Pagamentos de GECC em tramitação	285
Total de GECCs previstos	432

**Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC):** Dos 432 pagamentos esperados (considerando 4 GECCs por processo de avaliação), **147 já foram efetivamente realizados** (34% do total), com os demais 285 processos em diferentes etapas de tramitação nos setores administrativos competentes (CCP-DGP, DACF-PRA e unidades descentralizadas). O volume extraordinário de processos de titular representa uma consolidação de carreiras docentes que aguardavam as condições instituídas pelo novo plano de carreira. Muitos servidores que vinham construindo trajetórias acadêmicas sólidas encontraram, em 2025, o momento propício para pleitear o reconhecimento do topo da carreira. A CPPD atuou de forma célere e rigorosa para garantir a análise criteriosa de cada memorial, mantendo os padrões de excelência esperados para esta classe, ao mesmo tempo em que processava um volume de trabalho inédito na história da comissão.

Ao longo deste ano, foram identificadas recorrências de inconsistências na montagem processual e estruturação de memoriais. Em resposta, a presidência da CPPD emitirá novas orientações para padronização de documentação, checklist de requisitos obrigatórios e diretrizes para elaboração de defesas, medidas que devem aprimorar a qualidade e agilidade dos processos futuros. Essas medidas entrarão em vigor a partir de fevereiro de 2026 nas análises dos processos que a CPPD avaliará. Processos protocolados antes de fevereiro de 2026 deverão ser adequados às novas orientações para prosseguimento da análise.

### 1.2 Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC): Mudanças no Perfil de Demanda

Enquanto os processos de Titular apresentaram demanda recorde, o ano de 2025 registrou mudanças

significativas no perfil dos processos de **Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)**, modalidade de progressão na carreira docente que valoriza trajetórias profissionais não necessariamente formalizadas em titulação acadêmica.

#### Números consolidados:

Indicador	Quantidade
<b>Processos RSC analisados</b>	101
<b>Avaliadores designados</b>	86
<b>Processos em análise (CCP/DACF)</b>	5

**Documentação oficial:** A CPPD acompanhou e documentou 49 portarias de RSC homologadas e publicadas ao longo de 2025, conforme registros do sistema institucional de portarias do IFSP<sup>[1]</sup>. As mudanças observadas no volume e perfil dos processos RSC podem estar relacionadas a diversos fatores estruturais e conjunturais. O RSC permanece como instrumento fundamental de reconhecimento e valorização de trajetórias profissionais diversificadas, demandando acompanhamento estratégico contínuo para compreensão das tendências e eventual proposição de ajustes normativos.

#### 1.3 Afastamentos para Capacitação: Investimento Estratégico em Qualificação

O IFSP reafirmou em 2025 seu compromisso institucional com a qualificação de seu corpo docente, homologando **89 afastamentos remunerados** para programas de pós-graduação *stricto sensu* ao longo do ano, distribuídos em dois editais que contemplaram mestrado, doutorado e pós-doutorado.

#### Edital nº 29/2025 - PRO-PRD/CPPD: Afastamentos para o 2º semestre de 2025

**Resultado Final:** Edital nº 39/2025 - PRO-PRD/RET/IFSP (publicado em 05/05/2025)

Modalidade	Vagas Homologadas
<b>Mestrado</b>	3
<b>Doutorado</b>	20
<b>Pós-Doutorado</b>	17
<b>TOTAL</b>	40

#### Destaques:

- Foram realizados 10 remanejamentos de vagas inicialmente destinadas ao mestrado para o doutorado, evidenciando a maturidade acadêmica do corpo docente e a predominância de servidores já titulados buscando qualificação adicional
- Prazo estabelecido aos *campi* para envio de solicitações de contratação de professor substituto: 09/05/2025
- Fonte: [Resultado Final - Edital 29/2025](#)

---

#### Edital nº 82/2025 - PRO-PRD/CPPD: Afastamentos para o 1º semestre de 2026

**Resultado Final:** Edital nº 94/2025 - PRO-PRD/RET/IFSP (publicado em 15/10/2025)

Modalidade	Vagas Homologadas
<b>Mestrado</b>	2
<b>Doutorado</b>	17
<b>Pós-Doutorado</b>	30
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>

#### **Destaques:**

- Maior número de vagas destinadas ao pós-doutorado (30), refletindo a consolidação de uma massa crítica de doutores no IFSP e a busca por especialização avançada e excelência em produção científica
- Embora os afastamentos tenham início previsto para 2026, a homologação ocorreu em outubro de 2025, garantindo planejamento institucional adequado
- Prazo estabelecido aos *campi* para envio de solicitações de contratação de professor substituto: 17/10/2025
- Fonte: [Resultado Final - Edital 82/2025](#)

