


IMPARCIALIDADE

— NA —

FORMAÇÃO CONTINUADA DO IFPA

Deize dos Santos Gonçalves Freire



DIÁLOGO
RESPEITO
EQUIDADE
INCLUSÃO
COMPROMISSO



IMPARCIALIDADE
— NA —
FORMAÇÃO CONTINUADA
DO IFPA

Deize dos Santos Gonçalves Freire

IMPARCIALIDADE

— NA —

FORMAÇÃO CONTINUADA DO IFPA



AYA EDITORA

2026

Direção Editorial

Prof.º Dr. Adriano Mesquita Soares

Executiva de Negócios

Ana Lucia Ribeiro Soares

Autora

Prof.ª Dr.ª Deize dos Santos Gonçalves
Freire

Revisão

A Autora

Conselho Editorial

Prof.º Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva (UNIDAVI)

Prof.ª Dr.ª Adriana Almeida Lima (UEA)

Prof.º Dr. Aknaton Toczec Souza (UCPEL)

Prof.º Dr. Alaerte Antonio Martelli Contini (UFGD)

Prof.º Dr. Argemiro Midonês Bastos (IFAP)

Prof.º Dr. Carlos Eduardo Ferreira Costa (UNITINS)

Prof.º Dr. Carlos López Noriega (USP)

Prof.ª Dr.ª Claudia Flores Rodrigues (PUCRS)

Prof.ª Dr.ª Daiane Maria de Genaro Chioli (UTFPR)

Prof.ª Dr.ª Danyelle Andrade Mota (IFPI)

Prof.ª Dr.ª Déa Nunes Fernandes (IFMA)

Prof.ª Dr.ª Déborah Aparecida Souza dos Reis (UEMG)

Prof.º Dr. Denison Melo de Aguiar (UEA)

Prof.º Dr. Emerson Monteiro dos Santos (UNIFAP)

Prof.º Dr. Gilberto Zammar (UTFPR)

Prof.º Dr. Gustavo de Souza Preussler (UFGD)

Prof.ª Dr.ª Helenadja Santos Mota (IF Baiano)

Prof.ª Dr.ª Heloísa Thaís Rodrigues de Souza (UFS)

Prof.ª Dr.ª Ingridi Vargas Bortolaso (UNISC)

Prof.ª Dr.ª Jéssyka Maria Nunes Galvão (UFPE)

Prof.º Dr. João Luiz Kovaleski (UTFPR)

Prof.º Dr. João Paulo Roberti Junior (UFRR)

Prof.º Dr. José Enildo Elias Bezerra (IFCE)

Prof.º Dr. Luiz Flávio Arreguy Maia-Filho (UFRPE)

Prof.ª Dr.ª Maralice Cunha Verciano (CEDEUAM-Unisalento - Lecce - Itália)

Prof.ª Dr.ª Marcia Cristina Nery da Fonseca Rocha Medina (UEA)

Prof.ª Dr.ª Maria Gardênia Sousa Batista (UESPI)

Produção Editorial

AYA Editora©

Capa

AYA Editora©

Imagens de Capa

GPT Image 2

Área do Conhecimento

Ciências Humanas

Prof.º Dr. Myller Augusto Santos Gomes (UTFPR)
Prof.º Dr. Pedro Fauth Manhães Miranda (UEPG)
Prof.º Dr. Rafael da Silva Fernandes (UFRA)
Prof.º Dr. Raimundo Santos de Castro (IFMA)
Prof.ª Dr.ª Regina Negri Pagani (UTFPR)
Prof.º Dr. Ricardo dos Santos Pereira (IFAC)
Prof.º Dr. Rômulo Damasclin Chaves dos Santos (ITA)
Prof.ª Dr.ª Silvia Gaia (UTFPR)
Prof.ª Dr.ª Tânia do Carmo (UFPR)
Prof.º Dr. Ygor Felipe Távora da Silva (UEA)

Conselho Científico

Prof.º Me. Abraão Lucas Ferreira Guimarães
Prof.ª Dr.ª Andreia Antunes da Luz (UniCesumar)
Prof.º Dr. Clécio Danilo Dias da Silva (UFRGS)
Prof.º Dr. Diogo Luiz Cordeiro Rodrigues (UFPR)
Prof.º Me. Ednan Galvão Santos (IF Baiano)
Prof.ª Dr.ª Eliana Leal Ferreira Hellvig (UFPR)
Prof.º Dr. Fabio José Antonio da Silva (HONPAR)
Prof.º Dr. Gilberto Sousa Silva (FAESF)
Prof.ª Dr.ª Karen Fernanda Bortoloti (UFPR)
Prof.ª Dr.ª Leozenir Mendes Betim (FASF)
Prof.ª Dr.ª Lucimara Glap (FCSA)
Prof.º Dr. Milson dos Santos Barbosa (UniOPET)
Prof.º Dr. Rudy de Barros Ahrens (FASF)
Prof.ª Dr.ª Silvia Aparecida Medeiros Rodrigues (FASF)
Prof.ª Dr.ª Sueli de Fátima de Oliveira Miranda Santos (UTFPR)
Prof.ª Dr.ª Tássia Patrícia Silva do Nascimento (UEA)
Prof.ª Dr.ª Thaisa Rodrigues (IFSC)

© 2026 - **AYA Editora**. O conteúdo deste livro foi enviado pela autora para publicação em acesso aberto, sob os termos da Licença Creative Commons 4.0 Internacional (**CC BY 4.0**). Esta obra, incluindo textos, imagens, análises e opiniões nela contidas, é resultado da criação intelectual exclusiva da autora, que assume total responsabilidade pelo conteúdo apresentado. As interpretações e os posicionamentos expressos neste livro representam exclusivamente as opiniões da autora, não refletindo, necessariamente, a visão da editora, de seus conselhos editoriais ou das instituições citadas. A AYA Editora atuou de forma estritamente técnica, prestando serviços de diagramação, produção e registro, sem interferência editorial sobre o conteúdo. Esta publicação é fruto de pesquisa e reflexão acadêmica, elaborada com base em fontes históricas, dados públicos e na liberdade de expressão intelectual garantida pela Constituição Federal (art. 5º, incisos IV, IX e XIV). Personagens históricos, autoridades, entidades e figuras públicas eventualmente mencionadas são citados com base em registros oficiais e noticiosos, sem intenção de ofensa, injúria ou difamação. Reforça-se que quaisquer dúvidas, críticas ou questionamentos decorrentes do conteúdo devem ser encaminhados exclusivamente à autora da obra.

F866 Freire, Deize dos Santos Gonçalves

Imparcialidade na formação continuada do IFPA [recurso eletrônico]. / Deize dos Santos Gonçalves. -- Ponta Grossa: Aya, 2026. 162 p.

Inclui biografia

Inclui índice

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

ISBN: 978-65-6228-011-1

DOI: 10.47573/aya.6228.1.486

1. Brasil- Servidores públicos- Treinamento. 2. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará. I. Título

CDD: 352.6

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Bruna Cristina Bonini - CRB 9/1347

International Scientific Journals Publicações de Periódicos e Editora LTDA

AYA Editora©

CNPJ: 36.140.631/0001-53

Fone: +55 42 3086-3131

WhatsApp: +55 42 99906-0630

E-mail: contato@ayaeditora.com.br

Site: <https://ayaeditora.com.br>

Endereço: Rua João Rabello Coutinho, 557
Ponta Grossa - Paraná - Brasil
84.071-150

“A Deus, pela sabedoria e pela luz que guia meus passos. À minha família e amigos, por todo o apoio, paciência e amor”.

“Agradeço primeiramente a Deus, pela força, sabedoria e saúde que me permitiram chegar até aqui. O meu orientador Arlindo Costa, pela dedicação, paciência e pela orientação segura em todas as etapas desta pesquisa. Sua competência e compromisso com o conhecimento foram fundamentais para o desenvolvimento desta tese.

Agradeço também aos professores e colegas do programa de pós-graduação, pelas contribuições, discussões e aprendizados que tanto enriqueceram este trabalho. E por fim à minha família, pelo apoio incondicional, compreensão e incentivo durante toda a trajetória acadêmica.”

“A formação continuada constitui um processo permanente de reflexão, reconstrução e aprimoramento da prática docente.” (Perrenoud, 2021, p. 67)

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	13
INTRODUÇÃO	14
MARCO TEÓRICO.....	21
Contexto Histórico das Primeiras Instituições Federais do Brasil	21
Desafios Enfrentados pela Gestão na Promoção da Qualificação dos Professores e Técnicos Administrativos do IFPA	33
Legislação Federal e as Normativas Internas do IFPA	47
Conceito de Formação Continuada Lato Sensu e Stricto SENSU	51
A Importância da Formação Continuada em Nível <i>Stricto Sensu</i> e <i>Lato Sensu</i>	52
Plano Plurianual De Capacitação (PPC) – IFPA	57
Programa Formar e Inovar – IFPA	61
METODOLOGIA	67
Procedimentos Metodológicos.....	67
Pesquisa: Breve Histórico	67
Tipo e Enfoque da Pesquisa	68
Nível Esperado de Conhecimento	70
População e Amostra	70
Técnicas e Instrumentos de Coleta de Dados.....	70
Procedimentos de Aplicação e Análise dos Dados	71
ANÁLISE DE RESULTADOS.....	73
Organização dos Resultados	74
Avaliação dos Resultados	77
Fatores que Refletem na Imparcialidade da Efetivação da Formação Continuada <i>Lato Sensu</i> e <i>Stricto Sensu</i> No IFPA.....	121
Visão da Pesquisadora	124

CONSIDERAÇÕES FINAIS	126
Recomendações	132
REFERÊNCIAS	137
ANEXOS	143
APÊNDICES	149
SOBRE A AUTORA	155
ÍNDICE REMISSIVO	156

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

IFPA	O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
PPC	Plano Plurianual de Capacitação
PNEDH	Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos
CEFET-PA	Centro Federal de Educação Tecnológica do Pará
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
MEC	Mistério da Educação
TAEs	Estruturação da carreira dos servidores técnico-administrativos em educação
IES	Instituições de Ensino Superior
SIGAA	Sistema integrado de gestão de atividades acadêmicas
PROPPG	Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação
PPGEMAT	Mestrado Profissional em Engenharia de Materiais.
PROFNIT	Mestrado Profissional em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação.
PROFEPT	Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

APRESENTAÇÃO

No contexto do Instituto Federal do Pará (IFPA), essa temática adquire relevância singular, considerando o papel estratégico da instituição na promoção do desenvolvimento científico, tecnológico e cultural da região amazônica. Apesar das políticas institucionais que visam à qualificação e valorização dos servidores, ainda persistem desafios significativos que comprometem a efetividade da formação continuada, como a falta de reconhecimento institucional, a ausência de incentivos concretos, limitações estruturais e uma gestão pouco participativa. A pesquisa busca compreender os fatores institucionais, políticos e administrativos que influenciam a imparcialidade na efetivação das políticas de formação continuada do IFPA, tanto para técnicos administrativos quanto para docentes.

Nesse sentido, a investigação tem como questão central: quais são os principais fatores que refletem na imparcialidade da efetivação da promoção da formação continuada *lato sensu* e *stricto sensu* voltada à especialização, atualização e aprofundamento acadêmico? Para responder a essa problemática, o estudo analisa os desafios enfrentados pela gestão universitária, os documentos oficiais que regem a política de desenvolvimento de pessoas como o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e o Plano de Ação Anual, e o impacto do modelo de gestão adotado na promoção da qualificação.

O objetivo geral consiste em analisar os fatores que influenciam a imparcialidade da promoção da formação continuada no IFPA, identificando desigualdades, barreiras e oportunidades de aperfeiçoamento das políticas internas. Os objetivos específicos incluem: compreender os desafios da gestão, investigar as percepções dos servidores sobre equidade e transparência, examinar a legislação e as normativas institucionais, e propor recomendações que assegurem maior imparcialidade e valorização dos servidores.

A relevância deste estudo reside na necessidade de repensar o papel da formação continuada como instrumento de desenvolvimento humano e institucional. Busca-se, assim, contribuir para a formulação de estratégias que promovam uma cultura de valorização, equidade e comprometimento com a qualidade do ensino, fortalecendo a identidade profissional dos servidores e consolidando o IFPA como referência em educação pública e inclusiva na Amazônia.

Boa leitura!

INTRODUÇÃO

A formação continuada de servidores públicos, especialmente no contexto educacional, é um dos pilares fundamentais para o fortalecimento das instituições de ensino e para a construção de uma educação pública de qualidade, democrática e inclusiva. No âmbito do Instituto Federal do Pará (IFPA), essa temática assume uma relevância ainda maior, uma vez que a instituição desempenha papel essencial na promoção do conhecimento científico, tecnológico e cultural na região amazônica, sendo responsável pela formação de profissionais comprometidos com o desenvolvimento sustentável e social do Estado do Pará.

Para tanto, de acordo com Paro (2016, p. 64), um dos principais estudiosos brasileiros da área da educação, sobre a importância da formação continuada como parte essencial do processo de valorização do trabalho docente e da consolidação da qualidade da educação pública destaca que:

De modo geral, defender que a formação continuada deve ser entendida não apenas como um processo técnico de atualização de conhecimentos, mas como uma prática social e política, voltada à emancipação dos educadores e à melhoria das condições de ensino. A formação deve ser contínua e integrada à prática educacional, de modo que o professor possa refletir criticamente sobre seu cotidiano, reconstruindo saberes a partir da experiência. A valorização do docente passa pela formação, mas também por condições de trabalho dignas, tempo para estudo, planejamento e reflexão coletiva. A valorização do docente passa pela formação, mas também por condições de trabalho dignas, tempo para estudo, planejamento e reflexão coletiva. A formação continuada deve ser vista como um direito do trabalhador da educação, não apenas como uma exigência institucional.

O autor Paro (2016) reafirma que a formação continuada está diretamente relacionada ao fortalecimento das unidades educacionais como espaço democrático e de transformação social, pois só há educação de qualidade quando há docentes e funcionários conscientes, críticos e também comprometidos com o sentido social de seu trabalho.

Para Paro (2016), deve-se entender a formação como uma das formas essenciais de transformação e de construção da autonomia profissional, social e política, fortalecendo, assim, o papel do profissional da educação como sujeito ativo no processo educativo.

Contudo, observa-se que, apesar das políticas institucionais voltadas à qualificação e valorização dos servidores tanto técnicos administrativos quanto docentes, ainda há inúmeros desafios que comprometem a efetividade da formação continuada no IFPA.

A apatia e a baixa adesão dos servidores aos cursos de aperfeiçoamento ofertados pelo IFPA evidenciam uma problemática complexa, que vai muito além da simples disponibilidade de programas de capacitação. Essa realidade reflete, de maneira profunda, as limitações estruturais e organizacionais da instituição, bem como a ausência de políticas de valorização e reconhecimento profissional consistentes. Entre os fatores que contribuem para esse cenário, destacam-se a sobrecarga de trabalho, a falta de tempo destinado à formação durante a jornada laboral, a insuficiência de recursos tecnológicos e financeiros, e a carência de apoio institucional que assegure condições efetivas para a participação nas ações formativas.

Além disso, a falta de diálogo entre a gestão e os servidores sobre as reais necessidades de capacitação gera um distanciamento entre as propostas formativas e as demandas concretas do cotidiano profissional. Quando a formação é percebida como uma exigência burocrática, desvinculada do contexto prático e das aspirações dos trabalhadores, sua adesão tende a diminuir. Assim, a ausência de políticas motivacionais, de reconhecimento e de incentivo como progressões funcionais, flexibilização de horários e valorização pública das conquistas obtidas reforça o desinteresse e compromete o alcance dos objetivos institucionais de desenvolvimento humano e profissional.

Portanto, repensar as estratégias de formação continuada no IFPA requer não apenas ampliar a oferta de cursos, mas também promover uma cultura institucional de valorização, diálogo e corresponsabilidade, na qual os servidores se reconheçam como sujeitos ativos do próprio processo formativo e agentes fundamentais da melhoria da educação pública.

A relevância deste estudo reside na necessidade de compreender de forma crítica os fatores institucionais, políticos e administrativos que condicionam a imparcialidade, a baixa adesão e a desmotivação dos servidores em relação às ações de formação continuada no IFPA.

Mais do que diagnosticar uma realidade, o estudo busca revelar as dinâmicas internas que sustentam tais fragilidades, incluindo a ausência de políticas efetivas de valorização profissional, a limitação de recursos destinados à capacitação, a falta de reconhecimento do tempo dedicado à formação e

a escassa articulação entre gestão e servidores na definição das prioridades formativas.

Ao analisar essas dimensões, pretende-se identificar desigualdades estruturais e barreiras que comprometem o acesso equitativo às oportunidades de qualificação, bem como destacar as potencialidades e os espaços institucionais que podem ser fortalecidos para a promoção de uma formação mais inclusiva, significativa e transformadora.

Essa reflexão torna-se ainda mais pertinente diante do papel estratégico que a formação continuada ocupa no aprimoramento das práticas pedagógicas, administrativas e na consolidação de uma cultura de inovação e excelência no serviço público.

Assim, o estudo propõe-se a contribuir com recomendações que visem o aperfeiçoamento das políticas de desenvolvimento profissional, o fortalecimento do diálogo entre gestão e servidores, e a construção de uma identidade profissional coletiva pautada na valorização, no reconhecimento e no compromisso ético com a educação pública de qualidade.

A questão central que orienta esta pesquisa busca responder: quais os principais fatores que refletem na imparcialidade da efetivação da promoção da formação continuada *lato sensu* e *stricto sensu* voltada à especialização, atualização e aprofundamento acadêmico dos técnicos e docentes do IFPA?

A partir dessa indagação, outras perguntas específicas emergem, como:

1. Quais os principais desafios enfrentados pela gestão universitária para promover a qualificação dos servidores do IFPA?
2. Quais documentos oficiais abordam a importância da formação e da qualificação constantes, mas que, muitas vezes, são negligenciados ou não aplicados adequadamente, impedindo o fortalecimento da identidade profissional dos servidores?
3. De que forma o modelo de gestão adotado pelo IFPA pode contribuir ou dificultar o desempenho e a melhoria da formação continuada dos seus servidores?

O objetivo geral desta pesquisa é analisar os fatores institucionais, políticos e administrativos que influenciam a imparcialidade na efetivação da promoção da formação continuada dos funcionários do IFPA, identificando desigualdades, barreiras e possibilidades de aperfeiçoamento das políticas

internas de valorização profissional. Para atingir esse propósito, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar os principais desafios enfrentados pela gestão na promoção da qualificação dos professores e técnicos administrativos;
- Investigar as percepções dos servidores sobre a transparência, equidade e eficácia dos processos de formação e capacitação continuada;
- Examinar a legislação federal e as normativas internas do IFPA, especialmente o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP);
- Propor uma revisão do modelo de gestão institucional, sugerindo recomendações que assegurem maior imparcialidade, equidade e valorização dos servidores.

A justificativa deste estudo fundamenta-se na importância de compreender o desinteresse e a apatia de servidores diante das oportunidades de qualificação ofertadas pela instituição. Essa falta de engajamento não pode ser interpretada apenas como desmotivação individual, mas como resultado de um contexto organizacional que, muitas vezes, não promove condições adequadas para o desenvolvimento humano e profissional. O avanço das tecnologias, a necessidade de competências digitais e a crescente complexidade das demandas educacionais exigem que os servidores estejam continuamente em processo de atualização, o que reforça a urgência de políticas institucionais eficazes voltadas à valorização da formação continuada.

Nesse sentido, a presente investigação caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, de abordagem bibliográfica e empírica, buscando compreender os fundamentos teóricos e normativos que sustentam as políticas de formação continuada dos técnicos administrativos e docentes do Instituto Federal do Pará (IFPA). Para complementar a análise teórica, realizou-se uma coleta de dados empíricos por meio da aplicação de questionários direcionados aos servidores, de modo a captar percepções, desafios e expectativas em relação às ações formativas desenvolvidas pela instituição.

A população da pesquisa é composta por técnicos administrativos e docentes do IFPA, Campus Belém, considerando-se sua representatividade e vínculo direto com as práticas de capacitação e desenvolvimento profissional.

A amostra foi selecionada por meio de critérios de julgamento intencional, de forma a incluir participantes com experiência prévia em programas de

formação continuada, garantindo, assim, a obtenção de respostas consistentes, fundamentadas e coerentes com os objetivos propostos.

Os instrumentos de coleta de dados utilizados foram questionários estruturados, compostos por perguntas fechadas, elaboradas com base nos objetivos específicos da pesquisa e nos marcos legais que regem a formação continuada no serviço público federal. As perguntas possibilitaram aos participantes expressar percepções subjetivas e reflexões pessoais sobre o tema, enquanto as questões fechadas permitiram quantificar tendências e identificar padrões de respostas.

A análise dos dados foi conduzida por meio de uma abordagem qualitativa e interpretativa, com base na análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011). As respostas foram organizadas em categorias temáticas que emergiram do próprio discurso dos participantes, possibilitando uma leitura crítica e articulada com os referenciais teóricos e normativos abordados na pesquisa.

Essa metodologia permitiu estabelecer uma correlação entre as percepções dos servidores e os documentos oficiais que orientam a formação e a qualificação no IFPA, oferecendo uma compreensão ampla sobre os avanços, limitações e desafios enfrentados na efetivação das políticas de capacitação institucional.

É importante destacar o papel da Coordenação de Desenvolvimento e Avaliação (CDA) do IFPA, responsável pela implementação de políticas voltadas à valorização e à formação profissional dos servidores. Segundo o Plano de Ação Anual da instituição (IFPA, 2014), a CDA assegura recursos financeiros para capacitação, incentiva a participação em programas de qualificação e busca proporcionar um ambiente de trabalho saudável, com foco na qualidade de vida e no desenvolvimento pessoal e profissional. No entanto, as dificuldades de execução e a falta de estímulos concretos para a adesão às formações indicam a necessidade de uma reavaliação dessas estratégias e de uma gestão mais participativa e humanizada.

A viabilidade do presente estudo é garantida pela disponibilidade dos professores e técnicos administrativos do IFPA em participar da pesquisa, contribuindo com suas percepções e experiências acerca do tema. Além disso, o cronograma proposto permite uma análise detalhada das informações obtidas, viabilizando a construção de um diagnóstico preciso sobre a realidade da formação continuada na instituição.

Portanto, esta pesquisa não se restringe a apontar falhas ou lacunas existentes nas políticas de formação continuada do IFPA, mas busca ir além, oferecendo subsídios teóricos e práticos que possam orientar a formulação e a implementação de estratégias mais eficazes de aprimoramento e valorização profissional. Ao propor uma reflexão crítica sobre o papel da formação continuada na construção de uma educação pública de qualidade, o estudo pretende contribuir para o fortalecimento da identidade institucional, promovendo uma cultura de aprendizagem permanente, colaborativa e transformadora.

Neste sentido, a pesquisa visa fomentar um processo formativo que reconheça a importância dos servidores docentes e técnicos administrativos como protagonistas do desenvolvimento educacional, científico e social da instituição. A partir dessa perspectiva, entende-se que investir na formação significa investir na própria missão do IFPA de promover o ensino, a pesquisa e extensão com excelência e compromisso social.

Assim, o estudo almeja colaborar para a consolidação de uma cultura institucional baseada em princípios de equidade, motivação e corresponsabilidade, na qual o aprendizado contínuo seja compreendido como parte essencial da prática profissional e do fortalecimento do serviço público federal.

No que tange ao desenvolvimento desta tese, orientou-se pelo seguinte roteiro: No Capítulo 1, que se refere ao contexto teórico, o estudo traz a luz o contexto histórico das primeiras instituições, os desafios enfrentados pela gestão, a importância dos processos de formação continuada, o seu conceito, plano plurianual de capitação, Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), Decreto nº 9.991/2019 evolução e alterações, Legislação federal e o Programa Formar.

O capítulo 2 é dedicado à metodologia utilizada para a construção da tese e correlaciona o projeto de pesquisa; o tipo de pesquisa; o enfoque; a população e amostra; os sujeitos da pesquisa; as técnicas e instrumentos de coleta de dados, assim como os procedimentos adotados para a aplicação dos instrumentos elaborados para a obtenção de dados da pesquisa.

No Capítulo 3, relacionado à análise dos resultados, se apresenta, de maneira setorizada, os aspectos norteados nos três objetivos específicos, sendo que a seção Organização dos Resultados destaca a visão dos sujeitos.

A população da pesquisa é composta por técnicos administrativos e docentes do Instituto Federal do Pará Campus Belém. A seleção da amostra

ocorreu por critérios de julgamento intencional, considerando a relevância e a representatividade dos participantes em relação ao tema investigado.

Sobre, a temática que aborda o IFPA, a avaliação dos resultados traz a análise com base nos três objetivos específicos.

No capítulo 4, se tem a conclusão do estudo a partir das percepções advindas dos resultados, baseadas tanto nas concepções teóricas, levantadas no decorrer do estudo, quanto nas respostas dos questionamentos relacionadas aos sujeitos da pesquisa, o que responde, de maneira combinada as hipóteses, a problemática e aos objetivos traçados para o estudo.

O capítulo 5, que se baseia nas recomendações do estudo, tem como base as informações levantadas, que nos credencia a recomendar o estudo a novas perspectivas do problema, para futuros trabalhos ou indicadores de elementos para composição de políticas educacionais mais embasadas.

Na sequência são apresentadas as referências utilizadas no embasamento desta tese, assim com os anexos e apêndices constantes no desenvolvimento deste estudo. Assim, ao analisar os desafios encontrados e suas possíveis causas, com esta pesquisa se estima contribuir para o desenvolvimento de estratégias e as políticas públicas de formação continuada.

MARCO TEÓRICO

Contexto Histórico das Primeiras Instituições Federais do Brasil

Em relação ao contexto histórico das primeiras instituições públicas do país, destaca-se que elas tiveram suas origens no Sul do Brasil, com as reduções jesuíticas, consideradas pioneiras na promoção do ensino sistemático voltado à educação profissional ainda no século XVII. Essas experiências marcaram o início de um modelo de formação técnica que articulava o trabalho, a aprendizagem e o desenvolvimento de habilidades práticas, servindo de base para o que viria a ser, séculos depois, a educação profissional e tecnológica no Brasil (Pippi; Muller, 2017).

Segundo os autores Pippi e Muller (2017), os jesuítas exerceram um papel de destaque nesse processo ao promover a formação dos indígenas aldeados, transformando-os em trabalhadores qualificados, capazes de atuar em diversas áreas como a agricultura, a tipografia, a metalurgia, a escultura e a música.

As atividades desenvolvidas nas reduções iam muito além da catequese, abrangendo também a capacitação técnica e artesanal, o que contribuía para a autonomia econômica e social das comunidades missionárias (Pippi; Muller, 2017).

Nessas missões, os chamados “irmãos-oficiais” ministravam oficinas de carpintaria, ferraria, construção de edificações e embarcações, pintura, produção de tijolos, telhas, cerâmicas e outros ofícios que atendiam tanto às necessidades locais quanto aos objetivos pedagógicos dos jesuítas (Pippi; Muller, 2017, p. 34).

Dessa forma, o ensino nas reduções não se restringia à dimensão religiosa, mas assumia um caráter integral, unindo o trabalho manual à formação moral e intelectual dos aprendizes (Paro, 2016).

Assim, pode-se afirmar que as reduções jesuíticas representaram as primeiras experiências organizadas de ensino técnico no território brasileiro, introduzindo princípios de formação profissional que antecederam em séculos a criação das escolas públicas de ofício e, posteriormente, das instituições federais de educação profissional e tecnológica, como o Instituto Federal do Pará (IFPA).

Continuando:

Entre os anos de 1614 e 1615, os jesuítas fundaram, nas capitâneas de Pernambuco, Bahia e Rio de Janeiro, confrarias de oficinas mecânicas voltadas à difusão de técnicas produtivas, artísticas e artesanais. Essas confrarias funcionavam como verdadeiros centros de formação prática, onde os aprendizes eram orientados em diferentes ofícios como carpintaria, serralheria, marcenaria, tipografia, alfaiataria, escultura, pintura e construção civil, sempre associando o aprendizado técnico à formação moral e religiosa. Essa integração entre trabalho e valores éticos evidenciava o caráter pedagógico e civilizatório do projeto jesuítico, cujo objetivo maior era promover a inserção dos povos indígenas e mestiços em uma nova lógica de produção e convivência social (Gama, 2019, p.76).

Essas iniciativas representaram um marco pioneiro e estruturante na história da educação profissional brasileira, pois introduziram práticas educativas baseadas na relação direta entre o trabalho e o conhecimento, rompendo com a visão de que o ensino deveria restringir-se apenas ao domínio teórico ou à catequese religiosa. As oficinas jesuíticas constituíram-se, assim, em espaços de aprendizagem significativa, nos quais a experiência prática era vista como parte fundamental do processo formativo e do desenvolvimento humano (Gama, 2019).

Além disso, as confrarias e oficinas criadas pelos jesuítas contribuíram para a disseminação de técnicas produtivas que impulsionaram a economia local, ao mesmo tempo em que estabeleceram um modelo pedagógico centrado na aprendizagem pelo fazer, elemento que, posteriormente, seria incorporado, no século XIX, pelas escolas de artes e ofícios. Essas experiências podem ser consideradas as bases embrionárias da educação profissional no Brasil, pois introduziram uma pedagogia do trabalho que valorizava tanto a técnica quanto a formação integral do indivíduo (Gama, 2019, p. 45).

Dessa forma, pode-se afirmar que a atuação dos jesuítas foi decisiva para o surgimento das primeiras experiências organizadas relacionadas às formações técnicas e profissionais no país, influenciando diretamente a concepção de ensino voltado ao trabalho que temos atualmente (Gama, 2019).

Essas práticas antecederam, em vários séculos, as políticas públicas de educação profissional que seriam institucionalizadas apenas no final do

século XIX e início do século XX, consolidando as bases históricas da educação tecnológica e do ensino profissionalizante no Brasil (Gama, 2019).