#### **Consolidado de Afastamentos Homologados em 2025**

Modalidade	Edital 29/2025	Edital 82/2025	TOTAL 2025
<b>Mestrado</b>	3	2	<b>5</b>
<b>Doutorado</b>	20	17	<b>37</b>
<b>Pós-Doutorado</b>	17	30	<b>47</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>89</b>

**Análise:** O total de **89 afastamentos homologados em 2025** representa um investimento institucional estratégico na qualificação e no desenvolvimento científico do corpo docente. Três aspectos merecem destaque:

1. **Predominância do pós-doutorado:** Os 47 afastamentos para pós-doutorado (52,8% do total) sinalizam uma nova fase de maturidade acadêmica da instituição, com servidores doutores buscando especialização ainda mais avançada, produção científica de alto impacto e inserção em redes internacionais de pesquisa.
2. **Baixa demanda por mestrado:** Apenas 5 afastamentos para mestrado sugerem que a maioria dos docentes do IFSP já possui esta titulação, reflexo de políticas de qualificação bem-sucedidas nas últimas décadas.
3. **Sustentabilidade do investimento:** Cada afastamento implica contratação de professor substituto, evidenciando o comprometimento institucional não apenas com a qualificação individual, mas com a manutenção da qualidade do ensino durante os períodos de capacitação.

#### **2. NOVO PLANO DE CARREIRA DOCENTE: CONSOLIDAÇÃO DA TRANSIÇÃO**

O ano de 2025 marcou o primeiro ano completo de vigência do **novo Plano de Carreira e Cargos de Magistério Federal**, instituído pela **Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024 (Lei nº 15.141 de 02 de junho de 2025)**, com efeitos financeiros a partir de **1º de janeiro de 2025**. A reestruturação promoveu uma **reconfiguração completa** da lógica organizacional da carreira docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT).

A principal transformação foi a substituição do sistema anterior, em que todos os docentes estavam alocados na Classe D (independentemente do estágio de carreira), para um sistema de classes que reflete a progressão profissional ao longo da trajetória acadêmica.

#### Síntese da mudança:

- **Antes:** Todos na Classe D, diferenciados apenas por níveis (D-I a D-IV) e titulação
- **Agora:** Classes distintas por estágio de carreira (A, B, C, Titular), com a titulação impactando a remuneração via Retribuição por Titulação (RT)

### 2.1 Comparativo de Estruturas

#### ESTRUTURA ANTERIOR (vigente até 31/12/2024):

##### Carreira estruturada em uma única classe:

- **Classe D** - Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
  - Níveis: D-I, D-II, D-III, D-IV -
  - Diferenciação por titulação dentro da mesma classe:

#### NOVA ESTRUTURA (vigente a partir de 01/01/2025):

##### Carreira estruturada em quatro classes distintas:

Classe	Níveis
Classe A	Único
Classe B	1 a 4
Classe C	1 a 4
Classe Titular	Nível único

**Retribuição por Titulação (RT):** Em todas as classes, a titulação (Aperfeiçoamento, Especialização, Mestrado ou Doutorado) impacta diretamente na remuneração através da RT, agregada ao vencimento básico.

### 2.2 Principais Transformações e Impactos

- 1. Clareza na progressão de carreira:** A nova estrutura torna explícitos os diferentes estágios da trajetória docente, facilitando o planejamento profissional e a compreensão dos requisitos para cada avanço.
- 2. Valorização do topo da carreira:** A criação da Classe Titular como categoria específica, com critérios rigorosos baseados em produção acadêmica, liderança institucional e relevância científica, confere maior prestígio e reconhecimento ao ápice da carreira.
- 3. Ampliação das possibilidades de progressão:** Cada classe (A, B, C) e seus respectivos níveis, permitem progressões mais graduais e frequentes, o que incentiva o desenvolvimento contínuo e a permanência dos docentes na instituição.
- 4. Reestruturação salarial:** Os valores de vencimento básico e de RT foram reformulados, com reajustes aplicados a partir de janeiro de 2025, reconhecendo o trabalho docente e atualizando a remuneração da categoria.
- 5. Desafios de transição:** A implementação do novo plano exigiu ajustes em sistemas informatizados, atualização de normativas internas, capacitação de servidores administrativos e ampla divulgação de informações para

esclarecimento do corpo docente.

### **2.3 Balanço Institucional da Transição: Aspectos consolidados em 2025:**

- 1 - **Transparéncia ampliada:** Docentes demonstram melhor compreensão das expectativas e requisitos para cada classe
- 2 - **Estímulo à qualificação:** O desenho da carreira reforça incentivos à titulação e produção acadêmica
- 3 - **Valorização salarial:** Reajustes vinculados à transição representam reconhecimento efetivo do trabalho docente
- 4 - **Sistematização de processos:** Critérios mais claros para promoções facilitam análises pela CPPD

#### **Desafios ainda em curso:**

- Atualização de sistemas:** Adequação de plataformas digitais e fluxos administrativos;
- Demandas por orientação:** Servidores buscando esclarecimentos sobre enquadramento e perspectivas;
- Harmonização normativa:** Ajuste de regulamentos internos à nova estrutura;
- Avaliação Docente:** Reformulação dos critério de pontuação para progressão (inclusive docentes afastados para capacitação);

### **2.4 Referências para Consulta**

Para informações detalhadas sobre valores de vencimento básico, retribuição por titulação e estrutura completa do plano de carreira:

**Tabelas de Vencimento 2025-2026 (IFSP):**  
[https://ifsp.edu.br/images/dgp/tabelas\\_vencimentos/Vencimentos-2025-2026-Docentes.pdf](https://ifsp.edu.br/images/dgp/tabelas_vencimentos/Vencimentos-2025-2026-Docentes.pdf)

**Tabelas Salariais Consolidadas 2025-2026 (PROIFES):**  
<https://proifes.org.br/wp-content/uploads/2024/12/TABELAS-SALARIAIS-2025-2026.pdf>

#### **Legislação de Referência:**

- Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024
- Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (Plano de Carreira e Cargos de Magistério Federal)

## **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O ano de 2025 consolidou-se como um **marco na trajetória da CPPD do IFSP**, caracterizado por volume excepcional de trabalho, adaptações estruturais significativas e compromisso inabalável com a qualidade dos processos de avaliação e desenvolvimento docente.

#### **Principais Realizações de 2025:**

- 1 - 108 processos de Professor Titular analisados** - volume histórico que reflete a maturidade institucional e a qualidade do corpo docente
- 2 - 89 afastamentos para qualificação homologados** - investimento estratégico em excelência acadêmica, com destaque para 47 pós-doutorados
- 3 - 101 processos RSC avaliados e 49 portarias publicadas** - manutenção de via alternativa e inclusiva de progressão na carreira

**4 - Implementação consolidada do novo plano de carreira** - transição complexa gerida com eficiência, transparência e orientação aos servidores

**5 - Aperfeiçoamento de diretrizes processuais** - orientações da presidência elevam padrão de qualidade e reduzem inconsistências

#### **Desafios e Perspectivas para 2026:**

**Monitoramento dos afastamentos em curso** - garantir condições institucionais para que os 89 docentes concluam suas capacitações com sucesso;

**Análise prospectiva da demanda por Titular** – A demanda por progressão à classe de Professor Titular coincide diretamente com os ciclos de contratação decorrentes da expansão dos Institutos Federais. A alta demanda observada em 2025 comprova essa correlação: trata-se majoritariamente de docentes admitidos nos concursos de 2007 a 2009, que agora atingem os requisitos temporais e de qualificação para a progressão. Este cenário inaugura uma nova tendência, visto que as sucessivas ondas de contratação que se seguiram à expansão da Rede Federal gerarão demandas periódicas e previsíveis nos próximos ciclos. Ação da CPPD: Será realizado estudo por amostragem junto aos docentes elegíveis para mapear a demanda futura e propor ações de atendimento eficientes e eficazes aos candidatos;

**Avaliação de impacto das novas orientações** – A análise dos processos revelou heterogeneidade significativa na qualidade dos memoriais apresentados, com casos de documentos incompletos, ausência de análise crítica e simples reprodução de dados do Currículo Lattes, incompatíveis com o nível de reflexão acadêmica exigido para progressão à classe de Professor Titular. Diante desse cenário, a CCPD estabelecerá critérios objetivos e detalhados fundamentados na legislação vigente, normativas institucionais e normas ABNT para a elaboração de memoriais descritivos, visando:

1 - **Qualidade:** Garantir profundidade analítica e rigor acadêmico condizentes com a titulação pleiteada;

2 - **Clareza:** Padronizar estrutura e organização documental;

3 - **Eficácia processual:** Reduzir retrabalhos e acelerar a análise dos processos;

As novas orientações explicitarão que o memorial descritivo não se resume à compilação de dados curriculares, mas deve constituir documento reflexivo de nível equiparado a uma tese, demonstrando maturidade intelectual, contribuição científica consolidada e impacto institucional. Resultado esperado: Maior celeridade na análise e transparência nos critérios avaliativos, beneficiando candidatos e avaliadores.