A descoberta do ouro em Minas Gerais, no século XVIII, provocou profundas transformações econômicas, sociais e administrativas no Brasil Colonial. Com o aumento expressivo da extração aurífera, tornou-se necessária uma estrutura organizada para controlar e fiscalizar a produção e o envio do ouro à Coroa Portuguesa. Nesse contexto, foram criadas as Casas de Fundição e de Moeda, instituições responsáveis por fundir o ouro extraído, transformá-lo em barras com o selo real e recolher o quinto, o imposto de 20% destinado à Coroa. Essas casas passaram a empregar majoritariamente filhos de homens brancos e imigrantes europeus, reservando para eles funções que exigiam certo grau de conhecimento técnico e confiança, o que reforçava a hierarquia social e racial vigente no período colonial (Pippi; Muller, 2017, p. 52).

Em continuidade, para atender à crescente demanda por trabalhadores qualificados nessas funções, surgiu, em 1752, no Rio de Janeiro, a Irmandade de São José, uma associação de caráter religioso e profissional voltada à formação e ao amparo de artífices, especialmente carpinteiros e construtores (Pippi; Muller, 2017).

Assim, a criação dessa irmandade representou uma tentativa explícita de preservar o domínio das atividades manuais mais especializadas nas mãos dos homens brancos e livres, evitando que escravizados ou mestiços ocupassem esses espaços. Dessa maneira, a Irmandade de São José teve papel relevante não apenas na organização do trabalho artesanal e técnico, mas também na manutenção das estruturas de poder e exclusão social do período (Pippi; Muller, 2017).

Em consonância o desenvolvimento dessas atividades sofreu um duro golpe:

[...] em 1785, quando a rainha Maria I de Portugal, através do Alvará de 5 de janeiro, proibiu a manufatura de tecidos e o funcionamento de fábricas no Brasil. Essa medida visava proteger a economia metropolitana, evitando que a colônia competisse com as indústrias portuguesas. Como consequência, o Brasil viu-se impedido de desenvolver um setor manufatureiro autônomo e de criar escolas voltadas à formação técnica e industrial (Gama, 2019, p. 52).

A quase inexistência de instituições de ensino profissional somada às restrições impostas pela Coroa resultou em uma crônica escassez de mão de obra especializada em diversas ocupações. Profissões como ourives, fundidores, construtores e artífices dependiam de um aprendizado informal, transmitido de mestre para aprendiz, geralmente dentro de corporações ou irmandades. Esse cenário atrasou o desenvolvimento técnico do país e evidenciou o caráter dependente da economia colonial brasileira, que permanecia voltada à exportação de matérias-primas e à importação de produtos manufaturados (Gama, 2019).

Em síntese, o período do ouro marcou não apenas o auge da economia colonial, mas também a consolidação de um modelo social excludente e de uma política econômica que inibia a formação profissional e o avanço tecnológico no Brasil, limitando o desenvolvimento de uma classe trabalhadora qualificada e livre (Gama, 2019).

Diante das transformações sociais e econômicas do final do período colonial e início do Império, uma das medidas adotadas pela Coroa portuguesa foi a implementação da educação profissional compulsória para crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social, especialmente aqueles encontrados em condição de mendicância ou abandono. Esses menores eram frequentemente recrutados para servir na Marinha e nas guarnições militares, onde recebiam uma formação básica voltada à disciplina, ao trabalho e ao aprendizado de ofícios práticos. Essa política tinha um caráter assistencialista e ao mesmo tempo disciplinador, buscando reduzir a presença de jovens pobres nas ruas e transformá-los em mão de obra útil ao Estado e às instituições militares (Manfredi, 2022, p.62).

Paralelamente a esses fatos, Gama (2019) aponta que foram criados asilos e casas de educação, voltados para acolher crianças entre 10 e 12 anos de idade em situação de extrema pobreza. Nesses espaços, os alunos recebiam instrução primária, aprendendo noções básicas de leitura, escrita e cálculo, e também eram iniciados em ofícios manuais e técnicos, como tipografia, ferraria, serralheria, courearia e sapataria.

E ainda Gama (2019) relata que o objetivo desses espaços era oferecer uma formação prática que permitisse às crianças garantir sua subsistência futura e contribuir para o desenvolvimento de atividades produtivas dentro do país. Embora motivada por um viés de controle social, essa medida repre-

sentou um passo importante na história da educação profissional no Brasil, ao vincular o ensino à aprendizagem de um ofício.

Com a chegada da família real portuguesa ao Brasil em 1808, o cenário começou a se modificar. Uma das primeiras providências de D. João VI foi a revogação do Alvará de 1785, que havia proibido a manufatura de tecidos e limitava o desenvolvimento industrial no território brasileiro. Essa revogação abriu caminho para novas iniciativas voltadas à formação técnica e artesanal. Nesse mesmo contexto, foi criado o “Colégio das Fábricas”, instituição destinada à educação de artistas e aprendizes vindos de Portugal, com o propósito de promover o avanço das artes mecânicas, industriais e manufatureiras. O colégio simbolizava o esforço de modernização e de estímulo à produção local, ainda que sua atuação estivesse restrita a uma elite de aprendizes selecionados e sob forte influência europeia (Manfredi, 2022, p.67).

E ainda, Manfredi (2022), apesar dessa iniciativa pioneira, a oferta de educação profissional no Brasil ao longo das décadas seguintes permaneceu fragmentada e irregular. A responsabilidade pela formação técnica oscilava entre diferentes esferas, pois ora sob o controle do Estado, ora ficava sob a gestão de associações civis de caráter religioso ou filantrópico, que viam na instrução profissional um meio de regeneração moral e social dos pobres.

Muitas vezes, essas instituições civis e religiosas dependiam de subsídios públicos ou de doações privadas para manter seu funcionamento, e não era raro que o ensino profissionalizante fosse ministrado em instituições públicas com recursos provenientes de entidades privadas (Gama, 2019).

Essa configuração híbrida da educação profissional, marcada pela interdependência entre o poder público, a iniciativa privada e as organizações religiosas, perdurou por grande parte do século XIX. Ela revela o caráter assistencial, moralizador e utilitarista das políticas educacionais da época, nas quais o ensino técnico era visto não apenas como um meio de formação de trabalhadores, mas também como uma ferramenta de controle social e de inserção produtiva dos segmentos mais pobres da população (Manfredi, 2022, p.69).

Com a transferência da Família Real Portuguesa para o Brasil em 1808, iniciou-se um processo de profundas transformações na estrutura educacional do país. A chegada da corte impulsionou a criação das primeiras ins-

tituições de ensino superior, com o objetivo principal de formar profissionais brasileiros que pudessem atender às demandas administrativas, técnicas e militares do novo governo instalado no Rio de Janeiro. Essas instituições surgiram, portanto, como resposta às necessidades do Estado em consolidar o poder político e modernizar a colônia, preparando quadros qualificados para ocupar funções estratégicas na Administração Pública, nas Forças Armadas e nas áreas científicas (Manfredi, 2022).

No Rio de Janeiro, capital do Império, foram fundadas diversas escolas voltadas à formação de profissionais especializados. Em 1808, foi criada a Academia da Marinha, destinada à formação de oficiais e técnicos navais, essenciais para garantir a defesa e o controle das rotas marítimas. No mesmo ano, foram implantados os cursos de Anatomia e Cirurgia, que marcaram o início do ensino formal das ciências médicas no Brasil. Dois anos depois, em 1810, surgiu a Academia Real Militar, instituição de caráter científico e tecnológico que formava engenheiros e militares, desempenhando papel central na introdução do ensino de Matemática, Física e Engenharia no país. Já em 1814, foi criado o Curso de Agricultura, voltado à qualificação de profissionais para o manejo e o desenvolvimento de práticas agrícolas mais eficientes, refletindo a importância da produção rural para a economia colonial (Manfredi, 2022, p.71).

De acordo com Gama (2019), em 1816, foi fundada a Escola Real de Ciências, Artes e Ofícios, que buscava difundir o ensino técnico e artístico, formando artesãos, desenhistas e técnicos especializados para atender às crescentes demandas da sociedade urbana e industrial nascente.

Já para Manfredi (2022), foi na Bahia que o movimento de institucionalização do ensino superior ganhou força. Em 1808, foi instalado o Curso de Cirurgia, vinculado à Santa Casa de Misericórdia, representando um dos primeiros espaços formais de ensino médico no país.

E ainda, em 1817, foi criado o Curso de Desenho Técnico, voltado para a formação de profissionais capazes de atuar em áreas como arquitetura, construção civil e manufatura, o que evidenciava a expansão gradual do ensino técnico e científico para além da capital do Império.

Essas instituições pioneiras marcaram o início de uma nova fase na história da educação brasileira, caracterizada pela tentativa de consolidar uma estrutura formativa voltada para a elite e para o serviço público. O acesso ao ensino superior era restrito a poucos, especialmente filhos de famílias

influentes ou de militares, reforçando o caráter excludente e elitista do sistema educacional da época (Gama, 2019).

Em 1837, foi criado o Colégio Pedro II, no Rio de Janeiro, que representou um avanço significativo na organização do ensino médio no Brasil. O colégio oferecia um curso secundário de caráter propedêutico, ou seja, preparatório para o ingresso no ensino superior. Considerado um modelo de excelência, o Colégio Pedro II tornou-se referência nacional na formação intelectual e moral da juventude brasileira, estabelecendo padrões de ensino que influenciariam a estrutura curricular e pedagógica de todo o país ao longo do século XIX (Manfredi, 2022, p. 79).

Portanto, o período que se seguiu à chegada da Família Real foi determinante para a consolidação das bases do ensino técnico, científico e superior brasileiro. Ainda que voltadas para atender aos interesses do Estado e das elites, essas instituições inauguraram um processo de modernização educacional que seria gradualmente expandido nas décadas seguintes, preparando o caminho para o surgimento das universidades e para a ampliação das políticas públicas de formação profissional (Gama, 2019).

No Brasil, logo após a Proclamação da República (1889), o país vivenciou um período de profundas transformações políticas, sociais e econômicas que impactaram diretamente o campo educacional. Nesse contexto, foi entregue ao então Ministro da Instrução Pública, Correios e Telégrafos, Benjamin Constant Botelho de Magalhães (1836–1891), um manifesto assinado por cerca de 400 operários do Rio de Janeiro, reivindicando a criação e ampliação de escolas de ensino profissional. O documento expressava as demandas das classes trabalhadoras por uma educação voltada à formação técnica e prática, capaz de atender às novas exigências de uma sociedade em processo de industrialização e modernização (Siqueira, 2023, p.26).

Para tanto, Benjamin Constant, reconhecido como um dos principais idealizadores da primeira reforma educacional da República, buscou reorganizar o sistema de ensino brasileiro com base em princípios positivistas, defendendo a instrução como instrumento de progresso social e desenvolvimento nacional. Sua reforma procurou modernizar os currículos, substituir o ensino puramente literário e religioso por uma formação técnica e científica, e preparar cidadãos aptos a contribuir com o avanço do país que tinha virado recém-republicano.

De acordo com Siqueira (2023, p.38):

O meio educacional da época era extremamente desafiador, pois cerca de 90% da população brasileira era analfabeta, o que revelava a profunda exclusão social herdada do período imperial, entretanto nos primeiros anos da República, o Brasil enfrentava ainda as consequências do fim da escravidão (1888), a consolidação da imigração europeia que introduzia as novas formas de organização do trabalho e a expansão da economia cafeeira, que se tornava o principal motor econômico do país. Esses fatores, combinados, acentuavam as desigualdades sociais e evidenciavam a urgência de políticas educacionais mais inclusivas e articuladas às demandas do mundo do trabalho.

A Constituição Republicana de 1891 consolidou juridicamente o novo regime político e introduziu uma estrutura federativa de governo, que teve reflexos diretos sobre a organização do ensino nacional (Gama, 2019).

O texto constitucional estabeleceu a divisão de competências entre a União e os Estados, determinando que caberia ao governo federal “criar instituições de ensino superior e secundário nos Estados e promover a instrução secundária no Distrito Federal” (Brasil, 1891, p.48).

Já os Estados, que substituíram as antigas Províncias, passaram a ser responsáveis por legislar e prover a educação primária, assumindo papel fundamental na expansão da escolarização básica (Gama, 2019).

Esse momento histórico representou o início da construção de um sistema educacional descentralizado, no qual o ensino profissional começava a ser reconhecido como uma necessidade social e econômica (Gama, 2019).

Entretanto, as dificuldades estruturais, a falta de investimentos e o predomínio de uma educação elitista e excludente continuaram sendo grandes obstáculos para a consolidação de uma educação pública, gratuita e voltada à formação do trabalhador brasileiro (Gama, 2019).

Na década de 1930, o Brasil passou por um período de intensas transformações econômicas e sociais, fortemente influenciado por acontecimentos nacionais e internacionais. A crise de 1929, provocada pela quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque, teve repercussões profundas na economia brasileira, que até então dependia fortemente da exportação de produtos primários, especialmente o café. A queda drástica das exportações levou o país a enfrentar uma grave recessão, o que impulsionou

a necessidade de reorganizar o modelo econômico nacional (Siqueira, 2023, p.41)

Com a Revolução de 1930 e a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, o Brasil adotou uma política de caráter nacional-desenvolvimentista, voltada para o fortalecimento da produção interna e para a industrialização por substituição de importações. Essa estratégia consistia em produzir no território nacional os bens manufaturados que antes eram adquiridos no exterior, reduzindo a dependência econômica e promovendo o crescimento do setor industrial (Siqueira, 2023).

Diante dessa nova realidade, surgiram diversas pequenas e médias empresas dedicadas à fabricação de máquinas, equipamentos e peças industriais, especialmente nas regiões Sul e Sudeste, com destaque para o estado de São Paulo, que despontava como o principal polo industrial do país. Essas empresas desempenhavam papel fundamental na manutenção e reposição de maquinários utilizados nas indústrias de bens de consumo emergentes, além de desenvolverem tecnologias próprias para substituir equipamentos importados. Assim, consolidava-se um novo perfil econômico nacional, centrado no trabalho técnico e especializado, que exigia uma mão de obra qualificada (Siqueira, 2023, p. 63).

Nesse contexto de expansão industrial e necessidade de formação profissional, o governo de Getúlio Vargas promoveu importantes reformas educacionais. Em 1937, por meio da Lei nº 378, as antigas Escolas de Aprendizes Artífices, criadas no início do século XX, foram transformadas em Liceus Industriais. Essa mudança representou um avanço significativo na organização da educação profissional no Brasil, uma vez que possibilitou uma formação técnica mais sistematizada e especializada, voltada para atender às demandas da crescente indústria nacional (Gama, 2019).

Os Liceus Industriais passaram a oferecer cursos práticos e teóricos em diversas áreas do conhecimento técnico, preparando jovens para ingressar no mercado de trabalho com competências específicas e atualizadas (Siqueira, 2023). Dessa forma, o Estado brasileiro assumia um papel mais ativo na formação da classe trabalhadora, articulando a educação ao projeto de modernização econômica e industrialização do país. Essa política marcou um momento decisivo na história da educação profissional brasileira, estabelecendo as bases para o desenvolvimento das futuras escolas técnicas e instituições federais de ensino tecnológico (Siqueira, 2023).

Contexto histórico do IFPA

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará (IFPA) foi criado pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação. Essa legislação marcou uma importante reestruturação no cenário da educação profissional e tecnológica do país, integrando o então Centro Federal de Educação Tecnológica do Pará (CEFET-PA) e as Escolas Agrotécnicas Federais de Castanhal e Marabá sob uma mesma instituição, o IFPA. A partir de então, as unidades passaram a ter status de campus, e a sede em Belém tornou-se o Campus Belém do IFPA (Brasil, 2014).

Essa transformação institucional refletiu um movimento nacional de fortalecimento da educação técnica e tecnológica, alinhada às demandas sociais, econômicas e culturais de cada região. O IFPA, em especial, assumiu o compromisso de promover uma educação que alia o conhecimento científico e tecnológico ao desenvolvimento humano, ético e social, sendo um espaço de formação crítica e emancipatória.

De acordo com Paro (2010), a educação deve ser compreendida como um trabalho humano intencional, voltado à construção do homem histórico, consciente e autônomo. Nesse sentido, o processo educativo deve integrar forma e conteúdo, teoria e prática, promovendo uma formação que permita ao sujeito compreender e transformar o mundo em que vive. Essa concepção dialoga diretamente com os princípios pedagógicos do IFPA, que adota uma visão de educação ampla, voltada ao desenvolvimento integral do ser humano técnico, intelectual, social, político, cultural e ético (Brasil, 2014).

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFPA, documento norteador das ações educacionais e administrativas, destaca que a instituição busca romper com o modelo educacional tecnocrata, que tradicionalmente separa o saber teórico do fazer prático. O IFPA defende uma educação integrada, que supere as dicotomias entre trabalho manual e intelectual, valorizando a formação humana em sua totalidade. Nessa perspectiva, o trabalho é compreendido como princípio educativo, articulando ciência, cultura e cidadania (Brasil, 2014).

Segundo Moran (2015), o desenvolvimento intelectual e profissional de um indivíduo depende da sua capacidade de compreender as constantes transformações da sociedade e de adaptar-se a elas de maneira crítica e

criativa. Para isso, é imprescindível que o processo de formação seja contínuo, possibilitando a atualização dos conhecimentos e o aperfeiçoamento das competências necessárias ao exercício profissional. Assim, a formação continuada surge como elemento essencial para o crescimento pessoal e institucional, especialmente no contexto de instituições públicas de ensino como o IFPA.

A função social do IFPA-Campus Belém está centrada na promoção de uma educação profissional e tecnológica de caráter formativo e humanizado. Conforme o PDI (Brasil, 2014), a instituição tem como missão oferecer uma educação baseada na integração entre trabalho, ciência, cultura e esporte, assegurando a formação de cidadãos críticos e conscientes de seu papel social. Essa proposta visa preparar trabalhadores capazes de dominar as bases científicas e tecnológicas de sua profissão, mas também de compreender os aspectos políticos e sociais que permeiam o mundo do trabalho.

Nesse contexto, tanto docentes quanto técnicos administrativos são considerados agentes essenciais do processo educativo e devem estar em constante processo de qualificação. O domínio das bases científicas, tecnológicas e políticas exige um compromisso contínuo com a aprendizagem e a atualização profissional.

Para Silva (2019), os Institutos Federais possuem como foco a promoção da justiça social, da equidade e do desenvolvimento sustentável, buscando, por meio da educação, a inclusão social e a geração de soluções técnicas e tecnológicas que atendam às demandas regionais e nacionais.

Um dos pilares da qualidade dos serviços prestados pelo IFPA está na “competência profissional dos seus servidores”. Um exercício profissional competente, conforme o IFPA requer, prepara para enfrentar situações previsíveis e imprevistas, com criatividade, responsabilidade e autonomia” (Brasil, 2014, p. 105).

O servidor público deve demonstrar senso crítico, capacidade de auto-gestão, espírito colaborativo, honestidade e integridade ética, qualidades que se constroem e se fortalecem ao longo de um processo formativo contínuo e reflexivo.

Além disso, as práticas pedagógicas e de gestão no IFPA são orientadas pelos princípios do Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH), que enfatiza a importância de promover o acesso, a permanência e o sucesso dos estudantes em um ambiente que respeite a diversidade

cultural e social. “O documento valoriza a equidade étnico-racial, religiosa, cultural, territorial, geracional, de gênero e de orientação sexual, reforçando o compromisso da instituição com uma educação de qualidade e inclusiva” (Brasil, 2008, p. 31).

No que se refere à formação continuada, o IFPA fundamenta suas políticas nas diretrizes da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB 9.394/96) e no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (Lei 11.091/2005). Ambos reconhecem todos os profissionais envolvidos no processo educativo, docentes e técnicos administrativos, como trabalhadores da educação, assegurando-lhes o direito à qualificação e à valorização profissional. Essa igualdade legal reforça a ideia de que a formação continuada é um direito de todos os servidores e um dever institucional.

O PDI do IFPA (2014, p. 226) estabelece que o “desenvolvimento profissional deve estar associado a programas de formação que promovam o crescimento do servidor enquanto trabalhador e cidadão”. Essa formação deve estar alinhada às políticas salariais, às condições de trabalho, à participação nas decisões e às relações com a sociedade. Assim, a qualificação profissional é entendida como um processo integrado, que envolve dimensões pedagógicas, administrativas, éticas e humanas.

Nesse sentido, discutir a identidade profissional e a formação como processo coletivo torna-se um dos eixos centrais desta pesquisa.

Como destaca Nóvoa (2024, p. 53):

(...) A formação docente e técnica deve ser pensada como um processo contínuo, coletivo e reflexivo, que respeite as trajetórias pessoais e profissionais de cada servidor. O autor reforça que “não se nasce professor, torna-se professor”, enfatizando que a identidade profissional é construída ao longo do tempo, por meio da prática, da reflexão e do diálogo com os pares.

Portanto, a formação continuada não se limita à aquisição de novos conhecimentos técnicos, mas constitui um processo de construção identitária e emancipatória, que fortalece o sentimento de pertencimento institucional e o compromisso ético com a educação pública. No contexto do IFPA, investir na qualificação dos servidores é investir na transformação social, na qualidade do ensino e na consolidação de uma gestão pública mais humana, participativa e democrática.

Dessa forma, o marco teórico deste estudo fundamenta-se na compreensão de que a formação continuada é não apenas uma necessidade institucional, mas um direito e uma responsabilidade compartilhada. Ela representa um caminho para o aprimoramento do ensino, para o fortalecimento da cidadania e para a valorização dos profissionais que constroem diariamente o sentido da educação pública no Brasil.

Desafios Enfrentados pela Gestão na Promoção da Qualificação dos Professores e Técnicos Administrativos do IFPA

A promoção da qualificação dos professores e técnicos administrativos no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará (IFPA) é um processo contínuo e essencial para o fortalecimento da instituição enquanto espaço formador de cidadãos críticos e profissionais competentes. No entanto, a efetivação de políticas de formação continuada enfrenta uma série de desafios estruturais, organizacionais, culturais e financeiros, que impactam diretamente a execução de programas e ações voltadas ao desenvolvimento profissional dos servidores (Brasil, 2014).

Um dos principais obstáculos é a limitação orçamentária. Embora o IFPA seja uma instituição federal, a destinação de recursos específicos para formação continuada nem sempre é suficiente para atender à demanda crescente de capacitações, cursos, seminários e programas de pós-graduação. As restrições orçamentárias muitas vezes obrigam a gestão a priorizar atividades de manutenção e funcionamento da instituição, deixando em segundo plano investimentos em formação humana e pedagógica. Essa realidade reflete um problema estrutural mais amplo das políticas públicas de educação, nas quais o investimento na valorização do servidor ainda é tratado como despesa e não como investimento estratégico para o desenvolvimento institucional e social (Brasil, 2014).

Outro desafio relevante está relacionado à dificuldade de articulação entre as ações de gestão e as reais necessidades dos servidores. Em muitos casos, as propostas de capacitação não dialogam diretamente com as demandas cotidianas de docentes e técnicos administrativos, o que pode gerar desmotivação e baixa adesão (Brasil, 2014).

A ausência de diagnósticos participativos e de uma escuta ativa por parte da gestão pode resultar em formações descontextualizadas, voltadas

apenas ao cumprimento de metas formais, sem impacto efetivo na prática profissional. Nesse sentido, é fundamental que os programas de formação sejam elaborados a partir da realidade vivida nos campi, levando em consideração as especificidades regionais, as condições de trabalho e os desafios pedagógicos enfrentados no cotidiano escolar (Nóvoa, 2024).

Além disso, há um entrave cultural que perpassa as instituições públicas: a compreensão fragmentada sobre o papel da formação continuada. “Em alguns contextos, ainda prevalece a ideia de que o desenvolvimento profissional é responsabilidade exclusiva do indivíduo”, e não um compromisso institucional compartilhado. Essa visão desconsidera que a formação é um processo coletivo e dialógico, que precisa ser incentivado, valorizado e institucionalizado pela gestão (Perrenoud, 2021, p. 90).

Quando a cultura organizacional não favorece o aprendizado contínuo, as iniciativas formativas tendem a se tornar pontuais e pouco integradas ao planejamento estratégico da instituição (Perrenoud, 2021).

Os aspectos administrativos e burocráticos também representam um grande desafio. O processo de liberação de servidores para participarem de cursos externos, congressos ou programas de pós-graduação, muitas vezes, esbarra em limitações de pessoal e na necessidade de garantir o funcionamento ininterrupto das atividades do campus. Isso gera sobrecarga de trabalho e, em alguns casos, resistência por parte das chefias imediatas. A ausência de políticas claras de substituição e de incentivo à participação em eventos formativos acaba por restringir o acesso à qualificação, especialmente para servidores lotados em setores com poucos colaboradores (Brasil, 2014).

No caso dos docentes, soma-se ainda a dificuldade em conciliar as demandas pedagógicas aulas, planejamento, elaboração de materiais e participação em projetos com o tempo necessário para o estudo e o aprimoramento profissional. A carga de trabalho elevada e a falta de tempo institucional destinado à formação acabam comprometendo a adesão dos professores aos programas oferecidos (Nóvoa, 2019).

Já para os técnicos administrativos, os desafios envolvem o reconhecimento do seu papel como trabalhadores da educação, conforme preconiza a Lei nº 11.091/2005, que institui o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Apesar do amparo legal, ainda há resistência cultural em equiparar a importância da formação desses profis-

sionais à dos docentes, o que resulta em desigualdade de oportunidades e valorização (Brasil, 2005).

Outro ponto crítico é a falta de integração entre os setores responsáveis pela formação dentro da instituição. A ausência de uma política de capacitação articulada entre a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), as pró-reitorias e os campi dificulta a sistematização das ações formativas. Muitas iniciativas são pontuais e desconectadas entre si, sem um acompanhamento ou avaliação que permita medir seu impacto real no desempenho dos servidores (Oliveira, 2018).

“A ausência de articulação entre os diferentes setores responsáveis pela formação continuada gera ações isoladas, desprovidas de sistematização e sem avaliação de resultados, o que compromete a consolidação de uma política institucional de desenvolvimento profissional ” (Oliveira, 2018, p. 47).

Essa fragmentação reforça a necessidade de criação de um Plano Institucional de Formação Continuada, com diretrizes claras, metas definidas e mecanismos de monitoramento e avaliação permanentes.

“A falta de integração entre as instâncias gestoras das políticas de capacitação compromete a efetividade das ações formativas e dificulta a consolidação de uma política institucional de qualificação de servidores” (Brasil, 2014, p. 112).

No campo pedagógico, um desafio significativo é a formação voltada à educação inclusiva e à diversidade, considerando que o IFPA atende a um público heterogêneo, com estudantes de diferentes origens sociais, culturais e econômicas, além de alunos com deficiência. A falta de capacitação continuada dos servidores para lidar com essas diversidades compromete a efetividade das políticas de inclusão e a qualidade do ensino. Portanto, a gestão precisa priorizar formações que contemplem temáticas como acessibilidade, tecnologias assistivas, práticas pedagógicas inclusivas e equidade de gênero e raça (Brasil, 2014).

A resistência à mudança também aparece como um desafio recorrente. Muitos servidores, já acostumados a determinadas práticas, podem demonstrar insegurança ou desinteresse em participar de processos formativos que exigem inovação metodológica ou tecnológica. A gestão, nesse contexto, deve atuar como mediadora, promovendo um ambiente de confiança, incentivo e reconhecimento, onde o aprendizado seja visto como oportunidade e não como imposição (Oliveira, 2018).

Por fim, destaca-se o desafio da avaliação e acompanhamento das formações realizadas.

A ausência de instrumentos de monitoramento dificulta a mensuração dos resultados e o redirecionamento de estratégias. É fundamental que a gestão desenvolva mecanismos de avaliação participativa, que permitam analisar não apenas a quantidade de formações realizadas, mas, principalmente, a qualidade e o impacto dessas ações no desempenho institucional, no clima organizacional e na satisfação dos servidores (Oliveira, 2018).

Em síntese, os desafios enfrentados pela gestão na promoção da qualificação dos professores e técnicos administrativos do IFPA vão além das questões financeiras ou logísticas. Eles envolvem dimensões políticas, culturais e humanas, que exigem da instituição um olhar sensível, estratégico e participativo. Superar essas barreiras requer o fortalecimento de uma cultura institucional de aprendizagem contínua, a valorização do servidor como protagonista do processo educativo e a consolidação de políticas de formação que estejam alinhadas à missão do IFPA de promover uma educação pública, de qualidade e socialmente transformadora (Brasil, 2014).

A Importância dos Processos de Formação e Capacitação Continuada

A formação e capacitação continuada representam pilares fundamentais para o desenvolvimento profissional e institucional, especialmente no contexto educacional, em que a atualização constante de saberes e práticas é imprescindível para acompanhar as transformações tecnológicas, pedagógicas e sociais.

No caso do Instituto Federal do Pará (IFPA), essa importância se torna ainda mais evidente, considerando a missão institucional de promover uma educação profissional, científica e tecnológica que articule ensino, pesquisa e extensão, preparando o indivíduo para atuar criticamente na sociedade e no mundo do trabalho (Brasil, 2014).

De acordo com Nóvoa (2024), a formação continuada deve ser compreendida como um processo permanente e dinâmico, que possibilita ao profissional refletir sobre sua prática, ressignificando suas experiências e saberes de forma coletiva. Assim, ela não se restringe à mera atualização técnica, contudo, constitui um espaço de crescimento pessoal e coletivo, em que o

professor e o técnico administrativo ampliam sua consciência crítica e sua capacidade de intervenção social.

Esse entendimento reforça a necessidade de que a instituição de ensino, como o IFPA, adote políticas estruturadas e integradas de formação, que promovam o aprimoramento profissional em consonância com as demandas institucionais e sociais (Brasil, 2014).

No âmbito da educação pública, a formação continuada está diretamente ligada à qualidade do ensino e ao fortalecimento da identidade institucional. Conforme Libâneo (2013), a formação de educadores precisa ir além da técnica, sendo também ética e política, pois é na prática cotidiana que se concretiza a função social da escola e se define o compromisso do educador com a transformação da realidade.

Para que isso ocorra, é essencial que as instituições ofereçam condições concretas de acesso à formação, incluindo incentivos, tempo destinado à capacitação e reconhecimento da participação em programas de aperfeiçoamento e especialização (Libâneo, 2013).

No IFPA, os programas de formação e capacitação devem atender tanto aos docentes quanto aos técnicos administrativos, de forma equitativa, valorizando a contribuição de todos os segmentos da comunidade acadêmica. Essa valorização está alinhada ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que preveem a implementação de políticas que estimulem a formação, a qualificação e a ascensão funcional dos servidores (Brasil, 2014).

A capacitação dos servidores é um dos instrumentos de consolidação da qualidade institucional, promovendo o aperfeiçoamento contínuo das competências técnicas, pedagógicas e humanas necessárias ao cumprimento de sua missão educativa (Brasil, 2014, p. 4).

Além disso, a formação continuada é um mecanismo de enfrentamento das desigualdades internas e externas à instituição, uma vez que permite aos servidores acompanhar o avanço das tecnologias e dos métodos de gestão e ensino, reduzindo as defasagens e fortalecendo a equidade nas oportunidades de desenvolvimento (Libâneo, 2013).

Para Freire (2019), o ato de educar é, por natureza, um ato de permanente aprendizagem; o professor e o técnico, ao se capacitarem, reafirmam o compromisso ético e político com a emancipação do sujeito e a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Outro aspecto relevante é que os processos de formação e capacitação devem ser pensados de maneira integrada e articulada, envolvendo diferentes setores da instituição como a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), as pró-reitorias e os campi, de modo a evitar a fragmentação das ações formativas. Quando esses setores atuam de forma conjunta, é possível construir uma política institucional sólida, pautada pela coerência, continuidade e acompanhamento sistemático dos resultados, o que contribui diretamente para a valorização e o fortalecimento dos servidores (Brasil, 2014).

Por fim, é importante destacar que a formação continuada, quando planejada estrategicamente, atua como um instrumento de gestão da qualidade institucional. Ela influencia diretamente a motivação, o engajamento e a produtividade dos servidores, refletindo positivamente na prestação dos serviços educacionais à comunidade (Libâneo, 2013).

Desse modo, o investimento na formação profissional não deve ser visto apenas como um dever administrativo, mas como um compromisso ético, social e político da instituição com seus servidores e com a sociedade (Libâneo, 2013).

Formação Profissional como um Compromisso Ético, Social e Político

A formação profissional, entendida como um compromisso ético, social e político, se configura como um eixo fundamental na consolidação de uma educação emancipadora e transformadora (Freire, 2019).

Portanto, em instituições públicas, especialmente nos Institutos Federais de Educação, como o IFPA, a formação ultrapassa o caráter meramente técnico-instrumental e passa a assumir uma dimensão crítica, reflexiva e humanizada. Essa concepção se alinha à perspectiva freiriana de que “educar é um ato político e ético, voltado para a conscientização e a transformação social” (Freire 2019, p. 56).

O compromisso ético da formação profissional manifesta-se na construção de práticas pautadas pelo respeito, pela solidariedade e pela dignidade humana. O profissional ético é aquele que compreende sua atuação como parte de um processo coletivo, comprometido com a justiça, a verdade e o bem comum. Nesse contexto, a formação contínua deve promover o desenvolvimento de valores que orientem a conduta dos servidores e sua

relação com a comunidade, estimulando o exercício da empatia, da responsabilidade e da integridade nas práticas institucionais (Freire, 2019, p.59).

Em relação à dimensão social, a perspectiva em relação a formação profissional desempenha um papel estratégico na redução das desigualdades e na promoção da inclusão. Pois o acesso à qualificação permite que servidores, docentes e técnicos ampliem suas possibilidades de participação ativa na vida social e profissional, além de fortalecer sua autonomia, contribuindo, desta forma, para a democratização do conhecimento. É importante salientar que nos Institutos Federais, essa dimensão ganha destaque, uma vez que tais instituições têm como missão o desenvolvimento regional sustentável, a valorização dos saberes locais e o atendimento às demandas sociais e produtivas de suas comunidades (Brasil, 2019). Para tanto, Perrenoud (2021, p.70), suplementa essa abordagem afirmando que,

[...] a formação profissional sob a perspectiva da competência reflexiva e ética. O profissional não deve limitar-se a reproduzir práticas e conhecimentos prontos; deve ser capaz de refletir sobre sua ação, tomar decisões fundamentadas e adaptar-se às complexidades do contexto social e institucional em que atua. A formação, portanto, deve desenvolver a autonomia, a capacidade crítica e a responsabilidade social.

Para Perrenoud (2021), ser competente implica, também, agir de acordo com princípios éticos, respeitando a diversidade, a justiça e o bem comum, pois a dimensão política da formação profissional refere-se à capacidade crítica de compreender as diversas estruturas e dinâmicas que condicionam o mundo do trabalho e as relações sociais.

Complementando Freire (2019), propõe que a formação deve, portanto, fomentar a consciência política, o pensamento crítico e o engajamento dos profissionais com as causas públicas, a defesa dos direitos humanos e a consolidação da cidadania. Nesse aspecto, o profissional formado sob essa perspectiva não apenas domina técnicas, mas também atua como agente de transformação social, consciente de seu papel na construção de uma sociedade mais equitativa e justa.

Assim, a formação profissional concebida como compromisso ético, social e político constitui-se em um processo de desenvolvimento integral, voltado à emancipação do sujeito e ao fortalecimento das instituições públicas. Ao integrar saber técnico,

responsabilidade ética e consciência social, a formação torna-se uma ferramenta essencial para o fortalecimento da educação pública e para a consolidação de uma cultura institucional baseada na equidade, na transparência e na valorização humana. Dessa forma, contribui-se para a construção de um projeto educacional comprometido com a democracia, a cidadania e o desenvolvimento sustentável (Freire, 2019, 78).

Fazendo o comparativo da importância da formação continuada, observou-se que Freire aponta com destaque o compromisso com a transformação de uma sociedade mais justa e a libertação do sujeito enquanto ser social, enquanto Perrenoud dá a devida importância à flexibilização da ética profissional como sendo essencial para a construção de práticas pedagógicas e institucionais mais humanizadas e conscientes. Os dois autores convergem ao defender que a formação profissional necessita integrar as dimensões técnicas, éticas, sociais e principalmente políticas, promovendo, assim, uma educação que humaniza, emancipa e transforma.

Em síntese, segundo Freire e Perrenoud, a formação profissional precisa ser um processo permanente de engajamento, responsabilidade social, e autocrítica, guiado pela consciência política e por valores éticos. Portanto, só assim possibilitará a formação de profissionais comprometidos com o mundo, capazes de questionar, bem como, inovar e atuar coletivamente na construção de uma sociedade igualitária.

A Formação Torna-Se uma Ferramenta Essencial para o Fortalecimento da Educação Pública

A formação, especialmente a formação continuada dos profissionais da educação, constitui um dos eixos centrais para o fortalecimento e a valorização da educação pública. Ela promove o aperfeiçoamento permanente das práticas pedagógicas, administrativas e institucionais, contribuindo para a construção de ambientes educativos mais dinâmicos e reflexivos. Diante de um contexto social, tecnológico e cultural em constante transformação, a formação assume um papel estratégico ao possibilitar que os educadores desenvolvam competências críticas, éticas e inovadoras, essenciais para a consolidação de uma escola pública democrática, inclusiva, equitativa e comprometida com a qualidade social do ensino (Freire, 2019).

E ainda segundo Freire (2019), a formação não se restringe a um processo de atualização técnica; ela deve ser compreendida como um ato político e ético, voltado à emancipação humana. Nesse sentido, a prática educativa demanda do educador um constante exercício de reflexão crítica sobre sua atuação e sobre as condições concretas que moldam o contexto escolar. A formação, portanto, configura-se como um ato de resistência e compromisso com a transformação da realidade, desempenhando papel central na construção de sujeitos autônomos, críticos e comprometidos socialmente.

Contudo Nóvoa (2024), aponta que a formação continuada:

[...] se configura como um espaço fundamental de valorização profissional, pois vai além do simples aprimoramento técnico e pedagógico, promovendo o reconhecimento do saber docente e técnico como elementos centrais para a qualidade da educação. Ao oferecer oportunidades sistemáticas de capacitação, atualização e reflexão crítica, a formação continuada evidencia a importância do desenvolvimento integral dos servidores, incluindo professores, técnicos administrativos e gestores, reconhecendo suas competências, experiências e contribuições para o funcionamento das instituições educacionais. Desta forma, investir na formação profissional significa, portanto, investir no capital humano, reafirmando o compromisso do Estado com a consolidação de políticas públicas educacionais de qualidade, equidade e eficiência. Essa valorização não se restringe apenas ao reconhecimento formal; ela atua diretamente na motivação e autoestima dos servidores, fortalecendo sua identidade profissional e estimulando o engajamento nas atividades pedagógicas e administrativas. Quando os profissionais percebem que suas habilidades e conhecimentos são reconhecidos e valorizados, aumenta-se a eficiência, a criatividade e a responsabilidade com que desempenham suas funções, resultando em práticas institucionais mais consistentes e alinhadas aos objetivos educacionais.

Além disso, a formação continuada pode contribuir para o fortalecimento do compromisso da coletividade com a responsabilidade pública da educação, pois cria espaços de diálogo, troca de experiências e reflexão sobre as práticas institucionais. “Essa dimensão colaborativa permite a construção de estratégias mais inclusivas, inovadoras e contextualizadas às necessidades

dos estudantes e da comunidade escolar, ampliando o impacto social e cultural da educação” (Perrenoud, 2021, p. 78).

Dessa forma, a formação contínua não é apenas uma exigência institucional ou normativa:

[...] mas uma ferramenta estratégica de gestão educacional, capaz de transformar a prática profissional e elevar a qualidade do ensino. Ela consolida uma cultura de valorização do saber, promove o desenvolvimento ético, crítico e reflexivo dos servidores e fortalece a estrutura organizacional das instituições, contribuindo para a construção de uma educação pública mais democrática, eficaz e socialmente relevante (Nóvoa, 2021, p. 54).

Autores como Perrenoud (2021) destacam que a formação profissional deve ir além da simples aquisição de competências. Ela precisa favorecer o desenvolvimento da reflexividade, da capacidade crítica e da autonomia intelectual, de modo que o profissional possa adaptar-se a contextos complexos e desafiadores, tomando decisões fundamentadas e éticas. Assim, a formação torna-se um instrumento de transformação institucional, pois qualifica o servidor para atuar de forma consciente e colaborativa na melhoria contínua dos processos educativos.

Freire (2019, p.89) traz a reflexão sobre o contexto da educação pública, relacionando a formação também à consolidação de uma cultura de equidade, inclusão e participação social. Que só por meio dela, os profissionais são sensibilizados para compreender as diversidades culturais, sociais e econômicas presentes na escola e, a partir dela, desenvolver práticas pedagógicas que respeitem e valorizem essas diferenças. “A formação, nesse sentido, não apenas aprimora competências, mas fortalece valores democráticos e humanizadores”

Portanto, para que a formação possa se afirmar como uma ferramenta essencial de fortalecimento da educação pública, é necessário que por meio dela se desenvolvam profissionais críticos, comprometidos e capazes de enfrentar os desafios educacionais contemporâneos. Pois ao articular teoria e prática, ética e política, conhecimento e sensibilidade, a formação continuada promove a transformação individual e coletiva necessária à construção de uma escola pública que garanta o direito à educação de qualidade para todos (Perrenoud, 2021, p. 78).

A Formação Técnica e Docente Segundo a LDB 9.394/96

Após essa breve reflexão sobre a importância da formação técnica e docente, é importante refletir sobre o momento atual da atuação profissional, a partir da publicação da Lei nº. 9.394/96 Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Pois a partir da aprovação desta lei, alterações foram propostas tanto para as instituições formadoras como para os cursos de formação para técnicos e docentes, tendo assim sido definido o período de transição para a efetivação da sua implantação (Brasil, 1996).

Para tanto, a Lei de Diretrizes e Bases propõe que a finalidade da formação dos profissionais da educação deva “atender aos objetivos dos diferentes níveis e modalidades de ensino e às características de cada fase de desenvolvimento do educando” (Brasil, 1996, p.13).

Desta forma, criam-se mais condições e meios para se alcançar os objetivos da educação superior, sendo esta a razão de ser de todos os profissionais da educação. Em síntese, vale a pena ressaltar que a LDB diz respeito diretamente à formação do docente, destacando as principais importâncias ao público docente que podem ser observadas no artigo 13, que retrata as incumbências dos professores, transcritas abaixo:

Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de:

I – Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

II – Elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

III – Zelar pela aprendizagem;

IV – Estabelecer estratégias de recuperação para os discentes de menor rendimento;

V – Ministrando os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI – Colaborar com as atividades de articulação da instituição em parceria com toda a comunidade acadêmica (Brasil, 1996, p.13).

Ao se observar atentamente cada aspecto desse estudo, considerando as obrigações exigidas pela legislação, percebe-se que a função do docente é considerada uma atividade singular na sociedade. Dentre todas as obrigações, merece ênfase a atribuição ao docente da responsabilidade não apenas de ensinar, mas, zelar pela aprendizagem dos discentes (Brasil, 1996).

Portanto, para que esta aprendizagem seja garantida, são necessários conhecimentos e habilidades profissionais. Contudo, tratando-se da formação de docentes, destaca-se o artigo 62, que aponta para esta afirmação, uma vez que a formação de docentes para atuar na educação superior far-se-á em nível *lato sensu* e *stricto sensu*, em curso de formação, em universidades e institutos superiores de educação, admitida como formação mínima para o exercício da docência (Brasil, 1996).

No que se refere à formação técnica e profissional, a LDB reconhece o papel dos Institutos Federais, Centros e Escolas Técnicas, que oferecem educação profissional e tecnológica em diferentes níveis e modalidades, articulando a formação prática e teórica. “O objetivo é garantir que os profissionais estejam aptos a atender às demandas do mundo do trabalho e às necessidades sociais, promovendo o desenvolvimento local, regional e nacional” (Brasil, 1996, p. 20).

Portanto, a LDB confirma que tanto a formação docente quanto a técnica devem ser continuadas e bem estruturadas e de qualidade, para que se garanta a todos os profissionais da educação competências pedagógicas, técnicas e éticas necessárias para atuar com eficiência, equidade e compromisso, fortalecendo, assim, a educação pública e preparando os discentes para os desafios contemporâneos.

Políticas públicas para educação superior

Quando se abordam as políticas públicas para a educação superior no Brasil, elas se configuram como um conjunto de ações, diretrizes e programas implementados pelo Estado, com objetivos e diretrizes que visam democratizar o acesso, garantindo a permanência, promovendo a qualidade e fortalecendo o papel das instituições de ensino superior (IES), sendo esses espaços de produção de conhecimento, inovação e transformação. Contudo, as políticas refletem a consolidação da educação como dever do Estado e direito social, conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988, em

seu artigo 205, o qual determina que a educação deverá estabelecer o pleno desenvolvimento das pessoas, no preparo para o exercício da cidadania e na qualificação para o trabalho nas IES (Brasil, 1988).

Ao longo das últimas décadas, significativamente a partir dos anos 2000, no Brasil se vivenciou uma série de avanços de aspectos estruturais e normativos, estes voltados à expansão e democratização da educação superior. Dentre elas destaca-se a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996) que estabeleceu os princípios fundamentais para a organização do ensino superior, prevendo a autonomia didático e científica, administrativa e de gestão financeira das universidades, além da obrigatoriedade de articulação entre ensino, a pesquisa e extensão são esses elementos que consolidam o papel social das IES (Brasil, 1996) Portanto, Entre as principais políticas públicas implementadas nas IES.

Destacam-se programas como:

O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), criado pelo Decreto nº 6.096/2007, que teve como meta ampliar o acesso e a permanência no ensino superior público, otimizando a infraestrutura física e pedagógica das universidades federais;

O Programa Universidade para Todos (ProUni), instituído pela Lei nº 11.096/2005, que concede bolsas integrais e parciais em instituições privadas de ensino superior para estudantes de baixa renda;

O Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), criado pela Lei nº 10.260/2001, que oferece financiamento para alunos matriculados em cursos de graduação em instituições privadas;

O Sistema de Seleção Unificada (SISU) e o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), que reformularam os processos seletivos e contribuíram para a ampliação do acesso à educação superior pública;

E, mais recentemente, o Plano Nacional de Educação (PNE) Lei nº 13.005/2014, que estabeleceu metas ambiciosas para a ampliação da taxa de matrícula no ensino superior, a melhoria da qualidade docente e o fortalecimento das políticas de inclusão social e regional (Oliveira, 2018, p.16).

É importante destacar que essas políticas públicas têm como objetivo principal, formar de maneira integrada, garantindo a equidade e a diversidade

de, reconhecendo, desta maneira, que o ensino superior deve atender às especificidades culturais, sociais e econômicas do país (Brasil, 2012).

Contudo, o acesso das populações historicamente excluídas, como os estudantes de baixa renda, os negros, os indígenas e as pessoas com deficiência, tornou-se uma das prioridades, culminando na adoção de políticas inclusivas. Dentre essas ações, destaca-se a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas). Essa lei tem como objetivo reservar vagas em instituições federais de ensino superior para estudantes das escolas públicas e pertencentes a grupos socialmente vulneráveis (Brasil, 2012).

No contexto dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), como o Instituto Federal do Pará (IFPA), as políticas públicas para a educação superior também se orientam pelos princípios da verticalização do ensino, articulando a formação técnica, tecnológica e acadêmica (Brasil, 2019).

A missão dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia é promover o desenvolvimento, alinhando o ensino superior às demandas do mundo do trabalho e às necessidades sociais da comunidade em geral (Brasil, 2019).

No entanto, apesar dos avanços, persistem desafios significativos na efetivação dessas políticas. Ainda há insuficiência orçamentária, e também a precarização das condições de trabalho docente, bem como a falta de infraestrutura e a centralização das decisões administrativas que ainda comprometem a consolidação de uma política de educação superior verdadeiramente democrática e de qualidade (Brasil, 2019).

Além disso, a descontinuidade de programas governamentais e as mudanças de gestão política têm dificultado a implementação de estratégias de curto e longo prazo voltadas para a formação integral e para a valorização dos profissionais das IES (Brasil, 2019).

Assim sendo, é de extrema importância discutir sobre as políticas públicas para a educação superior, uma vez que implica refletir sobre a responsabilidade do Estado na garantia dos direitos das instituições superiores e da qualidade social da educação.

Ademais, é necessário fortalecer o financiamento público, promovendo a gestão participativa, assegurando o compromisso ético e político das instituições. A educação superior deverá, neste sentido, ser compreendida como

um bem público e um instrumento importantíssimo de emancipação coletiva, essencial para o desenvolvimento científico e cultural do país (Brasil, 2012).

Legislação Federal e as Normativas Internas do IFPA

A formação continuada de servidores no âmbito do Instituto Federal do Pará (IFPA) está fundamentada em um conjunto de legislações federais, normativas internas e políticas institucionais que pretendem garantir a capacitação permanente, a valorização profissional e a equidade na oferta de cursos e programas de aperfeiçoamento (Brasil, 2019).

Essas normas devem regular tanto a educação básica técnica e tecnológica quanto a formação acadêmica de docentes e técnicos administrativos, consolidando o papel estratégico da formação continuada na promoção da qualidade educacional e da justiça social (Brasil, 2019).

A Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, estabeleceu “as bases legais para a criação do IFPA e demais instituições federais de ensino. Segundo esta lei, os campi vinculados ao IFPA devem promover a educação profissional, científica e tecnológica” de forma articulada, assegurando a formação de profissionais aptos a atuar com competência técnica e consciência social (Brasil, 2008, p. 14).

Essa legislação determina que os servidores, docentes e técnicos administrativos tenham “o direito de acesso a programas de capacitação, atualização e especialização, considerando a importância de manter a qualidade e a relevância das práticas educativas” (Brasil, 2008, p. 14).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, Lei nº 9.394/1996) também contribui para a regulamentação da formação continuada, ao reconhecer todos os profissionais de educação como agentes centrais do processo educativo e ao prever a necessidade de constante atualização profissional para garantir a qualidade do ensino (Brasil, 1996).

Portanto, a LDB reforça que a formação permanente é essencial para que professores e técnicos desenvolvam competências que possibilitem a inovação pedagógica e a adaptação às mudanças sociais e tecnológicas (Brasil, 1996).

Internamente, o IFPA estabelece normativas que detalham e operacionalizam a formação continuada, principalmente por meio do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), que regulamentam a progressão funcional, o acesso a cursos de capacitação e a valorização profissional (Brasil, 2019).

O PDP, por exemplo, orienta a implementação de programas de aperfeiçoamento contínuo, definindo assim as metas, os critérios de participação e mecanismos de acompanhamento e avaliação, garantindo que a formação seja sistemática, planejada e alinhada às necessidades institucionais (Brasil, 2019).

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFPA também reforça o compromisso com a formação continuada, destacando que todos os servidores podem ter acesso às oportunidades de capacitação técnica, pedagógica e administrativa, com o objetivo de fortalecer a qualidade institucional, promovendo a equidade e estimulando a inovação (Brasil, 2019).

Conforme IFPA (2014, p. 105), “a capacitação deve abranger desde o domínio das bases científicas e tecnológicas até a compreensão dos princípios éticos, sociais e políticos que norteiam a atuação profissional no âmbito da educação federal”.

Além disso, outras normativas internas, como portarias específicas da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e resoluções da Reitoria, estabelecem procedimentos para inscrição em cursos, critérios de elegibilidade, registro de horas de capacitação e políticas de incentivo à participação (Brasil, 2019).

Essas medidas têm como finalidade não apenas a promoção e a atualização técnica, mas também o fortalecimento da identidade profissional dos servidores, oferecendo oportunidades de reflexão crítica, troca de experiências e desenvolvimento de competências gerenciais e principalmente socioemocionais (Brasil, 2014).

O alinhamento entre legislação federal e normativas internas do IFPA evidencia que a formação continuada não é apenas uma obrigação administrativa, mas, sim, um direito e um instrumento estratégico para a garantia da qualidade do ensino e a valorização dos profissionais (Brasil, 2019).

Ao proporcionar acesso a programas estruturados de capacitação, a instituição tem como meta reduzir desigualdades internas, estimulando o engajamento dos servidores e assegurando que as práticas educativas este-

jam em constante evolução, atendendo às demandas de uma sociedade em transformação (Brasil, 2014).

Fatores Institucionais, Políticos e Administrativos que Influenciam a Imparcialidade na Efetivação da Promoção da Formação Continuada

A efetivação da formação continuada no Instituto Federal do Pará (IFPA) é influenciada por diversos fatores institucionais, políticos e administrativos, que podem impactar diretamente a imparcialidade e a equidade na oferta de oportunidades de capacitação para docentes e técnicos administrativos (Brasil, 2019).

A compreensão desses fatores é essencial para identificar barreiras, propor melhorias e fortalecer uma política de desenvolvimento profissional que beneficie todos os servidores de maneira justa e transparente (Brasil, 2019).

Portanto, de acordo com Nóvoa (2024), a formação continuada deverá ser entendida como um processo coletivo, democrático e principalmente permanente, que depende de políticas institucionais comprometidas com a transparência e a equidade, evitando que interesses políticos ou administrativos se sobreponham aos objetivos formativos.

Do ponto de vista institucional, a falta de integração entre diferentes setores do IFPA representa um desafio crítico. A ausência de articulação consistente entre a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), pró-reitorias, coordenações de campi e setores responsáveis pela formação continuada resulta em iniciativas pontuais e desconectadas, dificultando o acompanhamento sistemático e a avaliação do impacto das ações formativas. Essa fragmentação compromete a capacidade da instituição de oferecer cursos e programas adaptados às necessidades reais dos servidores, gerando percepções de desigualdade e favorecimento de determinados grupos (Brasil, 2019).

No âmbito político, fatores como decisões administrativas influenciadas por interesses pessoais, limitações orçamentárias e prioridades institucionais podem afetar a imparcialidade na promoção da formação continuada. Muitas vezes, a distribuição de vagas, recursos e incentivos para cursos de aperfeiçoamento não é transparente, gerando sentimento de injustiça e desmoti-

vação entre os servidores que percebem falta de critérios claros ou critérios que privilegiam apenas determinados setores ou indivíduos. A participação dos órgãos colegiados e conselhos consultivos é fundamental para garantir que essas decisões sejam tomadas de forma democrática e orientadas pelos princípios de equidade e transparência (Nóvoa, 2024, p.59).

No aspecto administrativo, a gestão da formação continuada enfrenta desafios relacionados à logística, comunicação e planejamento. A inexistência de um calendário unificado de cursos, a ausência de divulgação ampla das oportunidades e a limitação de mecanismos de acompanhamento e avaliação dificultam o acesso igualitário às ações formativas. Além disso, a burocracia excessiva para inscrição, aprovação e registro de capacitação gera atrasos e frustrações, afetando a percepção de imparcialidade entre os servidores (Paro, 2016).

Outro ponto relevante é a sobrecarga de funções que muitos servidores enfrentam, que limita sua disponibilidade para participar de cursos e programas, principalmente quando não há flexibilidade de horários ou reconhecimento formal do tempo dedicado à formação (Nóvoa, 2019).

A cultura organizacional também desempenha um papel relevante na efetivação da formação continuada. Ambientes que não valorizam a capacitação, que priorizam práticas hierárquicas rígidas ou que não incentivam a troca de experiências entre servidores dificultam a promoção de políticas imparciais. Para que a formação continuada seja eficaz, é necessário que haja um compromisso institucional que valorize o desenvolvimento profissional como um direito de todos e como elemento estratégico para a melhoria da qualidade educacional e administrativa (Libâneo, 2013, p.65).

Por fim, fatores externos e normativos, como mudanças nas políticas públicas de educação, limitações financeiras do governo federal e alterações na legislação, também influenciam a imparcialidade da promoção da formação continuada. A instabilidade nessas condições pode restringir recursos e oportunidades, tornando ainda mais relevante que a gestão institucional desenvolva mecanismos internos de equidade, transparência e avaliação contínua das ações formativas (Libâneo, 2013). Em síntese, os fatores institucionais, políticos e administrativos estão interligados e devem ser analisados de forma integrada para garantir que a formação continuada no IFPA seja conduzida de maneira imparcial, equitativa e eficaz, promovendo a valorização

profissional e fortalecendo a identidade docente e técnico-administrativa da instituição (Brasil, 2019).

Conceito de Formação Continuada Lato Sensu e Stricto SENSU

A formação continuada é compreendida como um processo permanente de aprimoramento profissional que ultrapassa os limites da formação inicial, constituindo-se em um movimento contínuo de aprendizagem, reflexão e reconstrução de saberes. Ela representa a possibilidade de atualização teórica, técnica e metodológica, acompanhando as transformações sociais, científicas e tecnológicas que permeiam o campo educacional. Portanto, neste contexto, a formação continuada pode se desdobrar em duas modalidades principais, *lato sensu* e *stricto sensu*, cada uma com finalidades e características específicas (Brasil, 2019).

A formação continuada *lato sensu* abrange os cursos de especialização e aperfeiçoamento voltados à atualização de conhecimentos e ao desenvolvimento de competências práticas aplicáveis à atuação profissional. Conforme as diretrizes do Ministério da Educação (MEC), os cursos *lato sensu* possuem carga horária mínima de 360 horas e destinam-se à formação de profissionais já graduados que buscam aprofundar-se em áreas específicas do saber. Essa modalidade tem como objetivo principal o aperfeiçoamento técnico e pedagógico, proporcionando aos docentes e técnicos a oportunidade de revisar suas práticas, atualizar-se frente às novas metodologias e incorporar inovações que contribuam para a melhoria da qualidade do ensino e da gestão institucional (Libâneo, 2013, p. 44).

Além de sua natureza aplicada, a formação *lato sensu* é reconhecida por seu caráter flexível e dinâmico, pois permite responder rapidamente às demandas emergentes do mercado de trabalho e às necessidades contextuais das instituições educacionais. Nesse sentido, especializações e cursos de aperfeiçoamento promovem a integração entre teoria e prática, aproximando o servidor das realidades concretas de sua profissão e incentivando a pesquisa voltada à solução de problemas cotidianos (Libâneo, 2013).

Já a formação continuada *stricto sensu*, composta pelos cursos de mestrado e doutorado, possui um caráter mais acadêmico e investigativo, voltado à produção de conhecimento científico

e à formação de pesquisadores e educadores reflexivos. Essa modalidade busca desenvolver a capacidade crítica, analítica e teórica do profissional, capacitando-o para compreender os fenômenos educacionais de forma ampla, sistematizada e interdisciplinar. De acordo com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), a formação *stricto sensu* objetiva a consolidação da pesquisa científica e o fortalecimento das bases epistemológicas que sustentam a prática educativa e a gestão acadêmica (Brasil, 2019, p. 14).

Enquanto a formação *lato sensu* privilegia a aplicação direta do conhecimento e a qualificação prática, a formação *stricto sensu* enfatiza a produção do saber científico e o desenvolvimento da pesquisa educacional, contribuindo para o avanço das políticas públicas, a inovação metodológica e a melhoria contínua dos processos de ensino e aprendizagem. Ambas, no entanto, são dimensões complementares e essenciais para a construção de uma carreira docente sólida e socialmente comprometida (Brasil, 2019).

Dessa forma, a formação continuada, seja *lato sensu* ou *stricto sensu*, deve ser entendida como parte integrante do desenvolvimento profissional dos servidores da educação, especialmente no contexto de instituições públicas como o Instituto Federal do Pará (IFPA).