**Fortalecimento da comunicação institucional** A CPPD reconhece a comunicação institucional como elemento estratégico para a transparência, eficiência e democratização do acesso às informações sobre carreira e progressão docente. Para tanto, propõe-se a atualização e ampliação dos canais oficiais de comunicação, incluindo:

- **Site institucional:** Publicação de editais, orientações, legislação atualizada e links
- **E-mail institucional:** Comunicados direcionados e respostas a dúvidas frequentes
- **Redes sociais:** Divulgação de prazos, cronogramas e conteúdos informativos
- **Repositório digital:** Disponibilização de modelos e documentos para referência;

#### **Objetivos:**

- Facilitar o acesso dos servidores às informações necessárias
- Reduzir demandas por orientações individuais através da disponibilização prévia de conteúdo claro
- Promover cultura de planejamento de carreira baseada em critérios transparentes
- Ampliar o alcance das ações da CPPD junto à comunidade docente

- Essa estratégia visa consolidar a **comunicação proativa**, antecipando dúvidas e fortalecendo a relação de confiança entre a comissão e o corpo docente do IFSP.

## Agradecimentos

A CPPD registra agradecimento à sua equipe, presidida pela **Profa. Ester Kolling Rodrigues**, pela dedicação e visão estratégica que foram fundamentais para a gestão do volume excepcional de trabalho em 2025, bem como para o aperfeiçoamento contínuo dos processos da comissão.

A comissão reconhece ainda o trabalho essencial dos servidores técnico-administrativos que atuaram no suporte aos processos, dos coordenadores de campus que articularam demandas locais, e dos 346 avaliadores (internos e externos) que compuseram bancas de titular e RSC, contribuindo com sua expertise para a avaliação rigorosa e justa das trajetórias docentes.

A CPPD expressa seu profundo agradecimento pela confiança e parceria desta gestão, sob a liderança do Magnífico Reitor Prof. Dr. Silmário Batista Teixeira, do Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional Prof. Dr. Bruno Luz e do coordenador Guilherme Leite, juntamente com toda a equipe da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), cujo suporte foi fundamental para a execução das atividades da Comissão.

Por fim, manifestamos nosso respeito e admiração a todos os servidores do IFSP que, ao buscarem o desenvolvimento contínuo em suas carreiras, reafirmam o compromisso institucional com a excelência no ensino, na pesquisa e na extensão.

O compromisso da CPPD com a valorização do magistério e com a justiça nos processos avaliativos permanece como norte permanente de suas ações, sempre em consonância com os princípios de equidade, transparência e respeito à carreira docente.

**Profa. Ester Kolling Rodrigues**

**Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) - IFSP**

*Relatório Anual 2025 - Elaborado em: Dezembro de 2025*

---

[1] [SIPPAGweb IFSP](#) - (consulta realizada com filtros: Ano 2025 | Tipo: Retribuição por RSC)

*Documento assinado eletronicamente.*

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Ester Kolling Rodrigues, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 19/12/2025 16:50:06.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 19/12/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsp.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 1091156

**Código de Autenticação:** b096e1441a



## RELATÓRIO CPPD 2025

### RELATÓRIO ANUAL DA COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE (CPPD)

Ano de Referência: 2025

#### APRESENTAÇÃO

Este relatório apresenta as atividades desempenhadas pela Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) do IFSP ao longo de 2025, ano marcado por transformações significativas na carreira docente federal e por demandas excepcionais de trabalho. Os dados aqui consolidados refletem não apenas números, mas trajetórias profissionais, investimentos institucionais e compromisso com a excelência acadêmica. A **Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD)** atua como instância deliberativa responsável pela análise e homologação de processos relacionados à carreira docente, incluindo promoções à classe de Professor Titular, afastamentos remunerados para programas de pós-graduação stricto sensu, e reconhecimento de saberes e competências (RSC).

#### Composição da CPPD – Biênio 2024-2026

**Presidente:** Profa. Ester Kolling Rodrigues (Campus Pirituba)

#### Membros Titulares:

- Prof. Fulvio Bianco Prevot (Campus SP)
- Prof. João Lúcio de Barros (Campus Sorocaba)
- Prof. Osias Baptista de Souza Filho (Campus Guarulhos)
- Profa. Marice Lucia Seoane Favero (Campus SP)
- Prof. Rogério Tadeu da Silva (Campus São Roque)
- Prof. Wellington Ricardo Coelho (Campus São José de Rio Preto)
- Prof. Wellington Santos Ramos (Campus Cubatão)

#### Contato:

E-mail: [cppd@ifsp.edu.br](mailto:cppd@ifsp.edu.br)  
Telefones: (11) 3775-4669 | (11) 3775-4666  
Local: Hall da Reitoria - Sala 298

#### CONTEXTO INSTITUCIONAL

A partir de janeiro de 2020, os processos relacionados à Retribuição por Titulação (RT) e Progressão/Promoções funcionais passaram a ser tratados pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Carreira de Pessoal (CDP-DGP), via Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), através dos destinatários INCEN-DGP e PROGR-DGP, respectivamente. A CPPD mantém sua atuação nas modalidades de Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), Promoção para à Classe Titular e Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* na carreira dos docentes.