Investir nesses processos é garantir não apenas a atualização dos profissionais, mas também a valorização da carreira, o fortalecimento da prática pedagógica e a elevação da qualidade do ensino público, reafirmando o compromisso com a educação como um bem social, democrático e transformador.

A Importância da Formação Continuada em Nível *Stricto Sensu* e *Lato Sensu*

A formação continuada em nível *stricto sensu* e *lato sensu* representa um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento profissional e intelectual dos servidores públicos, especialmente no contexto das instituições federais de ensino, como o Instituto Federal do Pará (IFPA). Essa modalidade de formação visa não apenas à atualização técnica e científica dos profissionais, mas também à consolidação de uma cultura de pesquisa, inovação e excelência acadêmica, indispensável para o aprimoramento da qualidade do ensino, da gestão e da extensão (Brasil, 2019).

No âmbito *stricto sensu*, que compreende os cursos de mestrado e doutorado, a formação continuada proporciona o aprofundamento teóri-

co-metodológico, o desenvolvimento de competências investigativas e a capacidade de produzir conhecimento novo. Para os docentes e técnicos administrativos, participar de programas dessa natureza significa ampliar a compreensão crítica sobre a prática profissional e contribuir com a construção de soluções inovadoras para os desafios enfrentados na instituição. Além disso, os programas de pós-graduação *stricto sensu* favorecem a inserção dos profissionais em redes de pesquisa, fortalecendo o papel social e científico da instituição e estimulando a produção acadêmica voltada às demandas regionais e nacionais (Libâneo, 2013).

Por outro lado, a formação *lato sensu*, voltada aos cursos de especialização e aperfeiçoamento, possui um caráter mais aplicado e imediato, atendendo às necessidades de atualização e especialização profissional em áreas específicas. Essa modalidade é essencial para garantir que os servidores acompanhem as transformações constantes do mundo do trabalho, as inovações tecnológicas e as mudanças nas políticas educacionais (Libâneo, 2013).

De acordo com Libâneo (2013), a formação continuada deve ser compreendida como um processo permanente, que integra teoria e prática, e permite ao profissional reconstruir continuamente seus saberes e competências diante das novas demandas da educação e da sociedade.

Além disso, tanto os cursos *stricto sensu* quanto os *lato sensu* contribuem para o fortalecimento da política institucional de valorização do servidor, promovendo o reconhecimento e o avanço na carreira (Libâneo, 2013).

No contexto do IFPA, essa formação se alinha aos princípios da educação pública federal, que visam à excelência acadêmica, à equidade de oportunidades e ao compromisso social. A criação de condições institucionais que favoreçam o acesso democrático a essas formações, como incentivo financeiro, flexibilização de jornada e parcerias interinstitucionais, é essencial para garantir que todos os servidores possam se beneficiar desses processos formativos de maneira equitativa (Brasil, 2019).

Em síntese, a importância da formação continuada em nível *stricto sensu* e *lato sensu* vai além da qualificação técnica: ela está diretamente relacionada ao fortalecimento da identidade profissional, à ampliação da capacidade crítica e reflexiva e à consolidação de uma cultura institucional de aprendizagem permanente, que é indispensável para o avanço qualitativo da educação pública brasileira (Nóvoa, 2019).

Formações como fortalecimento das competências profissionais

A formação continuada constitui-se em um processo essencial para o desenvolvimento profissional e institucional dos servidores públicos, especialmente no contexto dos Institutos Federais, como o IFPA de acordo com Nóvoa (2019, p.15), “a formação docente deve ser compreendida como um processo contínuo, que integra experiências de prática, reflexão e conhecimento teórico”, permitindo desta forma a melhoria das práticas pedagógicas e o fortalecimento da identidade profissional.

E ainda para Freire (2019), a formação continuada permite que os servidores aprimorem suas habilidades e conhecimentos em conformidade com as demandas educacionais, tecnológicas e sociais contemporâneas. A educação deve promover a autonomia e a capacidade crítica do educador, sendo a formação permanente uma ferramenta estratégica para alcançar essa meta. No IFPA, o desenvolvimento contínuo de docentes e técnicos é fundamental para garantir qualidade no ensino, na pesquisa e na extensão, pilares da atuação institucional.

Portanto, para os técnicos administrativos, o investimento em capacitação é essencial para a eficiência de processos internos, alinhando-se aos princípios de gestão pública eficaz e inovadora, defendidos por Pereira e Tavares (2017), em estudos sobre modernização do serviço público federal.

É importante destacar que a formação continuada é um instrumento de gestão estratégica de pessoas, integrando os objetivos do PDI e do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP). Como apontam Perrenoud (2021) e Libâneo (2013), a qualificação contínua contribui para consolidar competências docentes e administrativas, promovendo inovação pedagógica e eficiência institucional.

Assim, o planejamento da formação com base no PDP garante que ações de capacitação, sejam cursos de curta duração, especializações ou pós-graduação stricto sensu, respondam às necessidades reais da instituição e dos servidores, evitando desigualdades e promovendo equidade de acesso.

Conforme destaca García (2014, p. 60):

[...] a formação continuada é também uma política de valorização profissional, reconhecendo o servidor como sujeito de trans-

formação. A valorização do profissional de educação depende diretamente da possibilidade de acesso a oportunidades de desenvolvimento contínuo, que impactam a autoestima, motivação e engajamento institucional.

No IFPA, garantir acesso equitativo à formação *lato sensu* e *stricto sensu* fortalece a inclusão e a justiça institucional, permitindo que docentes e técnicos de diferentes campi tenham oportunidades semelhantes de desenvolvimento e crescimento (Brasil, 2019).

Como explica Perrenoud (2021), a formação continuada estimula a inovação pedagógica, bem como a atualização constante permite a adoção de metodologias ativas, ensino híbrido e tecnologias digitais, ampliando assim o alcance e a eficácia do ensino. Desta forma, para os técnicos administrativos, a capacitação favorece a modernização da gestão, bem como o uso de sistemas informatizados e a cultura de dados, promovendo a transparência, a eficiência e a qualidade nos serviços institucionais.

Em relação à qualidade institucional, as formações continuam impactando diretamente na qualidade institucional e nos resultados sociais da atuação do IFPA. Os servidores mais qualificados desenvolvem projetos de pesquisa e extensão com maior relevância local, aplicando práticas pedagógicas contextualizadas às necessidades regionais que, para Nóvoa (2019) e Freire (2019), enfatizam que a formação de educadores deve estar atrelada à realidade social e às necessidades da comunidade, fortalecendo a função social da instituição.

Os fundamentos legais e institucionais abordam claramente a importância da formação continuada é respaldada por dispositivos legais e normativos, como:

Decreto nº 9.991/2019 – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas; Lei nº 11.892/2008 – Criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica;

Lei nº 8.112/1990 – Direito à licença e ao afastamento para capacitação; Normativas internas do IFPA – Regulamentação de afastamentos, cursos e incentivos à qualificação (Oliveira, 2018, p. 20).

Para tanto, a formação continuada é uma estratégia de sustentabilidade e excelência institucional, garantindo que docentes e técnicos do IFPA estejam preparados para os desafios educacionais, tecnológicos e administrati-

vos contemporâneos. Conforme argumentam Freire (2019) e García (2014), que investir na formação é investir na transformação da educação pública e na valorização do servidor, fortalecendo a qualidade institucional e os impactos sociais da educação federal.

O enfoque contemporâneo da educação profissional baseada no desenvolvimento de competências representa uma mudança significativa em relação ao modelo tradicional de formação, historicamente voltado para atender às exigências do paradigma taylorista-fordista de produção. Esse modelo anterior tinha como base o conceito de qualificação profissional, centrado na preparação de trabalhadores para o desempenho de funções específicas e delimitadas, dentro de uma estrutura produtiva rigidamente hierarquizada e fragmentada (Markert 2018, p.13).

Nesse contexto, a formação profissional buscava promover um tipo de socialização funcional do trabalhador, pautada na aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes diretamente relacionados ao exercício futuro de uma ocupação previamente determinada (Markert, 2018).

Em sociedades que desenvolveram sistemas de regulamentação das ocupações e profissões, essa lógica associava-se a um conjunto de carreiras estruturadas, salários definidos e níveis de profissionalidade estabelecidos, reforçando a estabilidade e a previsibilidade das relações de trabalho (Markert, 2018).

A educação profissional fundamentada na qualificação tinha, portanto, como objetivo principal formar trabalhadores aptos a se adaptar aos processos produtivos caracterizados pela divisão parcelar das tarefas e pela rigidez das funções, típicas do modelo industrial da primeira metade do século XX. As atividades de trabalho eram frequentemente repetitivas e fragmentadas, com pouca margem para criatividade, inovação ou mobilidade dentro do ambiente produtivo (Markert 2018, p.32).

Segundo Markert (2018), o taylorismo estruturava-se sobre uma lógica de formação voltada para o posto de trabalho, isto é, preparava o indivíduo para executar tarefas específicas e rotineiras, dentro de um sistema que valorizava mais a eficiência mecânica do que o desenvolvimento humano e intelectual do trabalhador. Essa concepção reduzia o papel do trabalhador à execução técnica, desconsiderando sua capacidade de reflexão crítica, tomada de decisão e adaptação a contextos em constante transformação.

Dessa forma, o modelo de competências surge como uma alternativa mais dinâmica e integrada, buscando superar a rigidez da formação tradicional. Ele propõe uma visão ampliada da educação profissional, que valoriza não apenas o domínio técnico, mas também a autonomia, a capacidade de resolver problemas, o pensamento crítico e a aprendizagem contínua, requisitos fundamentais para o trabalhador inserido em um mundo do trabalho marcado pela complexidade, pela inovação tecnológica e pela constante reconfiguração das relações produtivas e sociais (Nóvoa, 2019).

Plano Plurianual De Capacitação (PPC) – IFPA

Segundo o:

Decreto nº 9.991/2019: Estabelece a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que substitui o Decreto nº 5.707/2006, determinando novas orientações aos gestores para elaboração de ações de desenvolvimento (Brasil, 2019, p.1).

O Plano Plurianual de Capacitação (PPC), do Instituto Federal do Pará é estruturado de forma a organizar de maneira sistemática e estruturada todas as ações voltadas para a formação, fomentação e desenvolvimento profissional dos servidores. Portanto, a sua estrutura é contemplada por três principais etapas: planejamento, execução e avaliação, garantindo coerência com as diretrizes legais e institucionais (Brasil, 2019).

No planejamento, o PPC aponta as necessidades de capacitação de docentes e técnicos administrativos, considerando suas principais demandas institucionais, lacunas de competências e objetivos estratégicos da instituição (Brasil, 2019).

Contudo, o plano define prioridades de formação de acordo com áreas específicas de atuação e níveis hierárquicos. Estabelecendo metas de curto, médio e longo prazo para cada ação formativa, além de integrar-se às legislações e políticas nacionais, como o Decreto nº 5.707/2006, possibilitando a conformidade legal e a integração com as políticas públicas de desenvolvimento de pessoal, além de fazer a inclusão e definição de recursos necessários, dentre eles a infraestrutura, materiais didáticos e suporte tecnológico (Brasil, 2006).

Em relação ao contexto da execução das ações planejadas, serão implementadas por meio de cursos, oficinas, workshops, treinamentos pre-

senciais ou à distância, destacando-se cursos e oficinas: destinados ao aperfeiçoamento técnico, pedagógico e administrativo, treinamentos online, promovendo flexibilidade e acessibilidade, permitindo que todos os servidores participem sem comprometer suas rotinas. Possibilita também a integração tecnológica com a utilização de plataformas digitais para os registros, acompanhamentos e certificação das formações e, por fim, dará apoio institucional através da supervisão e acompanhamento das atividades realizadas, garantindo assim que os objetivos do PPC sejam cumpridos positivamente (Brasil, 2019).

Em relação à avaliação do PPC, ela busca medir a efetividade das ações de capacitação e seu impacto na prática dos profissionais envolvidos, através do feedback dos próprios servidores sobre os cursos e treinamentos realizados e que serão realizados. Além disso, permitirá analisar os indicadores de desempenho, como aplicação de novas metodologias e tecnologias no trabalho diário, identificando as principais lacunas e possíveis ajustes necessários para aprimorar futuras ações formativas (Brasil, 2019).

É importante destacar que tal documento aponta que deverá haver relatórios anuais ou plurianuais que possam servir de base para o replanejamento do PPC, garantindo a continuidade e aprofundamento das ações formativas. Para tanto, o PPC do IFPA é um “instrumento estratégico que organiza e sistematiza a capacitação contínua dos servidores, alinhando objetivos institucionais às demandas legais e profissionais”. Por meio deste planejamento, haverá a execução e avaliação estruturadas, o plano buscará fortalecer as competências individuais e também coletivas, promovendo a eficiência, inovação e qualidade nos serviços prestados pelo IFPA.

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), Decreto nº 9.991/2019 evolução e alterações

O Decreto nº 9.991/2019 é a base legal: Lei nº 8.112/1990 (artigos sobre licenças e afastamentos para capacitação). Foi publicado em 28 de agosto de 2019 com o objetivo de estabelecer diretrizes para o desenvolvimento contínuo dos servidores públicos federais, fortalecendo competências institucionais e individuais (Brasil, 2019).

Os principais dispositivos originais do decreto dispõem sobre a:

Revogação do Decreto nº 5.707/2006, que tratava da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Criação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), obrigatório em todos os órgãos do Executivo Federal. Definição de ações de desenvolvimento (capacitações, treinamentos, especializações, mestrados, doutorados, etc.). Estabelecimento de regras claras para afastamentos e licenças para capacitação (nacionais e internacionais). Determinação de que todas as ações de capacitação deveriam estar vinculadas ao PDP e aos objetivos institucionais do órgão. Criação de mecanismos de transparência, como a exigência de relatórios e publicação dos gastos com capacitação (SINASEFE, 2021, 10).

De acordo com Sinasefe (2021), os principais Impacto iniciais ao PNDP buscou substituir uma visão fragmentada de capacitação por um modelo mais estratégico, alinhando o desenvolvimento de pessoas aos resultados organizacionais

Com todas as alterações pelo Decreto nº 10.506/2020, que foi publicado em 2 de outubro de 2020, fez alterações nos dispositivos do Decreto nº 9.991/2019, dentre elas a inclusão das Escolas de Governo, que está destacada no art.1º, que dispõe:

Sobre o reconhecimento e fortalecimento das escolas de governo como responsáveis por promover e executar ações de capacitação, assim, as escolas de governo passam a ser referência obrigatória para cursos exigidos para progressão, promoção ou estágio probatório. Reconhecimento formal das escolas de governo por meio de ato do Ministro da Economia (SINASEFE, 2021, p. 5).

Sobre o aprimoramento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), o PDP deve ser elaborado com base em diagnóstico de necessidades e competências, vinculadas aos objetivos institucionais, incluindo as obrigаторiedades e indicando o público-alvo, custos estimados e cronograma das ações, além das possibilidades de revisão do PDP em casos excepcionais (parágrafos acrescentados ao Art. 4º) (Brasil, 2019).

Outro ponto a ser ressaltado é sobre as regras para despesas e afastamentos com cursos e capacitações, essas ações só podem ocorrer se previstas no PDP e aprovadas pela autoridade máxima, tendo transparência que é obrigatória a partir de divulgação na internet de todas as despesas com

ações de desenvolvimento, incluindo passagens, diárias e mensalidades (SINASEFE, 2021, p.7).

Em relação aos afastamentos, o artigo 19 aponta que só podem ser autorizados após a aprovação formal do PDP do órgão, havendo a delegação e descentralização administrativa que permitam que autoridades deleguem a competência para autorizar afastamentos a dirigentes de nível hierárquico imediatamente inferior; contudo, proíbe subdelegação, evitando distorções no processo e revogações e ajustes técnicos descritos no inciso III do Art. 25 (Brasil, 2016).

Essas mudanças buscaram uniformizar os procedimentos e fortalecer a governança, como também trouxeram burocratização e centralização excessiva especialmente nas Instituições Federais de Ensino (como o IFPA), que têm autonomia acadêmica e administrativa (SINASEFE, 2021).

Ajustes posteriores e orientações complementares (2021–2024)

As Portarias Normativas e Notas Técnicas do Ministério da Economia e, posteriormente, do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI) apontam alguns exemplos de regulamentações complementares, como a Portaria MGI nº 6.006/2021, que define critérios para elaboração e envio dos PDPs anuais.

Nota Técnica SEI nº 19664/2022 que estabelece parâmetros de análise e priorização das ações de desenvolvimento.

Manual do PDP (2023), publicado pelo governo federal para padronizar o processo e orientar a execução da PNDP em todos os órgãos tendo como Tendência atual o foco recente é a digitalização da PNDP, com uso da plataforma SIGEPE e do SouGov.br, além do fortalecimento da EaD como ferramenta principal de capacitação pública (SINASEFE, 2021, p.8).

É importante destacar que foram observados que os principais desafios na aplicação do Decreto e a burocratização do processo de aprovação do PDP, e o que vem atrasando a execução das ações formativas são as desigualdades de acesso entre instituições com maior infraestrutura (como universidades federais) e institutos federais com menos recursos, bem como, as interferências políticas e falta de transparência em alguns órgãos na escolha de quem pode se afastar para formação (SINASEFE, 2021).

Além da falta de integração entre o PDP e os planos estratégicos institucionais, o que reduz os impactos das capacitações, dificultando o acompanhamento e mensuração de resultados, já que poucos órgãos fazem relatórios de impacto real da formação (SINASEFE, 2021).

Programa Formar e Inovar – IFPA

O programa Formar e Inovar foi criado com o objetivo de chegar em todos os lugares através da internet, foi uma ação do IFPA, por meio de seu Centro de Tecnologias e Educação a Distância (CTEAD), ele possibilitaria a formação e a capacitação remota e contínua dos servidores do IFPA em parceria com a plataforma EVEN do governo Federal. Ele foi lançado em 2020 e divulgado pelo IFPA pelas suas redes sociais, ressaltando a importância da inovação e adaptação às novas demandas educacionais tecnológicas (SINASEFE, 2021).

O programa oferece a partir da plataforma EVEN oficinas e cursos sobre metodologias ativas e outras abordagens pedagógicas que são inovadoras, visando aprofundar as práticas de ensino e aprendizagem dos docentes e técnicos administrativos do IFPA (SINASEFE, 2021).

O Formar e Inovar é promovida pelo IFPA, por meio do seu Centro de Tecnologias em Educação a Distância (CTEAD), com foco em capacitação remota e contínua dos servidores do IFPA. O programa inclui oficinas, palestras e eventos on-line sobre temáticas como metodologias ativas e ferramentas digitais no ensino. Por exemplo, uma das oficinas ofereceu “Avaliação formativa e ferramentas digitais” dentro do escopo do programa. O evento “Formar e Inovar, Metodologias Ativas” foi divulgado como uma atividade online promovida pelo IFPA, onde os servidores que participam podem receber certificado por oficinas vinculadas ao programa. Em documentos de notícia oficiais do IFPA, consta que o programa foi lançado para capacitação para servidores (Brasil, 1990, p. 4)

É importante destacar que embora se encontre essas informações pontuais, não há até a presente data uma lei específica que regulamente exclusivamente o Formar e Inovar, como programa institucional oficial com sua legislação própria. Contudo, o programa estar inserido no marco mais amplo da política de capacitação de servidores públicos federais.

Referências legais e normativas aplicáveis ao Formar e Inovar e ações de capacitação públicas

Apesar de não ter uma lei específica para o programa “Formar e Inovar”, ele se insere no contexto das normativas federais de desenvolvimento de pessoas e capacitação. Dentre elas destaca-se:

- Lei nº 8.112/1990 – “Estatuto dos Servidores Públicos Federais, que prevê dispositivos relativos à participação em cursos, afastamentos e capacitação” (Brasil, 1990, p.1)
- Decreto nº 9.991/2019 – “institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), com objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990 relacionados à capacitação (BRASIL, 2019, p.1)
- Decreto nº 10.506/2020 – “altera dispositivos do Decreto nº 9.991/2019 no âmbito da PNDP” (Brasil, 2020, p.1).
- Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021 – “estabelece orientações a órgãos do SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal) sobre prazos, critérios e procedimentos para implementar a PNDP” (Brasil, 2021, p.1)

“A Licença para Capacitação está prevista no art. 87 da Lei 8.112/1990”. (Brasil, 1990, p.1)

- O Decreto 9.991/2019 “dispõe sobre os afastamentos (incluindo licenças para ações de capacitação) e outras ações de desenvolvimento” (BRASIL, 2019, p.1)
- “Portaria Conjunta ME-SEP/IV nº 6/2022 também regula aspectos da capacitação (juntamente com o Decreto e Instruções Normativas)” (Brasil, 2022, p.1).
- Decreto nº 5.707/2006 “antiga normativa que instituía a política de desenvolvimento de pessoal vigente até ser substituída pela PNDP” (Brasil, 2006, p.1).

A formação continuada online em plataformas digitais tem se tornado um pilar essencial no desenvolvimento profissional, especialmente no contexto das instituições públicas de ensino, como o IFPA. Esse formato de capacitação representa uma evolução nas práticas de qualificação, pois amplia o acesso ao conhecimento, democratiza oportunidades e permite a atualização constante dos servidores, docentes e técnicos.

Em primeiro lugar, a formação continuada online oferece flexibilidade de tempo e espaço, permitindo que os profissionais conciliem o trabalho com os estudos. Segundo Moran (2015), o ensino mediado por tecnologias digitais favorece uma aprendizagem autônoma e personalizada, adaptando-se às necessidades individuais e ao ritmo de cada participante. Isso é especialmente importante em instituições multicampi, onde a distância física entre as unidades pode ser um obstáculo à formação presencial.

Além disso, plataformas digitais promovem ambientes colaborativos de aprendizagem, em que professores e técnicos podem trocar experiências, compartilhar boas práticas e desenvolver projetos conjuntos. Kenski (2021) destaca que as tecnologias educacionais ampliam os horizontes da formação docente, permitindo a criação de redes de aprendizagem e fortalecendo a cultura de inovação nas instituições públicas.

Outro aspecto relevante é a atualização constante dos conteúdos. As plataformas permitem acesso rápido a materiais didáticos atualizados, webinars, cursos de curta duração e formações certificadas. Conforme Libâneo (2013), a formação continuada deve ser entendida como um processo permanente de aperfeiçoamento teórico e prático, que acompanha as transformações sociais, científicas e tecnológicas do mundo contemporâneo.

Por fim, a formação online reduz custos com deslocamentos e infraestrutura física, o que é especialmente vantajoso para instituições federais que buscam racionalizar recursos sem comprometer a qualidade das capacitações. O uso de ambientes virtuais, como o Moodle, AVA e plataformas do MEC (como o AVAMEC), tem se mostrado eficaz na promoção da formação de servidores públicos, com acessibilidade, inclusão e interação contínua (Kenski, 2021).

Portanto, a formação continuada online em plataformas digitais não apenas complementa as políticas institucionais de capacitação, como também fortalece a autonomia profissional, fomenta o uso de novas tecnologias e contribui para uma gestão pública mais inovadora, participativa e eficiente (Kenski, 2021).

Lei nº 11.091/2005 – PCCTAE

A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, “dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação no

âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação (Brasil, 2005)

Alguns pontos principais da lei:

É composta pelos cargos efetivos de técnico-administrativos (e técnico-marítimos, quando aplicável) que existiam em instituições federais de ensino. O regime jurídico desses cargos é o Regime Jurídico Único dos servidores públicos federais, estabelecido pela Lei nº 8.112/1990. Define princípios e diretrizes para a gestão da carreira, entre eles: natureza do processo educativo, função social das instituições, reconhecimento de saber não formal, planejamento institucional, qualidade do trabalho, concurso público para investidura nos cargos (Brasil, 2005, p.3).

A Estrutura da Carreira do PCCTAE segundo a Lei 11.091 (com atualizações) inclui:

1. Níveis de classificação: originalmente cinco classes (A, B, C, D, E), cada uma correspondendo à exigência mínima de escolaridade, responsabilidade, conhecimento, experiência etc. Níveis de capacitação dentro de cada classe: cada classe (quando mantida conforme o texto da lei antes das MPs) possui vários níveis de capacitação que servem para progressão dentro da classe. Padrões de vencimento: cada nível/classificação possui padrões de vencimento básicos para diferenciar as progressões. Com as recentes alterações (MP nº 1.286/2024 e Lei nº 15.141/2025) há atualização nessa estrutura, inclusive nos padrões (Brasil, 2005, p.6).

Em relação à Progressão na Carreira, são dois os mecanismos principais de progressão estão previstos:

Progressão por Capacitação Profissional: mudança de nível de capacitação dentro da mesma classe de cargo, mediante cumprimento de requisitos de carga horária mínima, certificações etc. Há interstício mínimo entre progressões e Progressão por Mérito Profissional: evolução baseada em desempenho, seguindo critérios definidos e avaliados institucionalmente (Brasil, 2005, p.3).

Outro ponto importante a ser ressaltado são as alterações recentes que houve, dentre elas destaca-se:

A Medida Provisória nº 1.286/2024 alterou dispositivos da Lei 11.091, sobretudo relacionados à estrutura de níveis e padrões.

A Lei nº 15.141/2025 também introduziu alterações na Lei 11.091, atualizando padrões de vencimento e critérios (Brasil, 2005, p.7).

Mesmo não encontrado documentos públicos específicos que detalhem como o IFPA adaptou integralmente todos os dispositivos da Lei 11.091/2005, é esperado que segundo a lei,

o IFPA adote, por meio da sua Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE (ou órgão equivalente), as normas de enquadramento, progressão por capacitação e mérito, previstas na Lei. Que existam editais internos, regulamentos ou resoluções institucionais definindo como se dá a aplicação desses dispositivos (quais cursos ou certificações satisfazem os requisitos, como é feita a avaliação de mérito, etc.). Que os servidores técnico-administrativos possam participar de planos de capacitação, programas de desenvolvimento, avaliação de desempenho e eventualmente afastamentos para estudos (mestrado/doutorado), conforme previsto na lei e regulamentos institucionais (Brasil, 2005, 9).

Em continuação, embora não tenham sido encontrados documentos públicos que especifiquem os detalhes de como o IFPA adaptou integralmente todos os dispositivos da Lei nº 11.091/2005, como já foi citado no parágrafo acima, espera-se que, conforme essa legislação, o IFPA adote diretrizes voltadas à estruturação da carreira dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs). Portanto, essa lei, que institui o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), tem como objetivo estabelecer princípios e normas gerais para o desenvolvimento funcional, bem como a progressão por mérito e capacitação permanente dos servidores das instituições federais de ensino vinculadas ao Ministério da Educação (MEC) (Brasil, 2005).

De acordo com o artigo 1º da Lei nº 11.091/2005, o plano visa “promover o desenvolvimento permanente do servidor, mediante capacitação e qualificação profissional”, além de assegurar a valorização do trabalho técnico-administrativo como parte essencial da qualidade educacional nas instituições federais. Dessa forma, o IFPA, como autarquia federal vinculada ao MEC, deve observar as normas gerais dessa lei, adequando seus regulamentos internos, editais e programas de formação continuada às exigências previstas (Brasil, 2005, p.8).

Em especial, é importante salientar que o artigo 10 da referida lei destaca a importância de programas de capacitação como critério para progressão na carreira, cabendo às instituições definir planos anuais ou plurianuais de capacitação em consonância com suas metas institucionais e políticas de desenvolvimento de pessoal. Assim, a partir deste contexto, o IFPA desenvolve iniciativas como o Plano Plurianual de Capacitação (PPC) e o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), todos em alinhamento às diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), regulamentada pelo Decreto nº 9.991/2019 (Brasil, 2005).

Ademais, todos esses instrumentos darão garantia de que as ações de capacitação e qualificação continuada sejam realmente planejadas com base nas demandas institucionais e nas principais necessidades dos servidores, atendendo aos princípios de equidade, valorização profissional e eficiência da administração pública. Contudo, mesmo que o IFPA não publique de forma detalhada os processos de adaptação de cada artigo da lei, a existência desses planos evidencia a adoção de práticas dos dispositivos legais que tratarão da formação, do crescimento profissional e da melhoria do serviço público (Brasil, 2005).

METODOLOGIA

Procedimentos Metodológicos

Este capítulo apresenta de forma detalhada os procedimentos adotados para a realização da pesquisa, incluindo o delineamento da pesquisa, a caracterização do tipo e enfoque da investigação, o contexto em que foi desenvolvida, a população e amostra participantes, os instrumentos e técnicas de coleta de dados, bem como os procedimentos de análise adotados. O objetivo é oferecer transparência metodológica e rigor científico, assegurando a validade e a confiabilidade dos resultados obtidos.

Pesquisa: Breve Histórico

O Instituto Federal do Pará (IFPA) foi criado por meio da Lei nº 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 Capítulo II, Seção XX, da referida lei, determinou que o antigo Centro Federal de Educação Tecnológica do Pará (CEFET/PA) e as Escolas Agrotécnicas Federais de Castanhal e Marabá passassem a constituir uma única instituição: o IFPA. A partir dessa integração, todas as unidades foram transformadas em campi, incluindo a unidade de Belém, que passou a ser o IFPA/Campus Belém (Brasil, 2014).

O Campus Belém possui uma trajetória centenária, com 106 anos de história, acompanhando as transformações da Educação Profissional no Brasil. Suas denominações anteriores foram:

- Escola de Aprendizes Artífices do Pará (1909);
- Liceu Industrial do Pará (1937);
- Escola Industrial de Belém (1942);
- Escola Federal Industrial do Pará (1966);
- Escola Técnica Federal do Pará – ETFPA (1968);
- Centro Federal de Educação Tecnológica do Pará – CEFET/PA (1999);
- Instituto Federal do Pará – Campus Belém (2008).

Localizado na Avenida Almirante Barroso, nº 1.155, no bairro do Marco, em Belém/PA, o campus atende também a outros municípios, conforme a Resolução nº 111/2015 – CONSUP, abrangendo Benevides, Marituba, Cachoeira do Arari, Muaná, Ponta de Pedras, Santa Bárbara, Salvaterra, São Sebastião da Boa Vista e Soure (Brasil, 2014).

O campus oferta cursos de nível médio técnico (Integrado e Subsequente), cursos superiores de tecnologia, licenciaturas e pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, em diversas áreas do conhecimento, consolidando-se como referência em Educação Profissional e Tecnológica na Região Norte (Brasil, 2014).

Tipo e Enfoque da Pesquisa

A presente investigação caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa e quantitativa, do tipo bibliográfica, complementada pela coleta de dados empíricos por meio da aplicação de questionários aos servidores. O objetivo central consiste em analisar as principais contribuições teóricas e normativas relacionadas à formação continuada dos técnicos administrativos e docentes do IFPA, buscando compreender os fundamentos que orientam e subsidiam práticas formativas mais reflexivas e eficazes.

De acordo com Gil (2008, p. 2), “a pesquisa bibliográfica proporciona um exame da produção teórica existente sobre determinado tema, possibilitando ao pesquisador o aprofundamento e o embasamento de sua análise”. Assim, a etapa teórica da pesquisa baseia-se em autores como Tardif (2024), Nóvoa (2019 e 2024) e Moran (2015), além da análise de documentos oficiais, como o Decreto nº 9.991/2019 e a Lei nº 11.091/2005 - PCCTAE, que regulamentam a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), além do Projeto Político-Pedagógico Institucional IFPA-Belém 2014.

A abordagem qualitativa é adequada, conforme Lüdke (2023, p. 34), por se preocupar “com o significado das ações humanas, das estruturas organizacionais e das experiências dos indivíduos”. Complementarmente, a aplicação de questionários com perguntas objetivas permitirá a análise quantitativa descritiva, representada graficamente, enriquecendo a compreensão dos resultados. De acordo com Sampaio (2022), o estudo de caso possibilita a exposição de ocorrências com baixa incidência ou ainda não identificadas em determinada população. Com base nesse procedimento, podem ser formuladas hipóteses mais amplas, permitindo a ampliação do campo inves-

tigativo ou o aprofundamento de determinado conhecimento. O estudo de caso também assume natureza descritiva, aplicando-se a situações em que se observam eventos recorrentes, com o objetivo de registrar uma situação vinculada à experiência do pesquisador responsável.

A metodologia do estudo de caso, reconhecida como uma das estratégias da pesquisa qualitativa, tem sido amplamente utilizada nas investigações educacionais, conforme observado por Stake (2013), devido à capacidade de examinar e interpretar diversas situações. Esse procedimento contribui de forma particular para a compreensão de questões vinculadas a indivíduos, coletividades, organizações, políticas, instituições públicas, programas governamentais e práticas educativas, ao possibilitar análises abrangentes sobre o objeto investigado. Para tanto, torna-se necessário definir com precisão o objeto de estudo, assim como esclarecer os dados a serem coletados.

As pesquisas qualitativas voltam-se à análise de fenômenos cuja quantificação não se mostra adequada ou em situações nas quais a redução do objeto investigado a variáveis e padrões mensuráveis não se revela apropriada, em razão da natureza ou de suas particularidades. Elementos como crenças, valores e atitudes apresentam características que requerem um nível de análise mais aprofundado, não limitado à contagem de dados ou à definição de variáveis explicativas (Kruger, 2023).

Segundo Godoy (1995), na pesquisa qualitativa, a compreensão dos fenômenos exige consideração do contexto em que ocorrem, sendo necessário adotar uma perspectiva que una o objeto investigado ao pesquisador. O investigador busca apreender o fenômeno levando em conta diferentes pontos de vista relacionados à situação estudada. Para isso, torna-se necessário reunir e examinar diversos tipos de dados com o objetivo de alcançar entendimento da dinâmica envolvida.

A presente análise adota também uma abordagem quantitativa, conforme os pressupostos teóricos de Gil (2008, p.25), que a define como sendo aquela que utiliza “métodos estatísticos para a coleta, organização e análise dos dados, buscando conferir maior objetividade e precisão aos resultados”. Portanto, nessa perspectiva, os fenômenos investigados são traduzidos em dados numéricos, possibilitando a mensuração de variáveis e a identificação de relações entre elas. Essa abordagem permitiu a generalização dos resultados a partir de uma amostra representativa, contribuindo para maior rigor científico na interpretação das informações que foram coletadas, conforme apresentado.

Nível Esperado de Conhecimento

Com esta pesquisa, espera-se produzir conhecimento relevante sobre a efetividade e a qualidade dos cursos de formação continuada ofertados pelo IFPA, analisando sua contribuição para o desenvolvimento profissional dos servidores e para a melhoria dos serviços prestados à comunidade acadêmica.

Além de identificar lacunas e potencialidades nas ações formativas, a pesquisa busca fomentar a reflexão sobre políticas institucionais de valorização e aperfeiçoamento profissional, promovendo maior engajamento dos docentes e técnicos administrativos. Espera-se, ainda, que os resultados subsidiem decisões administrativas voltadas à ampliação de oportunidades e ao fortalecimento da educação inclusiva e de qualidade no âmbito institucional.

População e Amostra

A população da pesquisa foi constituída por técnicos administrativos e docentes do Instituto Federal do Pará, Campus Belém. Por meio de levantamento de dados e aplicação de questionários a 19 servidores efetivos, realizou-se a coleta das informações da pesquisa. Inicialmente, foram abordados 30 servidores; contudo, nem todos demonstraram interesse em participar do estudo. Portanto, a seleção da amostra ocorreu por meio de critérios de julgamento intencional, considerando a relevância e a representatividade dos participantes em relação ao tema investigado.

Os sujeitos da pesquisa foram servidores com experiência em programas de formação continuada, de modo a assegurar respostas consistentes e fundamentadas. A amostra possibilitará identificar percepções, desafios e expectativas relacionadas às ações formativas desenvolvidas pelo IFPA.

Técnicas e Instrumentos de Coleta de Dados

Os instrumentos utilizados foram cuidadosamente selecionados para assegurar a validade e a precisão das informações obtidas foram empregados:

- Questionários estruturados, com perguntas fechadas, visando à coleta de dados objetivos sobre a percepção dos servidores em relação à formação continuada;

- Análise documental, com foco no Decreto nº 9.991/2019 e na Instrução Normativa nº 201/2021, além de documentos institucionais internos do IFPA;
- Análise bibliográfica, com base em autores consagrados no campo da formação docente e do desenvolvimento profissional.

Segundo Praça (2015), as técnicas mais utilizadas para coleta de dados incluem observação, entrevistas, questionários, análise documental e revisão bibliográfica. A triangulação dessas técnicas confere maior consistência aos resultados e contribui para uma compreensão mais ampla do fenômeno investigado.

Procedimentos de Aplicação e Análise dos Dados

A aplicação dos questionários ocorreu de forma online, preservando o anonimato e o sigilo dos participantes, conforme os princípios éticos de pesquisa. Os dados quantitativos foram tabulados e apresentados em gráficos, enquanto as respostas qualitativas serão analisadas por meio da análise de conteúdo, conforme Bardin (2019), permitindo a identificação de categorias temáticas emergentes.

O questionário consiste em um instrumento utilizado para a coleta de dados, estruturado a partir de uma sequência organizada de perguntas, as quais podem abranger informações descritivas, como dados socioeconômicos relacionados à renda, faixa etária, escolaridade e ocupação; comportamentais, como hábitos de consumo e condutas no âmbito social, econômico e pessoal; e preferenciais, como opiniões e avaliações sobre determinadas condições (Zanella, 2013).

As informações coletadas serão interpretadas à luz do referencial teórico e dos documentos oficiais, de modo a correlacionar a prática institucional com as diretrizes da política nacional de formação continuada. Assim, espera-se que os resultados desta pesquisa sirvam como subsídio para a formulação de estratégias que promovam uma formação continuada mais equitativa, participativa e alinhada às demandas reais do IFPA.

*Perfil das participantes da pesquisa Tabela 1-
Participantes*

Tabela 1- Participantes.

Quantitativos	Tempo de serviço	Sexo	Formação	Vínculo de trabalho
2	15 anos	Masculino	Contador	Efetivo
9	Entre 10 a 13 anos	Feminino	Docentes	Efetivo
5	Entre 8 a 15 anos	Feminino	Técnico Administrativo	Efetivo
1	15 anos	Feminino	Contadora	Efetivo
1	16 anos	Feminino	Pedagoga	Efetivo
1	11 Anos	Masculino	Químico	Efetivo
Total: 19 Entrevistados				

Fonte: Elaboração própria, (2025).

ANÁLISE DE RESULTADOS

Após o processamento e interpretação dos dados coletados, esta etapa tem como finalidade apresentar e discutir os resultados obtidos, buscando compreender de que forma eles se relacionam com os objetivos propostos e com as hipóteses levantadas ao longo da pesquisa. A análise dos resultados permite identificar tendências, desafios e possibilidades para a efetivação da formação continuada no Instituto Federal do Pará (IFPA), considerando as perspectivas institucionais, administrativas e pedagógicas.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários, entrevistas e análise documental, envolvendo docentes, técnicos administrativos e gestores da instituição. As informações obtidas foram organizadas em categorias analíticas que abordam os seguintes eixos: políticas institucionais de formação continuada, condições administrativas e financeiras para sua implementação, e percepção dos servidores quanto à efetividade das ações formativas promovidas pelo IFPA.

Os resultados apontam que, embora exista um reconhecimento unânime da importância da formação continuada como ferramenta essencial para o desenvolvimento profissional e institucional, há desafios significativos relacionados à falta de planejamento estratégico, à limitação de recursos financeiros e à ausência de uma política de formação permanente consolidada e integrada entre os diferentes campi.

Foi constatado também que parte dos servidores percebe as oportunidades de capacitação como desiguais, tanto em relação à distribuição regional quanto à seleção dos participantes. Esse dado evidencia a influência de fatores políticos e administrativos na efetivação das formações, o que pode comprometer a imparcialidade e a transparência do processo. Além disso, as formações oferecidas nem sempre dialogam com as necessidades reais do cotidiano profissional, o que reduz o impacto das ações no aprimoramento das práticas pedagógicas e administrativas.

Para melhor visualização dos resultados, os dados quantitativos e qualitativos foram sistematizados em tabelas e gráficos, apresentando, por exemplo, o percentual de participação dos servidores em programas de formação nos últimos cinco anos, o nível de satisfação com as ações promovidas e a relação entre formação recebida e aplicabilidade no ambiente de trabalho.

A análise também destaca experiências bem-sucedidas de capacitação que servem como referência para a construção de uma política mais sólida e democrática de formação continuada. Essas práticas demonstram que, quando há integração entre as unidades e comprometimento institucional, é possível alcançar resultados significativos em termos de qualificação profissional e fortalecimento da cultura formativa.

Por fim, os resultados obtidos servirão de base para a formulação das conclusões e recomendações apresentadas no próximo capítulo, evidenciando os avanços, desafios e caminhos possíveis para o aprimoramento da política de formação continuada no IFPA, com vistas à promoção de uma gestão mais equitativa, participativa e orientada ao desenvolvimento humano e institucional.

Organização dos Resultados

A organização dos resultados foi realizada de forma a permitir uma compreensão clara e sistemática das informações obtidas durante a pesquisa, assegurando coerência entre os objetivos do estudo, os instrumentos de coleta de dados e a análise interpretativa dos achados. A estrutura adotada visa apresentar os resultados de maneira progressiva, partindo de uma visão geral sobre as políticas institucionais de formação continuada no IFPA até chegar às percepções individuais dos servidores sobre a efetividade dessas ações.

Para isso, os dados foram agrupados em categorias temáticas, definidas a partir das dimensões mais relevantes identificadas na investigação:

1. Dimensão Institucional e Normativa: aborda as diretrizes, legislações e políticas internas que orientam a formação continuada dos servidores do IFPA, destacando o alinhamento (ou falta dele) com as normativas federais e os planos de desenvolvimento de pessoal.
2. Dimensão Administrativa e Financeira: apresenta as condições de gestão, infraestrutura e financiamento que interferem na execução das políticas de capacitação, evidenciando as limitações orçamentárias e logísticas que dificultam a regularidade das formações.
3. Dimensão Pedagógica e Profissional: analisa o impacto das ações formativas no desempenho profissional dos docentes e técnicos

administrativos, considerando a aplicabilidade prática dos conteúdos trabalhados e a percepção dos servidores quanto à relevância das capacitações.

4. Dimensão Política e Ética: discute a influência de fatores políticos e administrativos na seleção de participantes e na distribuição de oportunidades de formação, levantando questões sobre a imparcialidade, equidade e transparência nos processos institucionais.

Os resultados foram sistematizados em gráficos explicativos, que apresentam dados quantitativos (como frequência de participação, percentual de investimento e indicadores de satisfação) e qualitativos (como depoimentos, percepções e sugestões dos servidores). Essa combinação metodológica possibilitou uma análise ampla, integrando números e narrativas que expressam a realidade vivida no contexto institucional.

Além disso, buscou-se organizar os resultados de modo a evidenciar contradições e convergências entre os diferentes grupos pesquisados. Por exemplo, enquanto parte da gestão reconhece avanços na ampliação das ofertas formativas, muitos servidores relatam dificuldade de acesso ou falta de reconhecimento das formações no plano de carreira. Essa dualidade é fundamental para compreender os desafios de efetivação de uma política de formação continuada verdadeiramente democrática e inclusiva.

Por fim, os resultados foram organizados de forma comparativa entre os campi participantes da pesquisa, destacando especificidades regionais e contextuais que influenciam o desenvolvimento das ações formativas. Essa abordagem permite compreender que, embora o IFPA siga uma política institucional unificada, as condições locais e administrativas impactam diretamente a execução e os resultados obtidos em cada unidade.

Assim, a organização dos resultados constitui uma etapa essencial para o processo de análise, pois possibilita uma leitura crítica e contextualizada dos dados, permitindo que as conclusões apresentadas posteriormente estejam fundamentadas em evidências consistentes e devidamente articuladas com o problema de pesquisa.

Gestão institucional, sugerindo recomendações que assegurem maior imparcialidade, equidade e valorização dos servidores

A gestão institucional do IFPA desempenha papel estratégico na consolidação de um ambiente de trabalho democrático, participativo e orientado para resultados que beneficiem tanto a comunidade acadêmica quanto a sociedade. No entanto, para que esse modelo alcance níveis mais elevados de eficiência e legitimidade, é essencial que sejam implementadas ações que assegurem maior imparcialidade, equidade e valorização dos servidores, princípios fundamentais de uma administração pública moderna e comprometida com a transparência.

Uma das recomendações centrais é o fortalecimento de mecanismos de governança participativa, promovendo espaços de escuta ativa e diálogo contínuo entre a gestão, os docentes e os técnicos-administrativos. A criação de comissões paritárias para deliberação de políticas internas, como processos de capacitação, progressão funcional e avaliação de desempenho, pode reduzir assimetrias de poder e garantir decisões mais justas e representativas.

Outro ponto fundamental é a adoção de critérios objetivos e transparentes para seleção e participação em programas de capacitação e incentivo à formação continuada, como o Plano Plurianual de Capacitação (PPC) e o Programa Formar e Inovar. A gestão deve assegurar que todos os servidores tenham igual acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional, independentemente de vínculos hierárquicos, tempo de serviço ou local de lotação.

A valorização dos servidores também passa pela implementação de políticas institucionais que reconheçam o mérito e o desempenho de forma equitativa, garantindo que os avanços profissionais estejam atrelados ao comprometimento com as metas institucionais. Além disso, recomenda-se o investimento em qualidade de vida no trabalho, por meio de programas de saúde ocupacional, bem-estar emocional e incentivo à integração entre os setores administrativos e acadêmicos.

Para garantir a imparcialidade na gestão, é imprescindível reforçar o uso de plataformas digitais de transparência, assegurando acesso público e atualizado a informações sobre decisões administrativas, orçamentárias e de

pessoal. O uso de tecnologias de gestão da informação contribui não apenas para a eficiência institucional, mas também para a construção da confiança entre servidores e administração.

Por fim, é importante que o IFPA mantenha uma política de formação de gestores baseada em princípios éticos, de liderança colaborativa e gestão por resultados. A adoção de indicadores de desempenho claros e auditáveis, aliados à promoção de uma cultura de responsabilização, fortalece a credibilidade da instituição e a equidade na condução das ações administrativas.

Essas recomendações convergem para a construção de uma gestão pública mais justa, participativa e eficiente, onde a imparcialidade e a valorização dos servidores se tornam pilares de um modelo institucional sustentável e comprometido com a missão educativa e social do IFPA.

Avaliação dos Resultados

Cursos ofertados pelo IFPA a nível Lato Sensu e Stricto Sensu

“O Instituto Federal do Pará (IFPA) oferece cursos de pós-graduação nas modalidades *lato sensu* e *stricto sensu*, visando à formação continuada e ao desenvolvimento profissional em diversas áreas do conhecimento” (IFPA, 2024, p. 1).

Tabela 2 - Pós-Graduação Lato Sensu (Especializações) campus Belém.

Curso	Modalidade	Quantitativo de Turmas
Educação escolar quilombola.	Presencial	24
Linguagens e artes na formação docente.	Presencial	4
Tecnologia social em saneamento, saúde e ambiente na Amazônia.	Presencial	6
Docência para a educação profissional, científica e tecnológica.	Semipresencial	4
Sem oferta vigente.	A distância	0

Fonte: Sistema integrado de gestão de atividades acadêmicas (SIGAA) (2025).

Os cursos de pós-graduação *lato sensu* no IFPA são voltados para profissionais que buscam aprofundar seus conhecimentos em áreas específicas, com foco na aplicação prática e no aprimoramento técnico. Esses cursos possuem carga horária mínima de 360 horas e são reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC).

Os cursos ofertados contemplam diferentes modalidades e quantitativos de turmas, atendendo a diversas áreas de formação. O curso de Educação Escolar Quilombola é ofertado na modalidade presencial, contando com 24 turmas ofertadas desde sua criação. Já o curso de Linguagens e Artes na Formação Docente, também presencial, possui 4 turmas voltadas à qualificação de professores nessa área já ofertadas.

Na mesma modalidade, o curso de Tecnologia Social em Saneamento, Saúde e Ambiente na Amazônia dispõe de 6 turmas ofertadas, com foco na formação voltada às especificidades socioambientais da região amazônica. O curso de Docência para a Educação Profissional, Científica e Tecnológica é ofertado de forma semipresencial, com 4 turmas ofertadas, buscando integrar teoria e prática para o aperfeiçoamento docente.

Por fim, não há oferta de cursos na modalidade a distância no período analisado, totalizando zero turmas nessa categoria no campus Belém.

Tabela 3 - Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrados e Doutorados) Campus Belém.

Curso	Modalidade	Quantitativo de Turmas
Mestrado Profissional em Engenharia de Materiais.	Presencial	PPGEMAT
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.	Presencial	PROFEPT
Mestrado Profissional em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação.	Presencial	PROFNIT

Fonte: Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação – PROPPG (2025).

A pós-graduação stricto sensu no IFPA é composta por programas de mestrado e doutorado, destinados à formação de pesquisadores e ao desenvolvimento de projetos científicos e tecnológicos. Esses programas têm como objetivo a produção de conhecimento e a formação de profissionais com alta qualificação acadêmica (PROPPG, 2025).

O Instituto Federal do Pará (IFPA) oferta diferentes programas de pós-graduação *stricto sensu*, voltados à formação avançada e à pesquisa aplicada. Entre eles, destaca-se o Mestrado Profissional em Engenharia de Materiais (PPGEMAT), ofertado na modalidade presencial, com foco no desenvolvimento de tecnologias e inovação na área de materiais.

Outro programa é o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), também presencial, que busca qualificar profissionais para atuar na docência, gestão e pesquisa no campo da educação profissional.

Há ainda o Mestrado Profissional em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação (PROFNIT), igualmente ofertado de forma presencial, voltado à formação de especialistas capazes de promover a inovação, a proteção intelectual e a transferência tecnológica entre instituições e o setor produtivo.

Atualmente, o Instituto Federal do Pará (IFPA), não possui oferta vigente de curso de doutorado, apesar de já ter havido divulgações preliminares e expectativas de implantação futura de programas nesse nível. Até o momento, não foi identificado nenhum curso de doutorado efetivamente instituído ou em andamento na instituição.

Ainda assim, o IFPA mantém o compromisso de expandir sua atuação na pós-graduação, buscando consolidar novas oportunidades de formação acadêmica e científica que acompanhem as demandas regionais e nacionais por pesquisa, inovação e desenvolvimento tecnológico, conforme informado no site oficial.

Transparência em relação aos cursos ofertados no campus Belém

Além da análise dos documentos oficiais dos cursos ofertados pelo IFPA Belém, também foram examinadas as informações disponibilizadas nos sites institucionais e demais páginas oficiais do instituto, abrangendo tanto os cursos de *lato sensu* quanto os de *stricto sensu*, conforme ilustrado nas imagens apresentadas a seguir.

A investigação revelou que, embora os cursos estejam formalmente ofertados, há significativa lacuna na disponibilização de informações deta-

lhadas, como planos de ensino, matrículas de alunos ativos, resultados de avaliação, notícias acadêmicas e registros de egressos.

Em muitos casos, os atos autorizativos, como Resolução de Aprovação do Curso, Portaria de Autorização de Funcionamento, Portaria de Reconhecimento e Portaria de Renovação de Reconhecimento, não estavam acessíveis nas plataformas institucionais.

Essas constatações indicam que, apesar da existência de programas de formação continuada e de pós-graduação, a transparência e a divulgação de informações oficiais ainda são insuficientes, dificultando a avaliação da efetividade e do impacto dos cursos na qualificação profissional de docentes e técnicos.

Os resultados obtidos sugerem a necessidade de fortalecimento dos canais de comunicação institucional e de melhorias na gestão documental, garantindo que todos os dados essenciais sobre a oferta, andamento e resultados dos cursos estejam disponíveis e acessíveis aos interessados.

Dessa forma, a análise permite compreender não apenas a estrutura formal dos cursos, mas também os desafios práticos relacionados à acessibilidade da informação e à efetividade das ações de formação continuada do IFPA.

Imagem 1 – Curso Lato Sensu educação escolar quilombola turma 01.



Fonte: Sistema integrado de gestão de atividades acadêmicas (SIGAA), 2025.

O Curso de Educação Escolar Quilombola tem como principal objetivo formar profissionais capazes de atuar de maneira crítica, reflexiva e comprometida com a valorização das identidades, saberes e práticas das comunidades quilombolas, promovendo uma educação pautada na equidade, na diversidade cultural e na justiça social (SIGAA, 2025).

A turma do curso, ofertada na modalidade presencial, integra as ações institucionais do IFPA voltadas para o fortalecimento da educação das relações étnico-raciais e o cumprimento da Lei nº 10.639/2003, que torna obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira e africana nas escolas (SIGAA, 2025).

Com 24 turmas distribuídas em diferentes campi, o curso busca atender às demandas formativas de educadores que atuam ou desejam atuar em contextos quilombolas, oferecendo uma formação voltada à interculturalidade, ao reconhecimento das tradições locais e à valorização do território enquanto espaço educativo (SIGAA, 2025).

Contudo, quando se faz uma pesquisa em relação ao curso em análise, não se encontram informações disponíveis na página institucional ou em documentos oficiais do Instituto Federal do Pará (IFPA). Na seção destinada à apresentação do curso, consta a mensagem: “Nenhum conteúdo disponível até o momento”, o que indica a ausência de dados públicos referentes à estrutura curricular, objetivos, corpo docente ou perfil do egresso.

Além disso, não há registros de atos autorizativos visíveis, como resolução de aprovação do curso, portaria de autorização de funcionamento, portaria de reconhecimento ou portaria de renovação de reconhecimento, conforme evidenciado na Imagem 1, que apresenta o espaço reservado a essas informações sem qualquer preenchimento.

Essa ausência de documentação e descrição detalhada sugere que o curso ainda não foi formalmente implantado ou que os registros oficiais não foram devidamente atualizados na plataforma institucional. Tal situação pode indicar um processo em andamento de estruturação, reformulação ou atualização cadastral junto aos órgãos competentes.

Portanto, observa-se que, até o presente momento, não há elementos suficientes para caracterizar a existência formal e o funcionamento efetivo do curso, sendo necessário aguardar novas publicações oficiais ou atualizações no portal do IFPA para confirmação de sua oferta e regulamentação.

Imagem 2 – Curso Lato Sensu Linguagens e artes na formação docente – turma 3.



Fonte: Sistema integrado de gestão de atividades acadêmicas (SIGAA) (2025).

O Curso de Linguagens e Artes na Formação Docente, Turma 3, ofertado pelo Campus Belém do Instituto Federal do Pará (IFPA), na modalidade presencial, tem como proposta central a formação continuada de professores e educadores voltada ao desenvolvimento de práticas pedagógicas inovadoras nas áreas de linguagem, arte e expressão cultural (SIGAA, 2025).

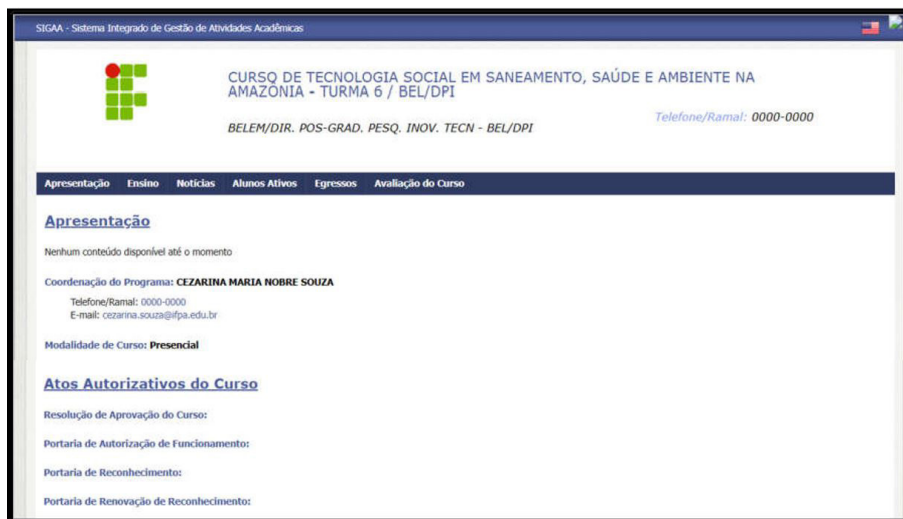
No entanto, ao realizar a análise dos registros institucionais e da página oficial do curso, não foram encontrados dados oficiais atualizados sobre sua estrutura curricular, atos autorizativos ou resultados acadêmicos, conforme ilustrado na imagem 2.

Entre as informações ausentes, destacam-se a Resolução de Aprovação do Curso, a Portaria de Autorização de Funcionamento, a Portaria de Reconhecimento e a Portaria de Renovação de Reconhecimento, o que impossibilita a verificação documental da situação legal do programa. Além disso, na seção de apresentação, o sistema institucional indica que “nenhum conteúdo está disponível até o momento”, não havendo também publicações sobre atividades acadêmicas, projetos, egressos ou avaliações realizadas.

Essa ausência de informações compromete a transparência e o acompanhamento das ações formativas, dificultando a análise do impacto do curso na formação docente e na consolidação das políticas de formação continuada do IFPA.

Diante disso, evidencia-se a necessidade de atualização e publicação dos dados referentes à gestão e à execução do curso, garantindo maior clareza sobre suas diretrizes pedagógicas, sua abrangência e seus resultados educacionais no contexto institucional.

Imagem 3 – Curso Lato Sensu Tecnologia social em saneamento, saúde e ambiente na Amazônia-turma 6.



Fonte: Sistema integrado de gestão de atividades acadêmicas (SIGAA) (2025).

O Curso de Tecnologia Social em Saneamento, Saúde e Ambiente na Amazônia, Turma 6, ofertado pelo Campus Belém do Instituto Federal do Pará (IFPA), na modalidade presencial, tem como objetivo central a formação de profissionais capacitados para desenvolver soluções sustentáveis e inovadoras voltadas à melhoria das condições sanitárias e ambientais na região amazônica.

No entanto, ao consultar as informações disponíveis na página institucional do curso, observa-se uma ausência significativa de dados atualizados e oficiais sobre sua estrutura e funcionamento.

Na seção de apresentação, o sistema informa que “nenhum conteúdo está disponível até o momento”, não havendo também publicações relacionadas às atividades acadêmicas, projetos desenvolvidos, resultados de pesquisas, nem registros de alunos ativos ou egressos.

Ademais, não foram encontrados os atos autorizativos essenciais como a Resolução de Aprovação do Curso, a Portaria de Autorização de Fun-

cionamento, a Portaria de Reconhecimento e a Portaria de Renovação de Reconhecimento que legitimam formalmente a oferta do programa.

Embora o curso já esteja em sua sexta turma presencial, o que demonstra continuidade de oferta, a falta de transparência documental e de atualização das informações compromete a rastreabilidade e a avaliação institucional do programa.

Destaca-se ainda que foram enviados e-mails à coordenação do curso, sob responsabilidade da professora Cezarina Maria Nobre Souza, em busca de esclarecimentos sobre a situação e os resultados do curso, sem que houvesse retorno até o momento.

Essa ausência de respostas e de informações públicas evidencia a necessidade urgente de fortalecimento da comunicação institucional e da gestão da informação acadêmica, de modo a garantir maior visibilidade, credibilidade e acompanhamento das ações de formação continuada oferecidas pelo IFPA. Tais medidas são fundamentais para assegurar transparência, qualidade e efetividade nas políticas de qualificação profissional e tecnológica da instituição.

Imagem 4 – Curso Lato Sensu Docência para a educação profissional, científica e tecnológica-turma 4.



Fonte: Sistema integrado de gestão de atividades acadêmicas (SIGAA) (2025).