#### 1. CPPD CENTRAL EM NÚMEROS: 2025 COMO ANO ATÍPICO

O ano de 2025 configurou-se como um **período excepcional** na história da CPPD do IFSP, caracterizado por uma demanda sem precedentes de processos de promoção à classe de **Professor Titular**, reflexo direto das mudanças instituídas pela reestruturação do plano de carreira docente. Este volume extraordinário coexistiu com transformações no perfil de outras modalidades de progressão, evidenciando um momento de transição e consolidação institucional.

### 1.1 Promoção a Professor Titular: Demanda Histórica

No período compreendido entre **fevereiro e outubro de 2025**, a CPPD processou e analisou um total de **108 processos** de promoção à classe de Professor Titular, mobilizando uma rede extensa de avaliadores externos e internos para composição das bancas examinadoras.

#### Números consolidados:

Indicador	Quantidade
Processos de Titular analisados	108
Membros de banca mobilizados	346
• Membros internos (IFSP)	96
• Membros externos (outras IES)	250
Pagamentos de GECC realizados	147
Pagamentos de GECC em tramitação	285
Total de GECCs previstos	432

**Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC):** Dos 432 pagamentos esperados (considerando 4 GECCs por processo de avaliação), **147 já foram efetivamente realizados** (34% do total), com os demais 285 processos em diferentes etapas de tramitação nos setores administrativos competentes (CCP-DGP, DACF-PRA e unidades descentralizadas). O volume extraordinário de processos de titular representa uma consolidação de carreiras docentes que aguardavam as condições instituídas pelo novo plano de carreira. Muitos servidores que vinham construindo trajetórias acadêmicas sólidas encontraram, em 2025, o momento propício para pleitear o reconhecimento do topo da carreira. A CPPD atuou de forma célere e rigorosa para garantir a análise criteriosa de cada memorial, mantendo os padrões de excelência esperados para esta classe, ao mesmo tempo em que processava um volume de trabalho inédito na história da comissão.

Ao longo deste ano, foram identificadas recorrências de inconsistências na montagem processual e estruturação de memoriais. Em resposta, a presidência da CPPD emitirá novas orientações para padronização de documentação, checklist de requisitos obrigatórios e diretrizes para elaboração de defesas, medidas que devem aprimorar a qualidade e agilidade dos processos futuros. Essas medidas entrarão em vigor a partir de fevereiro de 2026 nas análises dos processos que a CPPD avaliará. Processos protocolados antes de fevereiro de 2026 deverão ser adequados às novas orientações para prosseguimento da análise.

### 1.2 Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC): Mudanças no Perfil de Demanda

Enquanto os processos de Titular apresentaram demanda recorde, o ano de 2025 registrou mudanças

significativas no perfil dos processos de **Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)**, modalidade de progressão na carreira docente que valoriza trajetórias profissionais não necessariamente formalizadas em titulação acadêmica.

#### Números consolidados:

Indicador	Quantidade
<b>Processos RSC analisados</b>	101
<b>Avaliadores designados</b>	86
<b>Processos em análise (CCP/DACF)</b>	5

**Documentação oficial:** A CPPD acompanhou e documentou 49 portarias de RSC homologadas e publicadas ao longo de 2025, conforme registros do sistema institucional de portarias do IFSP<sup>[1]</sup>. As mudanças observadas no volume e perfil dos processos RSC podem estar relacionadas a diversos fatores estruturais e conjunturais. O RSC permanece como instrumento fundamental de reconhecimento e valorização de trajetórias profissionais diversificadas, demandando acompanhamento estratégico contínuo para compreensão das tendências e eventual proposição de ajustes normativos.

#### 1.3 Afastamentos para Capacitação: Investimento Estratégico em Qualificação

O IFSP reafirmou em 2025 seu compromisso institucional com a qualificação de seu corpo docente, homologando **89 afastamentos remunerados** para programas de pós-graduação *stricto sensu* ao longo do ano, distribuídos em dois editais que contemplaram mestrado, doutorado e pós-doutorado.