O Curso de Docência para a Educação Profissional, Científica e Tecnológica, turma 4, ofertado pelo Campus Belém e Tucuruí do IFPA, na modalidade semipresencial, tem como objetivo formar profissionais capacitados para atuar no ensino profissional e tecnológico, contribuindo para a qualificação docente e para o fortalecimento da educação profissional na região.

Apesar de já estar em sua quarta turma, a análise das informações disponíveis na página institucional revela uma ausência significativa de conteúdo detalhado sobre o curso. Na seção de apresentação, constata-se que “nenhum conteúdo está disponível até o momento”, não sendo fornecidos dados sobre os planos de ensino, notícias acadêmicas, número de alunos ativos, egressos ou resultados de avaliações institucionais, assim como os demais cursos que já foram analisados.

Adicionalmente, também não foram disponibilizados os atos autorizativos fundamentais, tais como a Resolução de Aprovação do Curso, a Portaria de Autorização de Funcionamento, a Portaria de Reconhecimento e a Portaria de Renovação de Reconhecimento, documentos essenciais para a legitimidade da oferta do programa.

A coordenação do curso está sob responsabilidade da professora Tirza Ben Hur de Almeida, com contato pelo telefone 96608281 e e-mail tirza.almeida@ifpa.edu.br, entretanto, até o momento não há registros públicos de respostas a solicitações de informações ou esclarecimentos adicionais sobre a execução do curso.

Essa ausência de informações oficiais e de retorno sobre a funcionalidade do curso evidencia uma lacuna na gestão da comunicação institucional e na transparência das ações de formação continuada do IFPA.

Uma vez que o curso esteja em andamento há algumas edições, a falta de documentação acessível e de dados sobre resultados impede avaliações adequadas sobre sua efetividade e impacto na qualificação dos docentes e técnicos da instituição.

Desta forma, seria fundamental que fossem adotadas medidas para melhorar a divulgação de informações acadêmicas, regulamentares e administrativas, garantindo maior transparência, acompanhamento e valorização das ações de formação continuada semipresencial, fortalecendo o compromisso do IFPA com a qualidade da educação profissional e tecnológica.

Imagem 5 – Stricto Sensu Mestrado Profissional em Engenharia de Materiais.



Fonte: Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação – PROPPG (2025).

Diferentemente dos cursos *lato sensu*, que frequentemente apresentam lacunas na divulgação de informações oficiais, os cursos stricto sensu do IFPA trazem dados legais e estruturais detalhados, permitindo uma visão mais completa sobre sua organização, funcionamento e impactos acadêmicos.

Um exemplo recente é o Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Materiais (PPGEMAT), mostrado na imagem 5.

Este curso de mestrado profissional foi submetido à CAPES em 2014, aprovado em 2015 e iniciou sua primeira turma em 2016. Desde então, já formou mais de 60 mestres em engenharia de materiais, muitos dos quais atuam diretamente na área de formação (PROPPG, 2025).

O objetivo do programa é capacitar profissionais em diversas áreas do conhecimento, com foco em técnicas e processos alinhados às demandas do mercado. Além disso, busca aumentar a competitividade e a produtividade de empresas e organizações, formar recursos humanos qualificados para ensino e pesquisa e incentivar a inovação e o desenvolvimento tecnológico, promovendo também a inclusão social e fortalecendo a inserção do estado do Pará no cenário nacional de inovação (PROPPG, 2025).

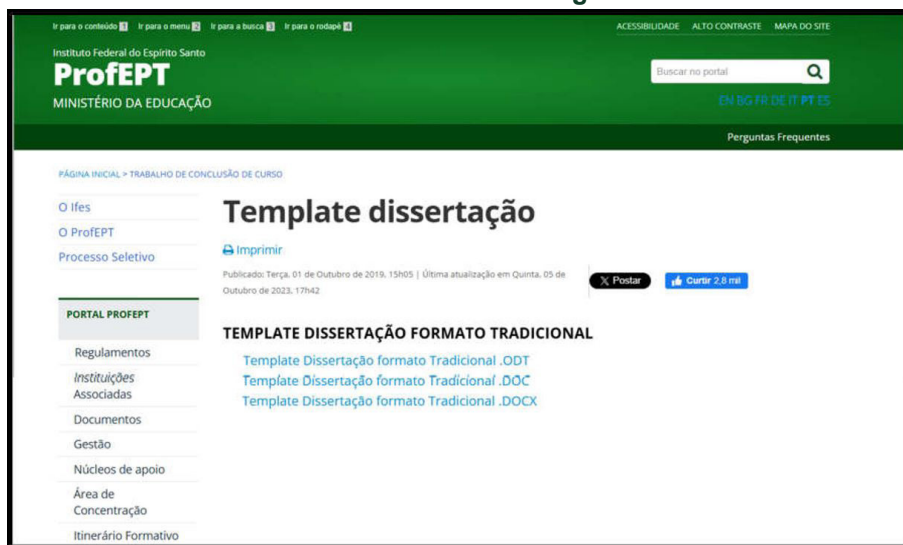
A estrutura curricular do PPGEMAT é organizada de forma a conectar conhecimento atualizado, metodologia adequada e aplicação prática no campo profissional, contando com docentes qualificados e atuantes na área de engenharia.

O curso possui modalidade de Mestrado Profissional e sua área do conhecimento é a caracterização, processamento e aplicação de materiais. Na avaliação da CAPES, o programa obteve nota 4, refletindo seu padrão de qualidade acadêmica (PROPPG, 2025).

Informações adicionais, notícias e chamadas públicas relacionadas ao programa estão disponíveis no site da CAPES: PPGEMAT IFPA. Entre as publicações recentes, destacam-se a Chamada Pública Proficiência 2025 e o resultado da Proficiência IFPA 2025, reforçando a transparência e a atualização constante do programa (PROPPG, 2025).

Essa diferença entre cursos *lato sensu* e *stricto sensu* evidencia como os programas de pós-graduação *stricto sensu* não apenas formalizam a oferta acadêmica, mas também apresentam dados estruturais, legais e resultados mensuráveis, facilitando o acompanhamento e avaliação da formação continuada e do impacto profissional desses cursos.

Imagem 6 – Stricto Sensu, Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.



Fonte: Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação – PROPPG (2025).

Outro exemplo de curso *stricto sensu* é o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), ofertado em Rede Nacional e vinculado à Área de Ensino, reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES/MEC) (PROPPG, 2025). O ProfEPT possui ampla regulamentação e acompanhamento, com todos os documentos institucionais, editais, regulamentos, componentes curriculares, planejamento estratégico, núcleos de apoio e sistemas de avaliação disponibilizados em seus portais oficiais, conforme demonstrado na imagem

6. O programa tem como área de concentração a Educação Profissional e Tecnológica e busca proporcionar formação avançada voltada à produção de conhecimento e desenvolvimento de produtos, por meio de pesquisas que integrem os saberes práticos do mundo do trabalho ao conhecimento sistematizado (PROPPG, 2025). Entre seus objetivos específicos, destacam-se:

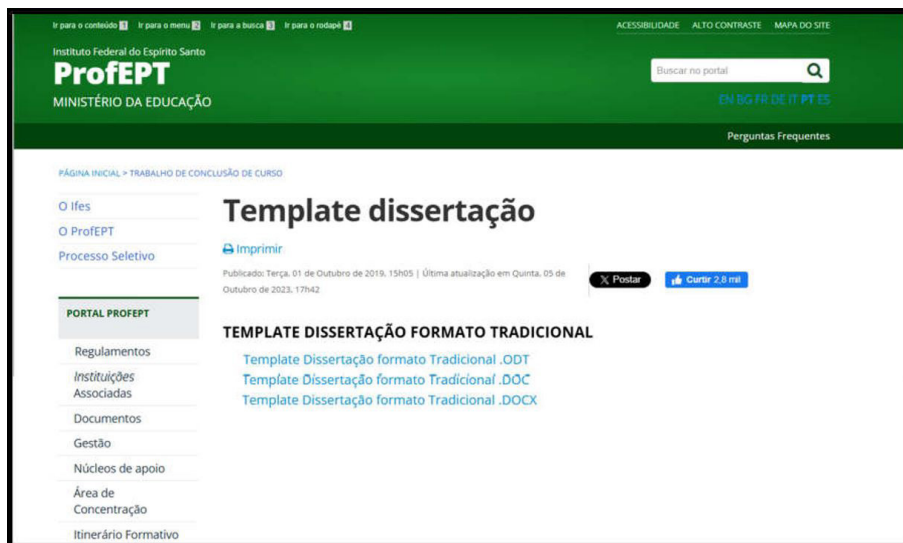
Atender à necessidade de formação continuada, oferecendo uma perspectiva interdisciplinar em nível de mestrado, voltada ao desenvolvimento de atividades de ensino, gestão e pesquisa na Educação Profissional e Tecnológica (EPT), incluindo a elaboração de produtos educacionais e materiais técnico-científicos que promovam a melhoria do ensino e a inovação tecnológica; Incentivar pesquisas interdisciplinares que articulem trabalho, ciência, cultura e tecnologia, com o objetivo de aprimorar os processos educativos e de gestão, tanto em espaços formais quanto não formais; Atender à demanda nacional por formação de recursos humanos em cursos de pós-graduação *stricto sensu*, promovendo pesquisas que integrem saberes práticos e teóricos, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico, científico e cultural em diferentes regiões do país (PROPPG, 2025, p.4).

O egresso do ProfEPT é capacitado para desenvolver pesquisas voltadas ao ensino da Educação Profissional e Tecnológica e para propor soluções tecnológicas que possam melhorar a prática educativa. Diferentemente dos cursos *lato sensu*, o ProfEPT é completamente regulamentado, com resultados divulgados, dissertações publicadas e indicadores que permitem acompanhar a eficácia e o impacto do programa na formação continuada de profissionais da educação (PROPPG, 2025).

Dessa forma, o ProfEPT exemplifica a organização e a efetividade dos cursos *stricto sensu* do IFPA, demonstrando como a instituição consegue articular formação avançada, pesquisa aplicada e produção de conhecimento,

garantindo um retorno concreto para a melhoria da educação profissional e tecnológica no país.

Imagem 7 – Stricto Sensu, Mestrado Profissional em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação.



Fonte: Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação – PROPPG (2025).

O Mestrado Profissional em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação (PROFNIT), tem como objetivo principal formar recursos humanos em nível de mestrado profissional capacitados a atuar em ambientes de inovação, bem como a desempenhar funções previstas por lei nos Núcleos de Inovação Tecnológica (NITs), como mostra a imagem de número 7 acima tirada do site oficial de publicações de cursos de mestrado do IFPA (PROPPG, 2025).

O programa prepara profissionais para lidar com questões relativas à propriedade intelectual, transferência de tecnologia e inovação, promovendo a integração entre pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico e aplicação prática nos setores produtivos e acadêmicos (PROPPG, 2025).

O curso é coordenado pelo Prof. Dr. Fábio Pacheco Estumano da Silva, cujo Currículo Lattes pode ser consultado para acompanhamento de sua trajetória acadêmica. Para informações e suporte, o contato é feito pelo e-mail profnit@ifpa.edu.br (PROPPG, 2025).

A oferta do curso ocorre no Campus Belém, com informações detalhadas disponíveis no site institucional do programa: PROFNIT - IFPA Campus Belém.

O PROFNIT se destaca por sua regulamentação completa, estrutura curricular consistente e enfoque na formação de profissionais qualificados para atuação em pesquisa aplicada, gestão da inovação e transferência de tecnologia. Dessa forma, o curso consolida-se como um programa *stricto sensu* de grande relevância para o desenvolvimento científico, tecnológico e econômico da região amazônica (PROPPG, 2025).

É importante destacar que, embora o curso possua todos os documentos oficiais, regimentos e objetivos bem definidos e acessíveis, a página oficial ainda não apresenta resultados, publicações de dissertações ou demais registros de produção acadêmica dos discentes (PROPPG, 2025).

Finalizando a análise dos cursos disponíveis e das informações obtidas nas páginas oficiais do IFPA, pode-se afirmar que, embora a instituição ofereça cursos de formação continuada nos níveis *lato sensu* e *stricto sensu*, ainda há lacunas significativas em termos de clareza e transparência.

Observa-se falta de informações detalhadas sobre a oferta efetiva dos cursos, sua vigência, acompanhamento de turmas e resultados obtidos, o que dificulta a avaliação do impacto dessas formações na prática profissional dos servidores.

A ausência de dados sobre dissertações, produção acadêmica e indicadores de desempenho compromete a percepção da efetividade e relevância dessas iniciativas, evidenciando a necessidade de aprimoramento na divulgação e no registro das atividades formativas para fortalecer a transparência, acessibilidade e valorização do capital humano no IFPA.

As Percepções dos Servidores Sobre a Transparência, Equidade e Eficácia dos Processos de Formação e Capacitação Continuada

A análise das percepções dos servidores em relação aos processos de formação e capacitação continuada no Instituto Federal do Pará (IFPA) permite avaliar de forma sistemática a qualidade, a justiça e os impactos dessas iniciativas no desenvolvimento profissional. A transparência refere-se à clareza na divulgação de informações sobre os programas de capacitação,

incluindo critérios de seleção, objetivos, conteúdos, metodologias e formas de avaliação.

Estudos sobre gestão de pessoas indicam que a percepção de transparência está diretamente relacionada à confiança institucional e à motivação dos servidores, reduzindo a sensação de favorecimento e aumentando a adesão às ações de capacitação (Nóvoa, 2024).

A equidade, por sua vez, envolve a distribuição justa das oportunidades de capacitação entre todos os servidores, considerando aspectos como cargo, tempo de serviço, unidade de lotação e necessidades específicas de formação. A percepção de equidade é determinante para a valorização profissional, pois garante que todos tenham acesso às mesmas condições de aprimoramento, favorecendo a inclusão e minimizando desigualdades internas (Nóvoa, 2024, p.62).

Já a eficácia dos processos de capacitação está ligada à capacidade das ações de formação de promover mudanças concretas nas competências e práticas profissionais. Servidores que percebem os programas como eficazes reconhecem que os conteúdos abordados são relevantes, aplicáveis e contribuem para a melhoria do desempenho individual e coletivo. Avaliar a eficácia envolve tanto indicadores objetivos, como desempenho pós-treinamento, quanto indicadores subjetivos, relacionados à satisfação e à percepção de aprendizado (Lüdke, 2023).

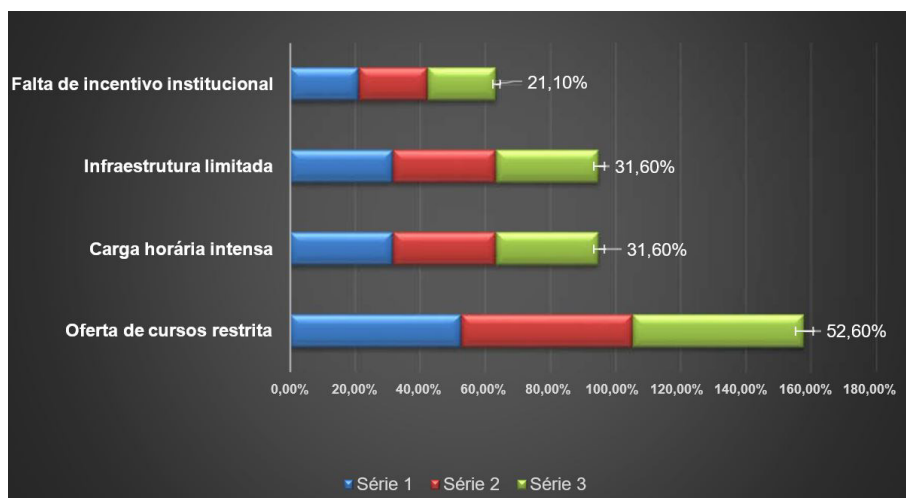
A investigação das percepções sobre transparência, equidade e eficácia permite identificar pontos fortes e lacunas nos programas de formação do IFPA. Aspectos positivos incluem cursos bem estruturados, metodologias participativas e conteúdos atualizados, enquanto áreas que podem demandar aprimoramento incluem maior clareza nos processos seletivos, ampliação do acesso às capacitações e acompanhamento do impacto das formações no cotidiano laboral (Brasil, 2014).

Portanto, compreender as percepções dos servidores é fundamental para o planejamento e a implementação de políticas institucionais de capacitação mais justas, transparentes e efetivas, garantindo que os objetivos da formação continuada contribuam de forma consistente para o desenvolvimento profissional e para a qualidade dos serviços prestados pelo IFPA.

Desta forma, destacam-se as questões mais relevantes abordadas na pesquisa, assim como os respectivos resultados, que serão apresentados de forma visual por meio de gráficos. Essa organização permite uma análise

mais clara e objetiva das percepções dos servidores em relação à transparência, equidade e eficácia dos processos de formação e capacitação continuada, facilitando a identificação de padrões, tendências e possíveis áreas de melhoria. Além disso, a apresentação gráfica dos dados contribui para uma interpretação mais imediata e acessível, evidenciando tanto aspectos positivos quanto pontos que demandam atenção nas políticas institucionais de capacitação.

Gráfico 1 - Os principais desafios enfrentados pelos servidores técnicos e docentes ao participar de programas de formação continuada do IFPA.



Fonte: Elaboração própria (2025).

A análise do gráfico apresentado revela as percepções dos servidores do Instituto Federal do Pará (IFPA) quanto aos principais desafios enfrentados para participar de programas de formação continuada. O total de 19 respostas indica uma amostra representativa do corpo técnico e docente, permitindo observar as dificuldades mais recorrentes no contexto institucional.

De acordo com os dados, o maior obstáculo relatado pelos participantes foi a oferta restrita de cursos, mencionada por 10 servidores (52,6%). Esse resultado evidencia que, embora exista uma política de formação continuada, ela ainda não atende de maneira satisfatória à diversidade de áreas de atuação e às demandas formativas dos profissionais. A limitação na variedade e na frequência de cursos pode comprometer o aprimoramento contínuo e o desenvolvimento de competências necessárias para o exercício das funções administrativas e pedagógicas.

A carga horária intensa e a infraestrutura limitada aparecem empata- das, ambas com 6 respostas (31,6%). Esses fatores apontam para desafios de natureza operacional e logística. A carga de trabalho elevada, comum no ambiente educacional público, muitas vezes inviabiliza a participação dos servidores em atividades formativas, especialmente quando estas ocorrem fora do horário de expediente ou exigem deslocamentos. Já a infraestrutu- ra limitada reflete possíveis carências de recursos tecnológicos, de espaços adequados ou de suporte institucional para a realização dos cursos.

Entretanto, a falta de incentivo institucional foi mencionada por 4 servi- dores (21,1%), o que revela a percepção de parte do corpo funcional sobre a ausência de políticas de valorização e estímulo à qualificação. Essa carência pode estar associada à falta de reconhecimento formal das formações reali- zadas, à escassez de incentivos financeiros ou à ausência de mecanismos que promovam a ascensão funcional a partir da qualificação.

De forma geral, o gráfico demonstra que, embora exista interesse pela formação continuada, ainda há entraves estruturais e administrativos que comprometem sua efetividade. O resultado reforça a importância de o IFPA fortalecer suas políticas internas de capacitação, diversificar a oferta de cur- sos, otimizar a gestão do tempo e aprimorar as condições institucionais para promover uma cultura de formação permanente alinhada às demandas con- temporâneas da educação profissional e tecnológica.

Contudo, é importante destacar que segundo Araújo (2014, p.67), “a formação continuada constitui um pilar para o desenvolvimento profissional e institucional, sendo decisiva para consolidar uma educação pública demo- crática e de qualidade”. No contexto do IFPA, instituição estratégica para a promoção do conhecimento científico, tecnológico e cultural na Amazônia, a formação contínua é essencial para garantir que servidores técnicos e docen- tes estejam preparados para responder às demandas complexas do ensino e da gestão educacional.

Mesmo obtendo poucas respostas durante a pesquisa, algumas obser- vações foram relatadas como a infraestrutura insuficiente, dentre esses os laboratórios, salas de aula e equipamentos tecnológicos, limita a realização de cursos presenciais. A conectividade reduzida, especialmente nos campi mais distantes, dificulta o acesso às plataformas de Educação a Distância (EaD), enquanto deslocamentos para eventos presenciais implicam custos e barreiras logísticas.

Outro ponto foi a falta de transparência nos critérios de seleção e a escassa participação dos servidores no planejamento das capacitações que acabam gerando percepção de injustiça e comprometem a equidade. A descentralização limitada de recursos também restringe o acesso uniforme às oportunidades de formação.

Além disso há a sobrecarga de funções administrativas e pedagógicas o que torna difícil conciliar as atividades com cursos e treinamentos. Pois a ausência de incentivos concretos, como progressão funcional ágil ou reconhecimento institucional, impacta negativamente a motivação e o engajamento.

Segundo, o uso limitado de recursos digitais e a baixa contextualização dos cursos frente às necessidades reais do trabalho comprometem a efetividade da formação continuada, reduzindo a aplicabilidade do conhecimento adquirido.

Em suma, superar esses desafios exige políticas institucionais que promovam infraestrutura adequada, transparência, incentivos motivacionais e inovação pedagógica. Tais medidas podem fortalecer a participação dos servidores do IFPA em programas de formação continuada, consolidando uma cultura institucional de valorização profissional, equidade e desenvolvimento contínuo, refletindo diretamente na qualidade da educação pública.

Os servidores entrevistados, em diversos casos, deixaram algumas questões sem resposta devido ao receio de que suas respostas pudessem comprometer suas funções no Instituto. Esse comportamento reflete uma percepção de insegurança relacionada à falta de clareza sobre diferentes aspectos da formação continuada, bem como sobre o acesso a essas oportunidades de capacitação.

Embora a legislação e os documentos oficiais do IFPA estabeleçam a obrigatoriedade da oferta de programas de formação continuada, muitos servidores demonstraram dificuldade em compreender como esses dispositivos se aplicam na prática, quais critérios regem a participação e de que maneira tais programas impactam efetivamente suas carreiras.

Essa situação evidencia não apenas lacunas na comunicação institucional, mas também a necessidade de maior transparência e de mecanismos que assegurem segurança, equidade e acesso à formação.

A ausência de informações claras sobre os processos, aliada ao temor de repercussões funcionais, pode gerar desmotivação e limitar a adesão às

atividades formativas, comprometendo o alcance dos objetivos das políticas de capacitação profissional. Portanto, garantir clareza nos procedimentos, critérios de participação e nos benefícios advindos da formação continuada é fundamental para promover engajamento, confiança e valorização dos servidores no contexto institucional do IFPA.

Gráfico 2 - Os programas de capacitação do IFPA, como o Plano Plurianual de Capacitação (PPC) e o programa Formar e Inovar, atendem às necessidades profissionais dos servidores?



Fonte: Elaboração própria (2025).

A imagem apresenta um gráfico de barras horizontais que retrata as respostas de 19 servidores do IFPA à pergunta sobre se os programas de capacitação como o Plano Plurianual de Capacitação (PPC), o programa Formar e Inovar e o Plano de Desenvolvimento Profissional (DP) atendem às suas necessidades profissionais.

No gráfico, observa-se que a maior parte dos participantes, 13 servidores, correspondendo a 68,4% do total, respondeu “parcialmente”, indicando que, embora percebam benefícios e alguma adequação dos programas às suas demandas, ainda existem lacunas ou aspectos que não atendem plenamente às suas necessidades profissionais. Em segundo lugar, 5 servidores (26,3%) indicaram “NÃO”, o que demonstra que uma parcela significativa dos participantes considera que os programas não conseguem atender de forma satisfatória às suas expectativas ou exigências profissionais. Por fim, apenas 1 servidor (5,3%) respondeu “SIM”, mostrando que uma minoria percebe os programas como totalmente adequados às suas necessidades.

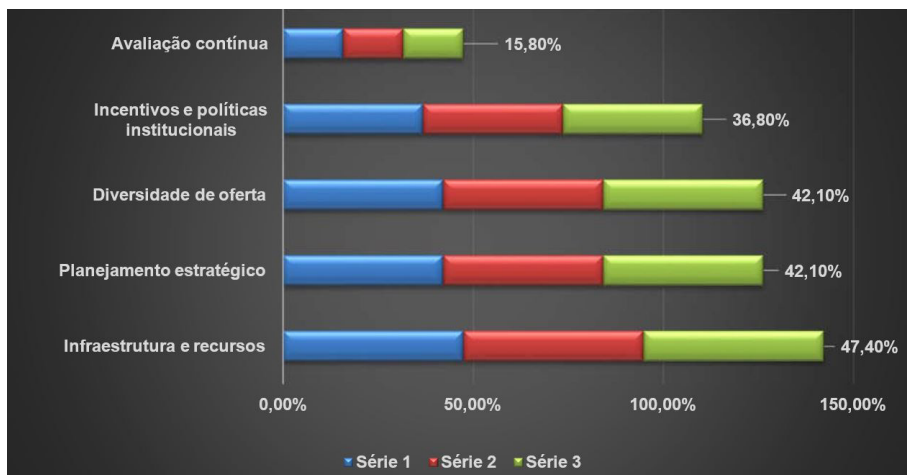
A análise desses dados sugere que, embora os programas de capacitação do IFPA ofereçam oportunidades de desenvolvimento, há necessidade de ajustes e melhorias para torná-los mais alinhados às demandas profissionais dos servidores. O alto percentual de respostas “parcialmente” indica que há uma percepção de benefícios limitados ou de conteúdos que nem sempre são aplicáveis de forma prática ao contexto de trabalho. Essa informação é relevante para o planejamento e aprimoramento das políticas institucionais de formação continuada, evidenciando a importância de avaliações contínuas e de mecanismos que garantam maior efetividade, equidade e relevância das ações de capacitação oferecidas.

É importante ressaltar que os programas de capacitação do IFPA, como o Plano Plurianual de Capacitação (PPC) e o programa Formar e Inovar, foram criados com o objetivo de atender às necessidades de desenvolvimento profissional dos servidores, promovendo atualização, especialização e aprimoramento contínuo. No entanto, a pesquisa revelou que muitos servidores não tinham conhecimento sobre o programa Formar e Inovar, especialmente no que se refere à sua implementação em parceria com o Ministério da Educação (MEC).

Essa falta de divulgação e compreensão sobre os programas disponíveis impactou diretamente as respostas dos participantes: grande parte dos entrevistados afirmou que suas necessidades profissionais são atendidas apenas parcialmente, uma vez que nem sempre tinham ciência da existência de determinados cursos ou de sua vigência. Esse cenário evidencia lacunas na comunicação institucional e aponta para a necessidade de maior transparência e articulação na divulgação das políticas de formação continuada, garantindo que todos os servidores possam acessar as oportunidades oferecidas de maneira clara e equitativa.

A constatação reforça que, para que os programas de capacitação cumpram seu papel efetivo, não basta apenas a criação de políticas e cursos; é fundamental que haja mecanismos consistentes de informação, acompanhamento e avaliação, que assegurem a participação de todos os servidores e fortaleçam a cultura institucional de valorização e aprimoramento profissional.

Gráfico 3 - Quais aspectos da gestão foram considerados mais críticos para garantir a qualificação continuada e eficaz dos docentes e técnicos do IFPA?



Fonte: Elaboração própria (2025).

O gráfico mostra os resultados da pesquisa com 19 participantes sobre os aspectos da gestão considerados mais críticos para garantir a qualificação continuada e eficaz dos docentes e técnicos do IFPA. Cada barra representa um aspecto específico da gestão, acompanhada do número de respostas e da porcentagem correspondente.

Os dados indicam que o aspecto considerado mais crítico é “Infraestrutura e recursos”, com 9 respostas, o que representa 47,4% do total. Isso sugere que os servidores percebem a disponibilidade adequada de espaços físicos, equipamentos, materiais e tecnologia como fundamental para um desenvolvimento profissional contínuo e eficaz.

Em seguida, os aspectos “Planejamento estratégico” e “Diversidade de oferta” receberam, cada um, 8 respostas, correspondendo a 42,1%. O planejamento estratégico é percebido como essencial para organizar, direcionar e priorizar ações de capacitação, garantindo que os objetivos institucionais estejam alinhados às necessidades dos servidores. A diversidade de oferta, por sua vez, evidencia a importância de disponibilizar diferentes tipos de formação, adaptados a variados perfis e áreas de atuação, permitindo que todos os docentes e técnicos tenham oportunidades de crescimento profissional que atendam às suas especificidades.

“Incentivos e políticas institucionais” foram citados por 7 participantes, representando 36,8%. Esse dado indica que políticas claras de motivação, reconhecimento e progressão profissional são vistas como importantes para engajar os servidores e assegurar que participem ativamente das oportunidades de capacitação.

Por fim, o aspecto “Avaliação contínua” recebeu o menor número de respostas, com 3 participantes, correspondendo a 15,8%. Apesar de ter menor destaque, a avaliação contínua ainda é relevante, pois permite identificar pontos fortes e necessidades de melhoria nos processos de capacitação, contribuindo para o aprimoramento das ações formativas ao longo do tempo.

De forma geral, o gráfico evidencia que os servidores do IFPA priorizam, acima de tudo, aspectos tangíveis e estruturais da gestão, como infraestrutura, planejamento e diversidade de oferta, mas também reconhecem a importância de políticas institucionais e avaliação constante para garantir a qualificação continuada. A leitura dos resultados aponta para a necessidade de estratégias integradas que combinem recursos adequados, planejamento eficiente e incentivos institucionais para alcançar uma formação eficaz e sustentável.

Desta forma, destaca-se que a formação técnica e científica é um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento profissional e social, sendo amplamente discutida por diversos autores nacionais, como Saviani (2017), que destaca que a formação técnica e científica está diretamente relacionada à capacidade do indivíduo de compreender criticamente a realidade e de intervir de forma consciente, contribuindo para o avanço da sociedade. Ele destaca ainda que a educação profissional não deve restringir-se ao treinamento para o trabalho, porém deve possibilitar uma formação integral que una a teoria e a prática, articulando o saber técnico ao conhecimento científico.