#### Edital nº 29/2025 - PRO-PRD/CPPD: Afastamentos para o 2º semestre de 2025

**Resultado Final:** Edital nº 39/2025 - PRO-PRD/RET/IFSP (publicado em 05/05/2025)

Modalidade	Vagas Homologadas
<b>Mestrado</b>	3
<b>Doutorado</b>	20
<b>Pós-Doutorado</b>	17
<b>TOTAL</b>	40

#### Destaques:

- Foram realizados 10 remanejamentos de vagas inicialmente destinadas ao mestrado para o doutorado, evidenciando a maturidade acadêmica do corpo docente e a predominância de servidores já titulados buscando qualificação adicional
- Prazo estabelecido aos *campi* para envio de solicitações de contratação de professor substituto: 09/05/2025
- Fonte: [Resultado Final - Edital 29/2025](#)

---

#### Edital nº 82/2025 - PRO-PRD/CPPD: Afastamentos para o 1º semestre de 2026

**Resultado Final:** Edital nº 94/2025 - PRO-PRD/RET/IFSP (publicado em 15/10/2025)

Modalidade	Vagas Homologadas
<b>Mestrado</b>	2
<b>Doutorado</b>	17
<b>Pós-Doutorado</b>	30
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>

#### **Destaques:**

- Maior número de vagas destinadas ao pós-doutorado (30), refletindo a consolidação de uma massa crítica de doutores no IFSP e a busca por especialização avançada e excelência em produção científica
- Embora os afastamentos tenham início previsto para 2026, a homologação ocorreu em outubro de 2025, garantindo planejamento institucional adequado
- Prazo estabelecido aos *campi* para envio de solicitações de contratação de professor substituto: 17/10/2025
- Fonte: [Resultado Final - Edital 82/2025](#)

#### **Consolidado de Afastamentos Homologados em 2025**

Modalidade	Edital 29/2025	Edital 82/2025	TOTAL 2025
<b>Mestrado</b>	3	2	<b>5</b>
<b>Doutorado</b>	20	17	<b>37</b>
<b>Pós-Doutorado</b>	17	30	<b>47</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>89</b>

**Análise:** O total de **89 afastamentos homologados em 2025** representa um investimento institucional estratégico na qualificação e no desenvolvimento científico do corpo docente. Três aspectos merecem destaque:

1. **Predominância do pós-doutorado:** Os 47 afastamentos para pós-doutorado (52,8% do total) sinalizam uma nova fase de maturidade acadêmica da instituição, com servidores doutores buscando especialização ainda mais avançada, produção científica de alto impacto e inserção em redes internacionais de pesquisa.
2. **Baixa demanda por mestrado:** Apenas 5 afastamentos para mestrado sugerem que a maioria dos docentes do IFSP já possui esta titulação, reflexo de políticas de qualificação bem-sucedidas nas últimas décadas.
3. **Sustentabilidade do investimento:** Cada afastamento implica contratação de professor substituto, evidenciando o comprometimento institucional não apenas com a qualificação individual, mas com a manutenção da qualidade do ensino durante os períodos de capacitação.

#### **2. NOVO PLANO DE CARREIRA DOCENTE: CONSOLIDAÇÃO DA TRANSIÇÃO**

O ano de 2025 marcou o primeiro ano completo de vigência do **novo Plano de Carreira e Cargos de Magistério Federal**, instituído pela **Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024 (Lei nº 15.141 de 02 de junho de 2025)**, com efeitos financeiros a partir de **1º de janeiro de 2025**. A reestruturação promoveu uma **reconfiguração completa** da lógica organizacional da carreira docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT).

A principal transformação foi a substituição do sistema anterior, em que todos os docentes estavam alocados na Classe D (independentemente do estágio de carreira), para um sistema de classes que reflete a progressão profissional ao longo da trajetória acadêmica.

#### Síntese da mudança:

- **Antes:** Todos na Classe D, diferenciados apenas por níveis (D-I a D-IV) e titulação
- **Agora:** Classes distintas por estágio de carreira (A, B, C, Titular), com a titulação impactando a remuneração via Retribuição por Titulação (RT)

### 2.1 Comparativo de Estruturas

#### ESTRUTURA ANTERIOR (vigente até 31/12/2024):

##### Carreira estruturada em uma única classe:

- **Classe D** - Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
  - Níveis: D-I, D-II, D-III, D-IV -
  - Diferenciação por titulação dentro da mesma classe:

#### NOVA ESTRUTURA (vigente a partir de 01/01/2025):

##### Carreira estruturada em quatro classes distintas:

Classe	Níveis
Classe A	Único
Classe B	1 a 4
Classe C	1 a 4
Classe Titular	Nível único

**Retribuição por Titulação (RT):** Em todas as classes, a titulação (Aperfeiçoamento, Especialização, Mestrado ou Doutorado) impacta diretamente na remuneração através da RT, agregada ao vencimento básico.

### 2.2 Principais Transformações e Impactos

- 1. Clareza na progressão de carreira:** A nova estrutura torna explícitos os diferentes estágios da trajetória docente, facilitando o planejamento profissional e a compreensão dos requisitos para cada avanço.
- 2. Valorização do topo da carreira:** A criação da Classe Titular como categoria específica, com critérios rigorosos baseados em produção acadêmica, liderança institucional e relevância científica, confere maior prestígio e reconhecimento ao ápice da carreira.
- 3. Ampliação das possibilidades de progressão:** Cada classe (A, B, C) e seus respectivos níveis, permitem progressões mais graduais e frequentes, o que incentiva o desenvolvimento contínuo e a permanência dos docentes na instituição.
- 4. Reestruturação salarial:** Os valores de vencimento básico e de RT foram reformulados, com reajustes aplicados a partir de janeiro de 2025, reconhecendo o trabalho docente e atualizando a remuneração da categoria.
- 5. Desafios de transição:** A implementação do novo plano exigiu ajustes em sistemas informatizados, atualização de normativas internas, capacitação de servidores administrativos e ampla divulgação de informações para

esclarecimento do corpo docente.

### **2.3 Balanço Institucional da Transição: Aspectos consolidados em 2025:**

- 1 - **Transparéncia ampliada:** Docentes demonstram melhor compreensão das expectativas e requisitos para cada classe
- 2 - **Estímulo à qualificação:** O desenho da carreira reforça incentivos à titulação e produção acadêmica
- 3 - **Valorização salarial:** Reajustes vinculados à transição representam reconhecimento efetivo do trabalho docente
- 4 - **Sistematização de processos:** Critérios mais claros para promoções facilitam análises pela CPPD

#### **Desafios ainda em curso:**

- Atualização de sistemas:** Adequação de plataformas digitais e fluxos administrativos;
- Demandas por orientação:** Servidores buscando esclarecimentos sobre enquadramento e perspectivas;
- Harmonização normativa:** Ajuste de regulamentos internos à nova estrutura;
- Avaliação Docente:** Reformulação dos critério de pontuação para progressão (inclusive docentes afastados para capacitação);

### **2.4 Referências para Consulta**

Para informações detalhadas sobre valores de vencimento básico, retribuição por titulação e estrutura completa do plano de carreira:

**Tabelas de Vencimento 2025-2026 (IFSP):**  
[https://ifsp.edu.br/images/dgp/tabelas\\_vencimentos/Vencimentos-2025-2026-Docentes.pdf](https://ifsp.edu.br/images/dgp/tabelas_vencimentos/Vencimentos-2025-2026-Docentes.pdf)

**Tabelas Salariais Consolidadas 2025-2026 (PROIFES):**  
<https://proifes.org.br/wp-content/uploads/2024/12/TABELAS-SALARIAIS-2025-2026.pdf>

#### **Legislação de Referência:**

- Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024
- Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (Plano de Carreira e Cargos de Magistério Federal)

## **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O ano de 2025 consolidou-se como um **marco na trajetória da CPPD do IFSP**, caracterizado por volume excepcional de trabalho, adaptações estruturais significativas e compromisso inabalável com a qualidade dos processos de avaliação e desenvolvimento docente.

#### **Principais Realizações de 2025:**

- 1 - 108 processos de Professor Titular analisados** - volume histórico que reflete a maturidade institucional e a qualidade do corpo docente
- 2 - 89 afastamentos para qualificação homologados** - investimento estratégico em excelência acadêmica, com destaque para 47 pós-doutorados
- 3 - 101 processos RSC avaliados e 49 portarias publicadas** - manutenção de via alternativa e inclusiva de progressão na carreira

**4 - Implementação consolidada do novo plano de carreira** - transição complexa gerida com eficiência, transparência e orientação aos servidores

**5 - Aperfeiçoamento de diretrizes processuais** - orientações da presidência elevam padrão de qualidade e reduzem inconsistências

#### **Desafios e Perspectivas para 2026:**

**Monitoramento dos afastamentos em curso** - garantir condições institucionais para que os 89 docentes concluam suas capacitações com sucesso;