Perrenoud (2021, p. 56), reforça que a formação técnica deve ser “acompanhada por uma sólida base científica, pois é o conhecimento científico que dá sentido às práticas técnicas, tornando-as mais eficientes, éticas e socialmente responsáveis”. Portanto, a formação técnica sem base científica corre o risco de limitar o profissional a um fazer mecânico, sem compreensão crítica do contexto em que atua.

Para Libâneo (2013, p.79):

[...] a formação técnica e científica representa um processo de construção contínua de saberes que permite ao profissional lidar

com as transformações tecnológicas e sociais do mundo contemporâneo. Ele ressalta a importância da educação continuada e da atualização permanente dos conhecimentos, uma vez que o avanço científico e tecnológico exige constante adaptação e aprimoramento.

Já Demo (2023) argumenta sobre a competência técnica que só se consolida quando é sustentada por uma competência científica, assim, pela capacidade de investigar, refletir para produzir conhecimento. Segundo o autor, a formação técnica sem o respaldo da ciência se torna incompleta, pois não estimula a autonomia intelectual nem o pensamento crítico e social.

Em suma, os autores convergem na ideia de que a formação técnica e científica deve ser vista como um processo dinâmico e principalmente contínuo, voltado não apenas à qualificação profissional, mas, acima de tudo, à formação humana, crítica e cidadã. Pois, essa integração entre o domínio técnico e o conhecimento científico acaba sendo essencial para promover uma atuação profissional respeitosa, ética, competente e transformadora, capaz de promover e responder às demandas das instituições federais como o IFPA.

A análise dos aspectos da gestão institucional revelou que infraestrutura e recursos disponíveis são fatores críticos para a efetividade da formação continuada dos servidores do IFPA. Uma vez que a “gestão desempenha um papel central na organização, planejamento e execução das políticas de capacitação, sendo responsável por garantir que docentes e técnicos tenham acesso a condições adequadas para o desenvolvimento profissional” (Araújo, 2014).

Entre os aspectos mais relevantes, destaca-se, na questão em pauta, a falta de infraestrutura física e tecnológica, salas de aula, laboratórios, bibliotecas e equipamentos tecnológicos adequados, sendo estes fundamentais para a realização de cursos presenciais e para o acesso a formações a distância. A carência desses espaços limita a abrangência e a qualidade das atividades de capacitação, prejudicando a aquisição de conhecimentos aplicáveis na prática profissional.

Em relação aos recursos financeiros e materiais, a alocação orçamentária precisa ser transparente e suficiente para garantir a manutenção de programas de formação, e a aquisição de materiais didáticos e suporte a plataformas digitais de Educação a Distância (EaD). A insuficiência de recur-

so compromete a continuidade dos programas e restringe a participação de servidores, especialmente daqueles que atuam em campi mais afastados.

Planejamento estratégico e comunicação são o que falta para a atual gestão, que deveria assegurar que os programas de capacitação fossem planejados de forma participativa, considerando as necessidades reais dos servidores e garantindo ampla divulgação das oportunidades disponíveis. Falhas na comunicação institucional e na divulgação das políticas de formação resultam em desconhecimento e subutilização dos programas.

A questão sugere que a urgência de mudanças na atual gestão, para que seja mais participativa e tenha avaliação contínua, como a criação de mecanismos de monitoramento, permite que os gestores ajustem programas de acordo com a efetividade percebida pelos participantes, pois a ausência de avaliação contínua limita a capacidade da instituição de identificar falhas e promover melhorias nos processos formativos.

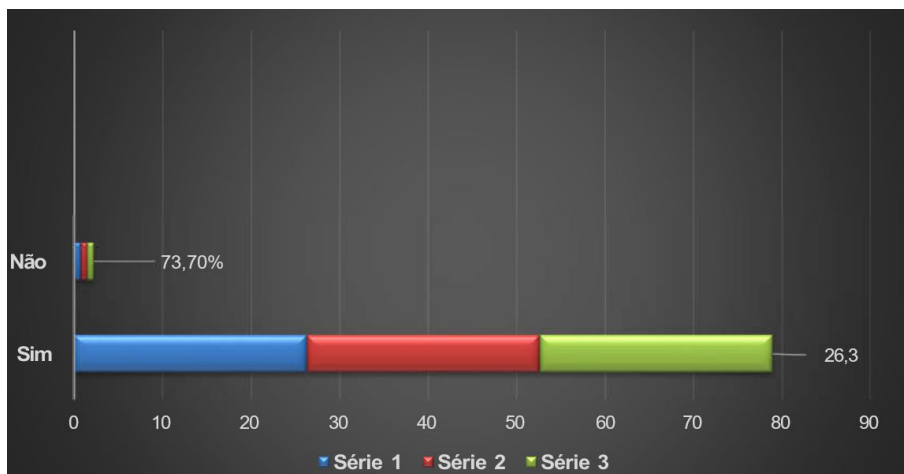
Portanto, a combinação de infraestrutura adequada, recursos materiais e financeiros suficientes e uma gestão estratégica, transparente e participativa constitui um alicerce essencial para a efetividade da qualificação continuada no IFPA.

Esses elementos não apenas garantem a oferta de programas de formação, mas também asseguram que eles sejam realmente acessíveis a todos os servidores, promovendo experiências de aprendizado significativas e alinhadas às necessidades profissionais.

Além disso, quando a gestão adota práticas de planejamento participativo, monitoramento contínuo e comunicação clara, cria-se um ambiente propício à valorização do capital humano, fortalecendo a motivação, a competência e a capacidade de inovação de docentes e técnicos.

Dessa forma, a qualificação continuada deixa de ser apenas uma obrigação institucional e torna-se um instrumento transformador, capaz de impactar positivamente a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão no IFPA.

Gráfico 4 - A gestão do IFPA disponibiliza apoio adequado incluindo tempo, recursos e incentivos visando assegurar a participação de docentes e técnicos nas ações de formação continuada?



Fonte: Elaboração própria (2025).

Em relação à pesquisa que se refere à gestão do IFPA, enquanto a disponibilização e apoio adequado, incluindo tempo, recursos e incentivos, com o objetivo de assegurar a participação efetiva de docentes e técnicos nas ações de formação continuada. Os resultados obtidos apontam que apenas 26,3% dos participantes afirmaram que sim, ou seja, reconhecem a existência desse apoio institucional. Por outro lado, 73,7% responderam não, indicando que a maioria dos servidores não percebe esse suporte de forma suficiente ou estruturada.

Esses dados evidenciam uma discrepância entre a intenção institucional e a percepção dos profissionais quanto à efetividade das políticas de capacitação. A baixa taxa de respostas positivas pode refletir limitações relacionadas à disponibilidade de tempo durante a jornada de trabalho, à escassez de recursos financeiros e materiais ou à falta de incentivo motivacional e reconhecimento profissional.

Assim, compreende-se que, embora o IFPA possua iniciativas voltadas à qualificação continuada, ainda há necessidade de aprimorar as estratégias de gestão e comunicação, garantindo que os servidores tenham acesso real e facilitado às oportunidades formativas, de modo a fortalecer o desenvolvimento profissional e a qualidade das práticas educativas.

Apesar de existirem políticas institucionais voltadas à formação continuada, a gestão do IFPA nem sempre consegue disponibilizar apoio adequado aos servidores, o que gera desmotivação e limita a participação efetiva em cursos e programas de capacitação. Muitos docentes e técnicos percebem que não recebem tempo suficiente, recursos materiais ou incentivos concretos que lhes permitam usufruir plenamente de seus direitos à formação continuada.

Essa falta de apoio operacional e organizacional cria barreiras para o engajamento, fazendo com que oportunidades previstas em documentos oficiais e programas institucionais não sejam efetivamente acessadas ou aproveitadas.

Além disso, a ausência de acompanhamento próximo por parte da gestão, combinada com processos de divulgação pouco claros e critérios de participação pouco transparentes, reforça a sensação de desamparo entre os servidores.

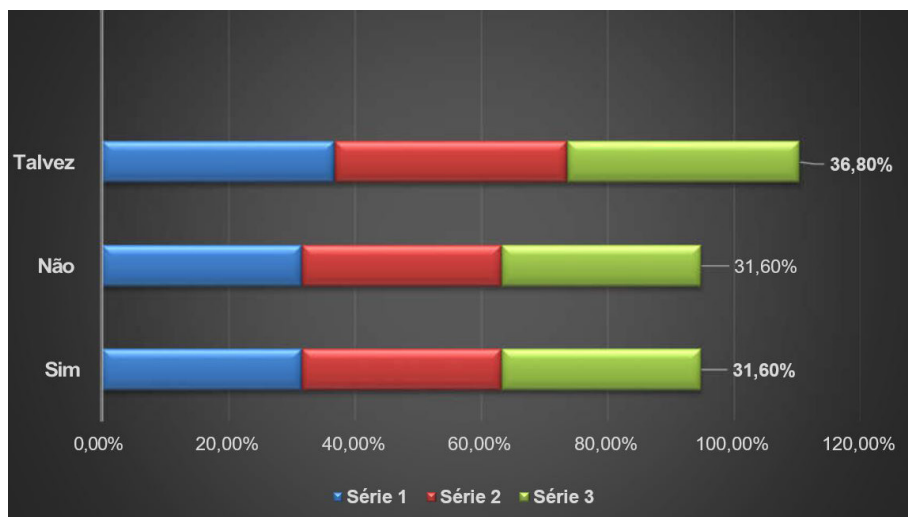
Essa conjuntura demonstra que não basta apenas a existência de programas de formação; é necessário que a gestão assegure condições reais para que todos os servidores possam participar de forma equitativa, garantindo infraestrutura adequada, suporte logístico e incentivos motivacionais.

Somente ao garantir apoio consistente, infraestrutura adequada, recursos suficientes e incentivos claros, é possível que a formação continuada deixe de ser apenas uma exigência institucional e se torne um verdadeiro instrumento de desenvolvimento profissional.

Dessa forma, não só se promove a valorização dos docentes e técnicos, como também se fortalece a qualidade do ensino, aprimora-se a gestão institucional e incentiva-se o engajamento ativo dos servidores em práticas pedagógicas inovadoras e efetivas.

A formação continuada, quando devidamente estruturada e acessível, passa a ser um elemento estratégico para consolidar a missão educativa do IFPA, contribuindo para a construção de uma instituição mais eficiente, inclusiva e comprometida com o progresso acadêmico e social.

Gráfico 5 - A infraestrutura da instituição é adequada para apoiar a qualificação dos profissionais do IFPA?



Fonte: Elaboração própria, (2025).

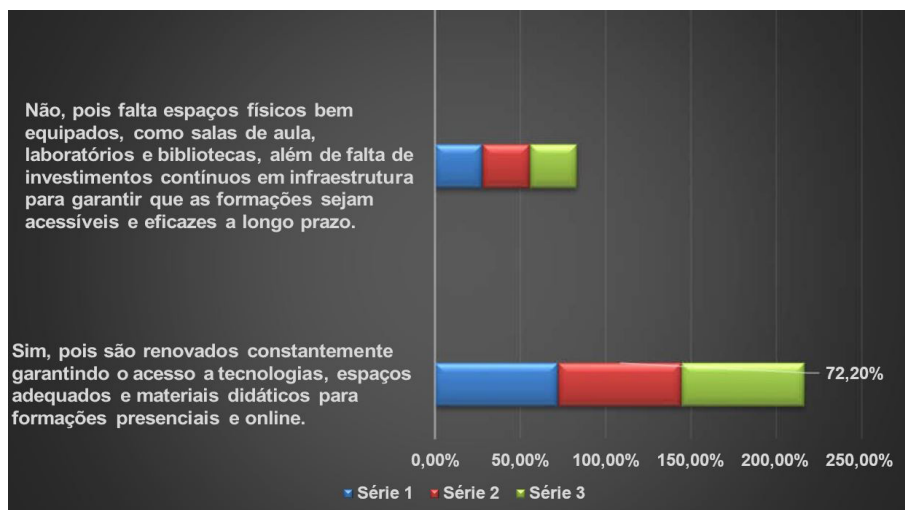
A infraestrutura da instituição apresenta uma avaliação dividida entre os participantes da pesquisa, refletindo percepções distintas sobre sua capacidade de apoiar a qualificação dos profissionais do IFPA. Dos respondentes, 31,6% afirmaram que a infraestrutura é adequada, indicando que a instituição oferece recursos, espaços e condições satisfatórias para o desenvolvimento de ações de formação continuada, permitindo que docentes e técnicos possam participar de atividades educativas de maneira eficiente.

Por outro lado, outros 31,6% avaliaram que a infraestrutura não é suficiente, sugerindo que existem lacunas nos recursos disponíveis, seja na manutenção dos espaços, na disponibilidade de equipamentos ou na adaptação tecnológica necessária para atividades de qualificação. Essa percepção aponta para a necessidade de melhorias estruturais que possam atender de forma mais completa às demandas dos profissionais.

Além disso, 36,8% dos participantes responderam que a infraestrutura é adequada apenas em alguns aspectos, mas deixa a desejar no que se refere à tecnologia. Essa resposta indica que, embora existam pontos positivos na organização física ou no suporte institucional, a carência de recursos tecnológicos modernos e atualizados compromete o pleno aproveitamento das oportunidades de capacitação, evidenciando uma área crítica que poderia ser aprimorada para promover maior efetividade na formação profissional.

De modo geral, os resultados demonstram que, embora haja avanços, a infraestrutura do IFPA ainda apresenta desafios, especialmente no aspecto tecnológico, e que investimentos direcionados poderiam fortalecer a capacidade da instituição de oferecer uma formação continuada mais completa e eficaz.

Gráfico 6 - Os recursos tecnológicos disponíveis no IFPA são suficientes para a realização de formações eficazes?



Fonte: Elaboração própria (2025).

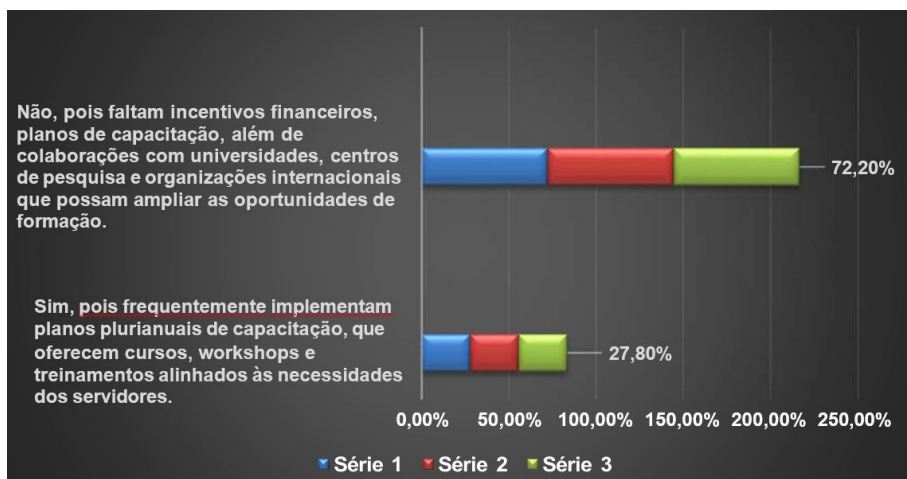
A avaliação sobre os recursos tecnológicos disponíveis no IFPA para a realização de formações eficazes revela percepções majoritariamente positivas, embora também indique pontos de atenção. Das 18 respostas obtidas, 72,2% dos participantes afirmaram que os recursos são suficientes, destacando que os equipamentos e tecnologias são constantemente renovados. Esses recursos permitem acesso adequado a ferramentas tecnológicas, materiais didáticos e ambientes apropriados para a realização de formações presenciais e online, favorecendo um processo de capacitação mais dinâmico, atualizado e eficiente.

Por outro lado, 27,8% dos respondentes apontaram limitações significativas, ressaltando que ainda há carência de espaços físicos bem equipados, como salas de aula, laboratórios e bibliotecas. Além disso, mencionaram a falta de investimentos contínuos em infraestrutura, o que compromete a acessibilidade e a eficácia das formações a longo prazo. Essa percepção evi-

dência que, apesar dos avanços na modernização tecnológica, ainda existem áreas que precisam de atenção para garantir que todos os profissionais possam usufruir plenamente das oportunidades de desenvolvimento oferecidas pelo IFPA.

Portanto, os dados indicam que, embora a maioria considere os recursos tecnológicos satisfatórios para o momento, há necessidade de investimentos estratégicos contínuos em infraestrutura física e tecnológica para assegurar a eficácia e a sustentabilidade das formações no futuro.

Gráfico 7 - Sobre as políticas institucionais voltadas para o IFPA, elas incentivam a qualificação profissional?



Fonte: Elaboração própria (2025).

A percepção dos profissionais do IFPA sobre as políticas institucionais voltadas à qualificação profissional evidencia um cenário de opiniões divergentes, refletindo tanto avanços quanto lacunas a serem superadas. Dos respondentes, 27,8% acreditam que as políticas incentivam efetivamente a qualificação, destacando que a instituição frequentemente implementa planos plurianuais de capacitação. Esses planos incluem cursos, workshops e treinamentos estruturados de acordo com as necessidades específicas dos servidores, permitindo que eles desenvolvam competências técnicas e pedagógicas de forma contínua. Esse grupo reconhece a importância das ações planejadas pela instituição, que podem contribuir para o aprimoramento do desempenho profissional e a atualização constante frente às demandas do serviço público e do mercado de trabalho.

Entretanto, a maioria dos profissionais, correspondendo a 72,2%, entende que ainda há limitações significativas nas políticas institucionais. Eles apontam a falta de incentivos financeiros como um obstáculo importante, pois a ausência de recursos destinados à formação pode restringir a participação em cursos e treinamentos de maior qualidade. Além disso, mencionam a inexistência de planos de capacitação consistentes e estruturados para todos os servidores, bem como a ausência de parcerias estratégicas com universidades, centros de pesquisa e organizações internacionais. Essas limitações comprometem a ampliação das oportunidades de formação e a efetividade das políticas institucionais em promover desenvolvimento profissional de longo prazo.

Em síntese, os dados indicam que, embora existam iniciativas de qualificação alinhadas às necessidades dos servidores, a percepção majoritária sugere que ainda há espaço para fortalecer políticas institucionais mais inclusivas, estruturadas e incentivadoras, capazes de engajar todos os profissionais do IFPA e ampliar as oportunidades de crescimento profissional acadêmico.

As políticas institucionais voltadas ao IFPA ainda apresentam limitações no que se refere ao incentivo à qualificação profissional de seus servidores. Embora existam programas formais de formação continuada, a ausência de incentivos concretos, tanto financeiros quanto institucionais, compromete a adesão e o engajamento dos docentes e técnicos.

Muitos servidores percebem que os esforços individuais para participar de cursos, workshops e treinamentos não são devidamente reconhecidos ou recompensados, o que gera desmotivação e limita o alcance das políticas de capacitação.

Além disso, a falta de mecanismos que promovam valorização simbólica, progressão na carreira ou reconhecimento público das habilidades adquiridas contribui para que a formação continuada seja percebida apenas como uma obrigação, e não como uma oportunidade real de crescimento profissional.

Para que essas políticas sejam eficazes, é fundamental que a gestão institucional implemente incentivos claros e abrangentes, combinando recursos financeiros, progressão funcional, flexibilidade de horários e mecanismos de reconhecimento profissional, garantindo assim que a qualificação se torne uma prática acessível, motivadora e efetiva para todos os servidores do IFPA.

Gráfico 8 - Quais incentivos poderiam ser implementados para motivar a participação em programas de qualificação ofertadas pelo IFPA?



Fonte: Elaboração própria (2025).

A pesquisa sobre os incentivos que poderiam motivar a participação dos servidores em programas de qualificação oferecidos pelo IFPA revelou diferentes perspectivas, destacando múltiplas estratégias que podem favorecer o engajamento. Dos respondentes, 73,7% apontaram que o reconhecimento profissional e a flexibilidade de horários são fatores fundamentais. Isso demonstra que os profissionais valorizam não apenas o conteúdo das formações, mas também a possibilidade de conciliar as atividades de capacitação com suas funções diárias, sentindo-se valorizados e estimulados pelo reconhecimento institucional de seus esforços e conquistas.

Além disso, 63,2% dos participantes destacaram a importância do apoio financeiro e das parcerias institucionais. Incentivos econômicos, como bolsas ou auxílios para participação em cursos, somados à colaboração com universidades, centros de pesquisa e organizações externas, podem ampliar a oferta de cursos de qualidade, proporcionando acesso a formações mais especializadas e oportunidades de networking acadêmico e profissional.

Por fim, 31,6% dos respondentes mencionaram que benefícios adicionais e a educação a distância também poderiam aumentar a motivação. Esses benefícios incluem facilidades como cursos online, certificados reconhecidos oficialmente, acesso a materiais didáticos digitais e a possibilidade

de receber créditos para progressão na carreira. A educação a distância, em particular, é destacada por permitir maior autonomia no aprendizado, adaptando-se às rotinas pessoais e profissionais dos servidores.

Em síntese, a combinação de reconhecimento institucional, flexibilidade, incentivos financeiros, parcerias estratégicas e modalidades de ensino acessíveis pode ser determinante para ampliar a participação e o engajamento dos profissionais em programas de qualificação no IFPA, fortalecendo tanto o desenvolvimento individual quanto a capacitação institucional.

Para motivar a participação dos servidores do IFPA em programas de qualificação, é necessário ir além do apoio financeiro tradicional.

A pesquisa indica que grande parte dos docentes e técnicos valoriza principalmente a flexibilização de horários, permitindo que possam conciliar suas atividades profissionais com a participação em cursos, oficinas e treinamentos. Sem essa adaptação, mesmo programas bem estruturados podem se tornar inacessíveis, gerando desmotivação e baixa adesão.

Outro aspecto crucial é a motivação e o incentivo direto por parte da gestão, que muitas vezes se mostra insuficiente ou inexistente.

Quando a liderança institucional não demonstra apoio explícito, reconhecimento ou valorização pelo esforço formativo dos servidores, perde-se uma oportunidade importante de estimular engajamento e comprometimento.

A combinação de flexibilidade de horários, estímulo motivacional e reconhecimento institucional cria um ambiente propício para que a formação continuada seja percebida como uma oportunidade real de crescimento profissional, e não apenas uma obrigação burocrática (Demo, 2023).

Além disso, outras estratégias podem complementar esses incentivos, como a implementação de comissões de acompanhamento e feedback, a oferta de certificados que repercutam na progressão funcional, a divulgação ampla das oportunidades de formação e a criação de canais de comunicação eficazes que mantenham os servidores informados sobre cursos, editais e prazos.

Esses elementos integrados podem transformar a formação continuada em um instrumento efetivo de desenvolvimento, valorização e engajamento profissional, fortalecendo a cultura de aprendizado contínuo dentro do IFPA.

Gráfico 9 - Avaliação do impacto das formações realizadas na prática profissional realizada pelo IFPA.



Fonte: Elaboração própria (2025).

A avaliação do impacto das formações realizadas pelo IFPA na prática profissional dos servidores apresenta uma variedade de percepções, revelando tanto avanços quanto limitações nas iniciativas de capacitação. Dos respondentes, apenas 5,3% indicaram que as formações contribuíram diretamente para a atualização pedagógica e científica, refletindo na melhoria da qualidade das aulas e na experiência dos estudantes. Esse dado sugere que, embora algumas formações estejam alinhadas com práticas inovadoras e com a atualização do conhecimento, sua abrangência ainda é limitada.

A maior parte dos participantes, 63,2%, afirmou que as formações permitiram adquirir novas habilidades e conhecimentos, promovendo crescimento profissional e oportunidades de avanço na carreira. Essa percepção demonstra que os programas de capacitação têm impacto significativo no desenvolvimento individual dos servidores, especialmente no que se refere à aquisição de competências técnicas, pedagógicas e organizacionais.

Ainda assim, apenas 5,3% relataram que a participação nas formações resultou na adoção de novas metodologias e tecnologias no ensino, evidenciando que, embora o aprendizado ocorra, a transferência para práticas concretas ainda é um desafio, possivelmente devido à limitação de recursos ou à necessidade de apoio institucional para implementação de mudanças metodológicas.

Por outro lado, 31,6% dos respondentes apontaram que não existem programas de formação que atendam às demandas atuais, destacando também a falta de colaboração entre docentes e técnicos. Essa percepção evidencia uma lacuna significativa na integração das ações formativas com a rotina institucional, prejudicando a criação de um ambiente mais coeso, inovador e produtivo.

Além disso, uma parcela dos participantes considerou impossível avaliar o impacto das formações devido à ausência de uma formação contínua estruturada que promova a produção científica e a participação em projetos de pesquisa. Essa visão reforça a necessidade de investimentos consistentes em programas de capacitação que sejam sistemáticos, contínuos e alinhados às demandas acadêmicas e administrativas do IFPA.

Em síntese, os dados indicam que as formações realizadas possuem potencial para promover crescimento profissional e atualização de conhecimentos, mas ainda enfrentam limitações relacionadas à implementação prática, integração institucional e continuidade dos programas, apontando para a necessidade de estratégias mais abrangentes e colaborativas para maximizar seus efeitos.

A avaliação do impacto das formações promovidas pelo IFPA na prática profissional dos servidores revela resultados variados, indicando que, embora alguns programas contribuam significativamente para a atualização e o aprimoramento das competências, há desafios que limitam a efetividade de outros cursos.

Uma parcela dos docentes e técnicos relata que as capacitações permitem a aquisição de novas habilidades e conhecimentos, fomentando o crescimento na carreira, adoção de metodologias inovadoras e melhoria na qualidade das atividades pedagógicas e administrativas.

Esse efeito é mais perceptível nos programas que combinam teoria e prática, fornecem recursos didáticos adequados e permitem a aplicação imediata dos conteúdos aprendidos no contexto institucional.

No entanto, uma parte expressiva dos servidores aponta limitações na efetividade das formações, especialmente quando há falta de articulação entre os programas oferecidos e as necessidades reais do trabalho cotidiano.

Muitos cursos apresentam conteúdos generalizados, com pouca relação direta com os desafios enfrentados em sala de aula ou na gestão admi-

nistrativa, o que reduz o impacto prático e gera a percepção de que a formação não responde às demandas específicas de cada função.

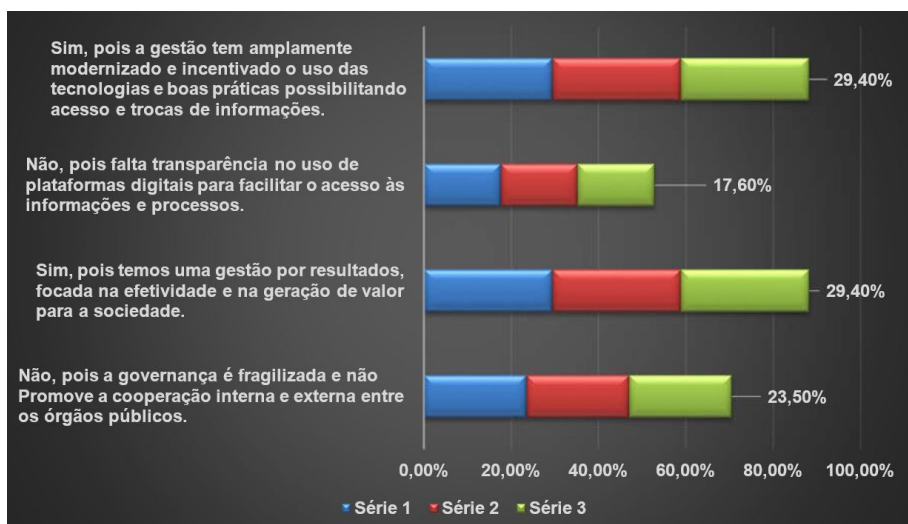
Além disso, a ausência de mecanismos de acompanhamento, avaliação contínua e feedback dificulta a medição do efeito real das capacitações, tornando a aplicação dos conhecimentos adquiridos menos consistente.

Outro fator crítico é a desigualdade no acesso aos programas, causada por limitações de infraestrutura, horários de realização e comunicação institucional. Alguns servidores, especialmente aqueles em campi mais afastados, relatam dificuldade em participar plenamente, comprometendo a disseminação homogênea dos benefícios das formações.

Portanto, para que a formação continuada impacte efetivamente a prática profissional, é necessário que o IFPA alinhe seus programas às necessidades reais dos servidores, implemente sistemas de acompanhamento e avaliação de resultados, promova equidade no acesso e incentive a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.

Dessa forma, a capacitação deixa de ser apenas uma formalidade administrativa e se torna um instrumento de valorização profissional, desenvolvimento de competências e melhoria contínua da qualidade da educação e da gestão institucional.

Gráfico 10 - Avaliação do atual modelo de gestão do IFPA, enquanto facilitara do diálogo entre a gestão e os docentes e técnicos.



Fonte: Elaboração própria (2025).

A avaliação do atual modelo de gestão do IFPA em relação à comunicação e ao diálogo entre a gestão e os docentes e técnicos revela percepções diversas, refletindo pontos fortes e áreas que ainda precisam ser aprimoradas. Dos respondentes, 29,4% consideram que o modelo é eficaz, destacando que a gestão tem modernizado e incentivado o uso de tecnologias e boas práticas, o que facilita o acesso às informações e promove trocas mais ágeis e eficientes entre os servidores e a administração. Essa percepção evidencia que a instituição tem buscado inovação e integração tecnológica como ferramentas para melhorar a comunicação interna.

Um percentual semelhante, 29,4%, também afirmou que o modelo facilita o diálogo, pois se caracteriza por uma gestão por resultados, focada na efetividade das ações e na geração de valor para a sociedade. Nesse caso, o destaque está na clareza de objetivos e no alinhamento das atividades institucionais às metas estratégicas, o que contribui para que docentes e técnicos compreendam melhor as prioridades e expectativas da gestão.