**Análise prospectiva da demanda por Titular** – A demanda por progressão à classe de Professor Titular coincide diretamente com os ciclos de contratação decorrentes da expansão dos Institutos Federais. A alta demanda observada em 2025 comprova essa correlação: trata-se majoritariamente de docentes admitidos nos concursos de 2007 a 2009, que agora atingem os requisitos temporais e de qualificação para a progressão. Este cenário inaugura uma nova tendência, visto que as sucessivas ondas de contratação que se seguiram à expansão da Rede Federal gerarão demandas periódicas e previsíveis nos próximos ciclos. Ação da CPPD: Será realizado estudo por amostragem junto aos docentes elegíveis para mapear a demanda futura e propor ações de atendimento eficientes e eficazes aos candidatos;

**Avaliação de impacto das novas orientações** – A análise dos processos revelou heterogeneidade significativa na qualidade dos memoriais apresentados, com casos de documentos incompletos, ausência de análise crítica e simples reprodução de dados do Currículo Lattes, incompatíveis com o nível de reflexão acadêmica exigido para progressão à classe de Professor Titular. Diante desse cenário, a CCPD estabelecerá critérios objetivos e detalhados fundamentados na legislação vigente, normativas institucionais e normas ABNT para a elaboração de memoriais descritivos, visando:

1 - **Qualidade:** Garantir profundidade analítica e rigor acadêmico condizentes com a titulação pleiteada;

2 - **Clareza:** Padronizar estrutura e organização documental;

3 - **Eficácia processual:** Reduzir retrabalhos e acelerar a análise dos processos;

As novas orientações explicitarão que o memorial descritivo não se resume à compilação de dados curriculares, mas deve constituir documento reflexivo de nível equiparado a uma tese, demonstrando maturidade intelectual, contribuição científica consolidada e impacto institucional. Resultado esperado: Maior celeridade na análise e transparência nos critérios avaliativos, beneficiando candidatos e avaliadores.

**Fortalecimento da comunicação institucional** A CPPD reconhece a comunicação institucional como elemento estratégico para a transparência, eficiência e democratização do acesso às informações sobre carreira e progressão docente. Para tanto, propõe-se a atualização e ampliação dos canais oficiais de comunicação, incluindo:

- **Site institucional:** Publicação de editais, orientações, legislação atualizada e links
- **E-mail institucional:** Comunicados direcionados e respostas a dúvidas frequentes
- **Redes sociais:** Divulgação de prazos, cronogramas e conteúdos informativos
- **Repositório digital:** Disponibilização de modelos e documentos para referência;

#### **Objetivos:**

- Facilitar o acesso dos servidores às informações necessárias
- Reduzir demandas por orientações individuais através da disponibilização prévia de conteúdo claro
- Promover cultura de planejamento de carreira baseada em critérios transparentes
- Ampliar o alcance das ações da CPPD junto à comunidade docente

- Essa estratégia visa consolidar a **comunicação proativa**, antecipando dúvidas e fortalecendo a relação de confiança entre a comissão e o corpo docente do IFSP.

## Agradecimentos

A CPPD registra agradecimento à sua equipe, presidida pela **Profa. Ester Kolling Rodrigues**, pela dedicação e visão estratégica que foram fundamentais para a gestão do volume excepcional de trabalho em 2025, bem como para o aperfeiçoamento contínuo dos processos da comissão.

A comissão reconhece ainda o trabalho essencial dos servidores técnico-administrativos que atuaram no suporte aos processos, dos coordenadores de campus que articularam demandas locais, e dos 346 avaliadores (internos e externos) que compuseram bancas de titular e RSC, contribuindo com sua expertise para a avaliação rigorosa e justa das trajetórias docentes.

A CPPD expressa seu profundo agradecimento pela confiança e parceria desta gestão, sob a liderança do Magnífico Reitor Prof. Dr. Silmário Batista Teixeira, do Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional Prof. Dr. Bruno Luz e do coordenador Guilherme Leite, juntamente com toda a equipe da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), cujo suporte foi fundamental para a execução das atividades da Comissão.

Por fim, manifestamos nosso respeito e admiração a todos os servidores do IFSP que, ao buscarem o desenvolvimento contínuo em suas carreiras, reafirmam o compromisso institucional com a excelência no ensino, na pesquisa e na extensão.

O compromisso da CPPD com a valorização do magistério e com a justiça nos processos avaliativos permanece como norte permanente de suas ações, sempre em consonância com os princípios de equidade, transparência e respeito à carreira docente.

**Profa. Ester Kolling Rodrigues**

**Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) - IFSP**

*Relatório Anual 2025 - Elaborado em: Dezembro de 2025*

---

[1] [SIPPAGweb IFSP](#) - (consulta realizada com filtros: Ano 2025 | Tipo: Retribuição por RSC)

*Documento assinado eletronicamente.*

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Ester Kolling Rodrigues, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 19/12/2025 16:50:06.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 19/12/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsp.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 1091156

**Código de Autenticação:** b096e1441a