Em contrapartida, 23,5% dos respondentes apontaram que a comunicação ainda é limitada, devido à fragilidade da governança, que não promove cooperação interna e externa entre os órgãos públicos. Essa percepção indica que, apesar dos esforços em modernização e foco em resultados, existem barreiras estruturais que dificultam uma gestão mais colaborativa e integrada.

Além disso, 17,6% dos participantes destacaram a falta de transparência no uso de plataformas digitais, que compromete o acesso a informações e processos, dificultando a interação entre servidores e gestão. Esse ponto evidencia a necessidade de aprimorar mecanismos digitais de comunicação, garantindo que todos os profissionais possam acompanhar decisões, acessar documentos relevantes e participar ativamente de discussões institucionais.

Em síntese, os dados apontam que o IFPA tem avançado na modernização da gestão e na adoção de práticas voltadas à eficiência e à comunicação, mas ainda enfrenta desafios relacionados à transparência, à cooperação e ao acesso pleno à informação, sugerindo a necessidade de ações contínuas para fortalecer o diálogo institucional e integrar de forma mais efetiva docentes e técnicos.

A avaliação do atual modelo de gestão do IFPA, considerando sua função de facilitar o diálogo entre a administração e os servidores, apresenta nuances importantes. Entre os 19 servidores entrevistados, apenas 10 se dispuseram a responder, indicando inicialmente uma certa resistência ou insegurança em manifestar opiniões sobre a gestão.

Entre esses respondentes, observa-se que uma parcela significativa reconhece que o modelo de gestão apresenta aspectos eficazes, principalmente no que se refere à organização administrativa, ao planejamento por resultados e à tentativa de modernização dos processos institucionais.

No entanto, apesar desse reconhecimento, os servidores apontam que a gestão não disponibiliza suporte técnico e financeiro suficiente, o que limita a efetividade de suas ações. Essa lacuna implica que, mesmo quando há iniciativas de capacitação ou de incentivo à formação continuada, a falta de recursos adequados, infraestrutura e apoio logístico compromete os resultados esperados, gerando desmotivação e dificuldades na implementação prática de políticas institucionais.

Além disso, a comunicação entre gestão e servidores, embora considerada positiva por alguns, ainda enfrenta desafios relacionados à transparência e à participação efetiva, com decisões estratégicas muitas vezes sendo percebidas como pouco divulgadas ou pouco discutidas com os servidores que atuam diretamente nos processos pedagógicos e administrativos.

Esse cenário evidencia que o modelo de gestão, embora apresente qualidades em termos de organização e planejamento, carece de mecanismos de apoio concretos e de políticas de incentivo, fundamentais para transformar a boa intenção administrativa em resultados tangíveis na qualificação profissional e na melhoria contínua das práticas institucionais.

Portanto, para que a gestão do IFPA funcione como um verdadeiro facilitador do diálogo e da formação continuada, é necessário combinar planejamento estratégico com suporte técnico, financeiro e participativo, garantindo que todos os servidores tenham condições de se engajar plenamente nos programas de capacitação e no desenvolvimento institucional.

Cursos ofertados para os servidores técnicos e docentes do IFPA

Imagem 8 – Cursos de nível Lato Sensu.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
SIGAA
Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas
Belém, 20 de Outubro de 2025
Acessível para Deficientes visuais
ENTRAR NO SISTEMA

CONSULTA DE CURSOS - LATO SENSU

Através desta página você pode consultar os cursos de LATO SENSU oferecidos pelo IFPA.
Para cada curso listado é possível consultar mais detalhes sobre ele, incluindo as estruturas curriculares ou as disciplinas por módulos disponíveis.
Utilize o formulário abaixo para filtrar os cursos de acordo com os critérios desejados.

INFORME OS CRITÉRIOS DE FILTRAGEM

Nome do Curso:

Modalidade de Ensino:

Visualizar Página do Curso

CURSOS	
Nome	
TUC/DPPIEX - TUC/ DIR. DE ENS. PESQ. POS, INOV. E EXT	
DOCÊNCIA PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA - TURMA 4	Não informada

<< Voltar ao menu principal

SIGAA | Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação - | Copyright © 2006-2025 - IFPA - sigaa-d01 v3.12.41

Fonte: Sistema integrado de gestão de atividades acadêmicas (SIGAA) (2025).

Ao realizar uma busca sobre os cursos ofertados aos servidores técnicos e docentes do IFPA, em nível *lato sensu*, observa-se uma expressiva carência de informações públicas e acessíveis.

Nos canais oficiais da instituição, como o portal do IFPA e as páginas específicas de pós-graduação SIGAA, não há dados disponíveis sobre o quantitativo de participantes matriculados, o número de turmas concluídas ou em andamento, tampouco informações sobre a distribuição de vagas destinadas aos servidores do campus Belém.

Além disso, não se encontram editais publicados ou arquivados que permitam compreender a periodicidade dessas ofertas, os critérios de seleção, as áreas de formação priorizadas e a abrangência do público atendido.

Essa ausência de documentação e de transparência sobre o processo formativo dificulta não apenas a avaliação da eficácia das ações de capacitação e qualificação, mas também compromete a gestão e o acompanhamento

to das políticas institucionais de desenvolvimento profissional no âmbito do IFPA.

Conforme evidencia a imagem 8, a falta de registros públicos impede que se verifique com precisão o impacto dos cursos *lato sensu* na formação e progressão dos servidores, o que reforça a necessidade de melhorar os mecanismos de divulgação e registro dessas informações.

Essa lacuna informacional prejudica o controle social e a visibilidade das ações formativas, comprometendo a transparência institucional e a consolidação de uma política de formação continuada sólida, acessível e coerente com os objetivos educacionais e administrativos do IFPA.

Embora o Plano Nacional de Educação (PNE) possua força de lei, conforme estabelece o Artigo 214 da Constituição Federal (Brasil, 1988), e tenha como finalidade articular o Sistema Nacional de Educação em regime de colaboração, sua implementação não ocorre de forma impositiva sobre os processos de planejamento de estados e municípios. Pelo contrário, o PNE reconhece e respeita a autonomia administrativa e a especificidade de cada ente federado, compreendendo que a efetivação das metas nacionais depende da adaptação às realidades regionais e locais (Brasil, 2014).

Ainda que o PNE tenha sido elaborado sob uma perspectiva abrangente e generalista, voltada a atender às demandas educacionais de todo o país, o fato de o Sistema Nacional de Educação ainda estar em processo de consolidação e de persistirem grandes desafios na definição e operacionalização do regime de colaboração entre as esferas governamentais evidencia a necessidade de reinterpretação e readequação das metas e estratégias em nível local (Brasil, 2014). Essa reconfiguração, que ocorre conforme as condições, prioridades e capacidades de cada território, requer atenção especial, pois pode impactar diretamente o alcance e a coerência das metas nacionais. A profundidade dessa reconstrução e suas implicações para o conjunto das metas do PNE, em especial no que diz respeito à pós-graduação e à formação técnica e docente voltada, constituem aspectos centrais de reflexão.

Os cursos *lato sensu* desempenham um papel fundamental na formação profissional e docente, pois oferecem oportunidades de atualização, aperfeiçoamento e especialização aos profissionais que já possuem formação superior.

No contexto educacional, essas formações são essenciais para garantir que os docentes e técnicos estejam preparados para enfrentar as constan-

tes transformações do mundo do trabalho, da ciência e da tecnologia, além de atender às exigências pedagógicas contemporâneas.

Esses cursos possibilitam o aprofundamento teórico e prático em áreas específicas do conhecimento, promovendo o desenvolvimento de competências e habilidades alinhadas às demandas atuais do mercado e das instituições educacionais. No caso dos professores, os cursos *lato sensu* contribuem significativamente para o aperfeiçoamento das práticas pedagógicas, estimulando a reflexão crítica sobre o processo de ensino e aprendizagem, o uso de novas metodologias e a integração de recursos tecnológicos em sala de aula (Brasil, 2010, p.3).

Além disso, a formação *lato sensu* fortalece o compromisso com a educação continuada, reconhecida como um direito e uma necessidade permanente dos profissionais da educação. Essa modalidade favorece a construção de uma trajetória formativa mais flexível e contextualizada, permitindo que os docentes e técnicos ampliem seus horizontes de atuação, assumam novas responsabilidades e se mantenham atualizados diante das mudanças nas políticas educacionais e nas demandas sociais (Brasil, 2010).

No âmbito institucional, os cursos *lato sensu* também são estratégicos para o desenvolvimento organizacional e a valorização profissional, contribuindo para o aprimoramento das práticas administrativas e pedagógicas, a inovação nas metodologias de ensino e a melhoria da qualidade da educação oferecida (Brasil, 2010, p. 4).

Em síntese, os cursos *lato sensu* são instrumentos essenciais de qualificação e fortalecimento da prática docente e profissional, promovendo a integração entre teoria e prática, incentivando a pesquisa aplicada e favorecendo a construção de um saber pedagógico crítico, reflexivo e comprometido com a transformação social e educacional.

Imagem 9 – Cursos de nível stricto sensu.

O PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO ENGENHARIA DE MATERIAIS (CÓDIGO - 15008010002P0) TEVE INÍCIO EM 2016 E ESTÁ EM FUNCIONAMENTO, AVALIADO COM NOTA 3 PELA CAPES. O PROGRAMA OFERECE O(S) CURSO(S) DE MESTRADO PROFISSIONAL NA MODALIDADE PROFISSIONAL.

SITUAÇÃO ATUAL: 2024, 2023, 2022, 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016

Dados básicos do programa		
Nome do programa (Código) Nota		Coordenador(a)
ENGENHARIA DE MATERIAIS (15008010002P0) Nota 3		ALESSANDRO DE CASTRO CORREA
Grande área do conhecimento	Área de avaliação	Área básica
ENGENHARIAS	ENGENHARIAS II	ENGENHARIA DE MATERIAIS E METALURGICA
Nome do programa (inglês)	Modalidade	Situação
Materials Engineering	PROFISSIONAL	EM FUNCIONAMENTO
Modalidade de ensino	Regime letivo	
Educação Presencial	ANUAL	

Fonte: Cursos Avaliados e Reconhecidos – CAPES (2024).

No que se refere ao quantitativo de vagas ofertadas aos servidores nos cursos de pós-graduação stricto sensu, estes “compreendem programas de mestrado e doutorado destinados a candidatos diplomados em cursos superiores de graduação que atendam às exigências estabelecidas” pelas instituições de ensino e pelos respectivos editais de seleção, conforme dispõe o Art. 44, inciso III, da Lei nº 9.394/1996 (Brasil, 1996, p. 44).

Esse dispositivo legal estabelece as bases normativas para a oferta de cursos stricto sensu no Brasil, definindo que apenas portadores de diploma de graduação podem ingressar nesses programas, desde que cumpram os critérios e requisitos previstos pelas instituições e seus editais. Ele reforça a importância da pós-graduação como etapa de formação avançada, voltada à produção de conhecimento, ao desenvolvimento científico e tecnológico e à qualificação profissional e docente (Nóvoa, 2021, p.23).

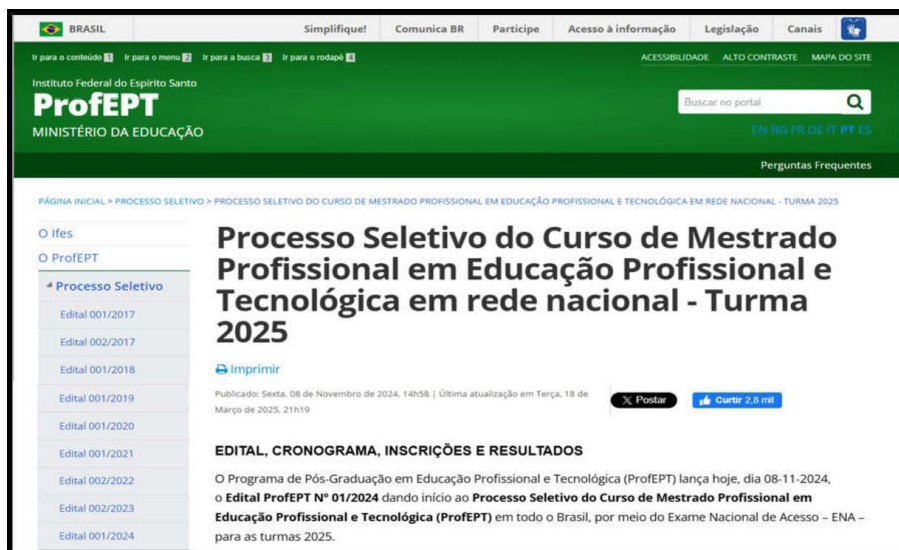
Entretanto, ao se buscar informações sobre tais cursos, especialmente aqueles ofertados pelo Instituto Federal do Pará (IFPA), em parceria com outras instituições, tanto no portal institucional quanto no site da CAPES, não foram localizados dados atualizados acerca do número de vagas disponibilizadas, do perfil dos participantes, nem dos investimentos aplicados para a execução e manutenção dos programas.

Na página referente ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Materiais (PPGEMAT) – 2024, por exemplo, não há registros acessíveis sobre o processo seletivo, a distribuição de vagas ou os resultados obtidos, conforme evidencia a imagem 9 (CAPES, 2024).

Essa ausência de informações reforça o relato dos entrevistados, os quais afirmaram que, apesar da existência de alguns cursos de pós-graduação stricto sensu, o acesso a dados sobre sua oferta, funcionamento e resultados ainda é restrito.

Tal cenário aponta para uma lacuna na transparência e na divulgação das ações de formação em nível de pós-graduação, o que dificulta a participação efetiva dos servidores e compromete o acompanhamento das políticas institucionais voltadas à qualificação docente e técnica no âmbito do IFPA.

Imagem 10 – Mestrado profissional em educação profissional tecnológica em rede nacional.



Fonte: ProfEPT (2025).

Já o Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), que lançou, em 08 de novembro de 2024, o Edital ProfEPT nº 01/2024, dando início ao processo seletivo nacional para o Curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, com ingresso previsto para as turmas de 2025, por meio do Exame Nacional de Acesso (ENA), expõe clareza em relação aos seus editais lançados.

Nesse contexto, a Comissão Organizadora e a Coordenação Acadêmica Nacional do ProfEPT, tornaram público o edital que oferece 656 vagas, distribuídas entre as Instituições Associadas ao Programa em todo o território nacional (PROFET, 2025).

E ainda segundo o próprio site ProfEPT em relação às vagas, elas são destinadas tanto à ampla concorrência quanto aos servidores pertencentes ao quadro permanente ativo das instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, incluindo os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs) e o Colégio Pedro II (PROFET, 2025).

O programa apresenta ampla referência e consolidação desde a publicação do seu primeiro edital em 2017, destacando-se pela oferta contínua de vagas, pela publicação de dissertações, revistas acadêmicas, parcerias institucionais e pela transparência nas informações sobre os processos seletivos e servidores contemplados. A imagem 10, utilizada neste estudo, foi retirada do site oficial do ProfEPT, com base em seu último edital de 2024, reforçando a credibilidade e a atualização das informações apresentadas.

Reforça-se positivamente que cursos como esses têm grande relevância para os servidores federais, especialmente aqueles vinculados à educação profissional, científica e tecnológica, por diversos motivos que se refletem tanto no âmbito individual quanto no institucional.

Dentre os motivadores destaca-se:

Aperfeiçoamento profissional, pois os cursos de formação *stricto sensu* proporcionam a aquisição de conhecimentos avançados, competências técnicas e metodológicas, permitindo que os servidores desenvolvam habilidades específicas em suas áreas de atuação. Isso contribui para uma melhoria na qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, quando se trata de docentes e técnicos de instituições federais de ensino, e provado que servidores que participam de programas *stricto sensu* aumentam sua capacitação acadêmica e profissional, o que se traduz em maior reconhecimento institucional e possibilidades de progressão na carreira, além de fortalecer a identidade profissional e a autoestima (Araújo, 2014, p. 62).

Outro ponto importante a ser abordado é a produção de conhecimento e inovação, pois, de acordo com Araújo (2014), os cursos *stricto sensu* incentivam a pesquisa aplicada e teórica, promovendo a produção de disser-

tações, artigos científicos e projetos de inovação tecnológica. Isso impacta diretamente a capacidade da instituição de gerar soluções inovadoras e de contribuir para o desenvolvimento científico e tecnológico da região e do país.

Além da integração com políticas públicas, a formação de servidores por meio de mestrados fortalece a implementação de políticas educacionais e científicas, como programas de pós-graduação em rede (ex.: ProfEPT), alinhando os servidores aos objetivos de desenvolvimento institucional e estratégico do sistema federal de educação.

Havendo assim o fortalecimento da gestão e planejamento institucional, uma vez que os servidores com formação avançada conseguem propor, avaliar e implementar melhorias pedagógicas e administrativas, promovendo uma gestão mais eficiente e uma educação pública de qualidade, capaz de responder às demandas sociais e tecnológicas.

Em síntese, os mestrados oferecem aos servidores federais instrumentos teóricos, metodológicos e práticos que potencializam sua atuação profissional, fortalecem a qualidade institucional e contribuem para a consolidação de uma cultura de excelência e inovação nas instituições públicas.

Imagem 11 – Servidores aprovados no mestrado profissional Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) edital/2024.

REDE FEDERAL				
PROCESSO SELETIVO - 01/2024				
ORGANIZAÇÃO: PROFEPT				
Servidores - Aprovados (a)				
CEFET-MG - SERVIDORES - LINHA DE PESQUISA 1				
INSCRIÇÃO	NOME	Modalidade	NOTA FINAL	RESULTADO
0012702	LÍVIA CAROLINE PEREIRA SILVA	Geral	84,02	Aprovado
0017479	TIAGO RODRIGUES VIEIRA	Geral	78,04	Aprovado
0024789	RUI GUSTAVO ATHAYDE NUNES	PPI - Pretos(as), pardos(as) e indígenas	38,14	Aprovado

Fonte: PROFEPT (2025).

A imagem 11 confirma as informações apresentadas nos parágrafos anteriores, referentes à imagem 10, mostrando que, no Edital ProfEPT N° 01/2024, foram efetivamente ofertadas vagas específicas para servidores da Rede Federal.

Conforme registrado, três servidores foram contemplados, com a divulgação oficial feita no site do ProfEPT, detalhando os nomes dos aprovados, suas respectivas instituições, linhas de pesquisa, modalidades e notas finais.

Esses dados reforçam a importância da transparência na oferta de programas *stricto sensu*, evidenciando que, além da existência das vagas, há acompanhamento público dos resultados e da participação dos servidores.

A publicação oficial dos aprovados permite não apenas a comprovação da execução do processo seletivo, mas também oferece referência concreta sobre o impacto direto da formação de mestrado na capacitação e progressão profissional de servidores federais.

Dessa forma, a confirmação da efetiva inclusão de servidores nos cursos ProfEPT demonstra que, quando há regulamentação, divulgação e acompanhamento, a formação *stricto sensu* cumpre seu papel de promover o desenvolvimento de competências avançadas, integração entre ensino, pesquisa e inovação e valorização profissional dentro da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

É importante destacar que, em todas as edições do Programa ProfEPT, foram ofertadas vagas específicas para servidores da Rede Federal, conforme indicado nos editais publicados entre 2017 e 2025. Além disso, em todas as edições houve aprovações de servidores, evidenciando a efetividade do programa em garantir acesso à formação *stricto sensu* para este público.

Fatores que Refletem na Imparcialidade da Efetivação da Formação Continuada *Lato Sensu* e *Stricto Sensu* No IFPA

A formação continuada dos servidores públicos, especialmente no contexto educacional, constitui-se como um instrumento fundamental para a valorização profissional e o aprimoramento das práticas pedagógicas e administrativas. No âmbito do Instituto Federal do Pará (IFPA), essa formação é regulamentada por políticas internas e legislações federais, como o Decreto nº 9.991/2019, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), e pela Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) (Brasil, 2019).

Entretanto, a efetivação dessas formações *lato sensu* e *stricto sensu* voltadas à especialização, atualização e aprofundamento acadêmico vem

enfrenta desafios significativos que impactam diretamente na imparcialidade, equidade e transparência dos processos. A falta de critérios claros de seleção, a desigualdade na distribuição de recursos e a falta de reconhecimento profissional são alguns dos fatores que comprometem a isonomia entre os servidores.

Portanto, ao analisar os principais fatores que refletem na imparcialidade da efetivação da formação continuada no IFPA, relacionando-os às normativas legais e institucionais, bem como comparando os dados e as mudanças no Decreto nº 9.991/2019 que atribui à gestão ações participativas, democráticas e justas no campo da capacitação profissional (Brasil, 2019).

É importante salientar que a imparcialidade nos processos de capacitação depende da existência de critérios públicos e uniformes de acesso. Pois, o Decreto nº 9.991/2019 estabelece, em seu artigo 3º, que os órgãos e entidades da administração pública devem promover ações de desenvolvimento “com base em princípios de impessoalidade, transparência e equidade” (Brasil, 2019, p. 2).

Contudo, em muitas situações, as oportunidades formativas no IFPA são divulgadas de forma restrita, sem clareza sobre os critérios de priorização e seleção. Essa lacuna de transparência pode gerar algumas percepções de favorecimento e desmotivar os servidores, especialmente aqueles que atuam em campi afastados dos centros administrativos.

A Normativa nº 201/2021 do IFPA reforça que o “processo de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) deve ser participativo e democrático, envolvendo todos os setores institucionais, o que ainda não se concretiza de forma plena” (Brasil, 2021, p.1).

Outro ponto importante a ser destacado é quanto às limitações orçamentárias e à desigualdade na alocação de recursos, pois as restrições orçamentárias representam um dos maiores entraves à efetivação da formação continuada. O artigo 5º do Decreto nº 9.991/2019 determina que “cada instituição federal deve alocar recursos financeiros específicos para capacitação, mas o IFPA enfrenta dificuldades para manter investimentos regulares nesse setor” (Brasil, 2019, p.3).

Consequentemente, a distribuição desigual de recursos entre os campi compromete a equidade, uma vez que as unidades maiores e localizadas em centros urbanos tendem a receber mais apoio financeiro e estrutural, enquanto os campi do interior enfrentam carência de infraestrutura tecnológica

e espaços adequados para formação. Essa assimetria resulta em ineficiência na execução do PDP, reforçando desigualdades regionais dentro da própria instituição (Brasil, 2019).

Isso gera fragilidades no planejamento e na execução do plano de desenvolvimento de pessoas (PDP), pois o PDP é o principal instrumento de gestão da capacitação no IFPA e deve alinhar-se ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), conforme previsto na Normativa nº 201/2021, entretanto, o processo de formulação do plano ainda apresenta fragilidades no diagnóstico das necessidades formativas (BRASIL, 2021).

Em consequência, muitas ações são propostas de forma genérica, sem um levantamento detalhado das demandas específicas dos docentes e técnicos. A ausência de indicadores de impacto e de mecanismos de acompanhamento impede a avaliação da efetividade das formações, o que compromete a imparcialidade e a racionalidade na escolha das capacitações.

A falta de reconhecimento e valorização profissional, também se faz necessário ressaltar, uma vez, que apesar da existência da Lei nº 11.091/2005 (para técnicos administrativos) e da Lei nº 12.772/2012 (para docentes) preverem incentivos à qualificação e progressões funcionais baseadas em formação, muitos servidores relatam baixa valorização institucional após a conclusão de cursos de pós-graduação (Brasil, 2019).

Tais burocracias para a concessão de progressões, bem como o tempo de espera prolongado e a ausência de reconhecimento simbólico, vêm contribuindo para a desmotivação dos profissionais. Além disso, não há políticas consistentes de incentivo à pesquisa aplicada ou à integração entre os saberes técnico e acadêmico, o que enfraquece o vínculo entre formação e prática profissional.

Desta forma, são muitas as barreiras de acesso além de infraestrutura desigual. O Decreto nº 9.057/2017, que regulamenta a Educação a Distância (EaD), possibilita a ampliação das formações online, mas no IFPA, as condições tecnológicas desiguais entre os campi dificultam a participação equitativa dos servidores, alguns nem mesmo sabem da existência de programas de formação online (Brasil, 2017).

Além disso, a não liberação da carga horária para estudos e o acúmulo de funções em alguns setores tornam inviável a adesão de muitos técnicos e docentes às ações formativas. Essa limitação estrutural fere o princípio da isonomia de oportunidades, previsto na PNDP e reafirmado pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37 (Brasil, 1988).

Outro ponto são as interferências hierárquicas e políticas, pois a presença de fatores políticos e hierárquicos nos processos de indicação e seleção para capacitação compromete a imparcialidade e a confiança institucional. A ausência de comissões paritárias de acompanhamento e fiscalização do PDP favorece práticas de favorecimento pessoal ou político.

Para tanto, para garantir a equidade, é necessário que a gestão do IFPA adote mecanismos de governança participativa e descentralizada, com controle social e representação paritária entre docentes, técnicos e gestores, de modo a assegurar a transparência e o mérito como critérios prioritários.

Uma vez que a ausência de avaliação e monitoramento de resultados é inexistente ou inacessível, não se encontram nos sites e páginas online as avaliações sistemáticas das ações formativas, o que impede que se identifiquem falhas e oportunidades de melhoria. A própria Normativa nº 201/2021 do IFPA estabelece que os relatórios de execução do PDP devem conter indicadores de desempenho, mas essa prática ainda é incipiente (Brasil, 2021).

Visão da Pesquisadora

Compreende-se que a formação continuada constitui um dos pilares fundamentais para o fortalecimento da prática profissional e para a consolidação de uma educação pública de qualidade. No contexto do Instituto Federal do Pará (IFPA), especialmente no Campus Belém, observa-se que, embora existam políticas e normativas voltadas à qualificação permanente dos servidores, ainda persistem fatores que podem interferir na motivação dos técnicos administrativos e docentes para participarem de processos formativos.

Sob essa perspectiva, a pesquisa parte do entendimento de que a desmotivação não está associada exclusivamente à ausência de oferta de formação, mas também a aspectos institucionais, organizacionais e subjetivos, tais como critérios de seleção, transparência nos processos, sobrecarga de trabalho, reconhecimento profissional e alinhamento entre as ações formativas e as reais necessidades dos servidores.

A pesquisadora considera que a imparcialidade na efetivação da formação continuada é elemento essencial para garantir equidade, valorização profissional e fortalecimento institucional. Quando os processos são percebidos como pouco transparentes ou desiguais, podem gerar sentimentos de desvalorização, descrédito e afastamento das ações propostas.

Assim, esta investigação busca não apenas identificar fatores que desmotivam os servidores no período de 2024 a 2025, mas também contribuir para a reflexão institucional, propondo subsídios que favoreçam práticas formativas mais democráticas, participativas e alinhadas às demandas reais da comunidade acadêmica do IFPA em Belém, Pará, Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar os fatores institucionais, políticos e administrativos que influenciam a imparcialidade na efetivação da promoção da formação continuada dos funcionários do Instituto Federal do Pará (IFPA), identificando desigualdades, barreiras e possibilidades de aperfeiçoamento das políticas internas de valorização profissional. Buscou-se, portanto, compreender de que maneira as práticas de gestão e os dispositivos legais e normativos impactam a efetividade e a equidade das ações formativas promovidas pela instituição.

Os resultados obtidos indicam que, embora existam avanços significativos no estabelecimento de normativas e diretrizes voltadas à formação continuada, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que tais políticas sejam plenamente efetivadas no cotidiano institucional. Persistem barreiras relacionadas à comunicação interna, à transparência dos processos e à clareza das informações por parte da gestão, o que compromete a participação ativa dos servidores e a consolidação de uma cultura institucional verdadeiramente democrática e equitativa.

Em relação aos objetivos específicos, o primeiro consistiu em identificar os principais desafios enfrentados pela gestão na promoção da qualificação dos professores e técnicos administrativos. Esse objetivo teve como propósito mapear as dificuldades estruturais, administrativas e financeiras que interferem na execução das políticas de formação continuada.

Foram observados fatores como a ausência de um planejamento estratégico participativo, a escassez de recursos orçamentários, a centralização das decisões e a falta de acompanhamento sistemático das metas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP). A identificação desses desafios foi fundamental para subsidiar propostas de aprimoramento das práticas de gestão da formação continuada no IFPA.

Contudo, constatou-se que, em relação às aplicações financeiras e aos cursos ofertados, não foi possível localizar dados concretos acerca dos investimentos realizados e dos resultados obtidos com as ações de capacitação voltadas aos servidores da instituição, evidenciando falta de clareza e transparência nos registros e relatórios institucionais.

Em relação ao segundo objetivo específico, tratou-se de investigar as percepções dos servidores sobre a transparência, equidade e eficácia dos

processos de formação e capacitação continuada. O propósito deste objetivo foi compreender como os servidores técnicos e docentes percebem a gestão e a oferta de cursos e programas de capacitação promovidos pela instituição.

A análise dessas percepções permitiu avaliar o grau de satisfação, de confiança e de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional, além de identificar possíveis desigualdades e lacunas na comunicação institucional. Dessa forma, buscou-se promover um diagnóstico realista sobre a efetividade e a legitimidade das políticas formativas do IFPA.

Conclui-se que os servidores ainda demonstram insatisfação quanto à transparência e à equidade dos processos de formação continuada, uma vez que grande parte afirma não ter tido acesso às oportunidades de capacitação oferecidas, revelando a necessidade de aprimoramento na divulgação, planejamento e democratização das ações formativas.

Em relação ao terceiro objetivo específico, buscou-se examinar a legislação federal e as normativas internas do IFPA, especialmente o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), com o intuito de compreender de que forma tais dispositivos orientam e fundamentam as práticas de formação continuada na instituição.

A análise documental contemplou leis, decretos, portarias e planos institucionais que regulamentam a capacitação e a valorização profissional no serviço público federal, destacando a importância de políticas que assegurem o desenvolvimento permanente dos servidores.

Constatou-se, entretanto, que há um distanciamento entre o que está previsto nas normativas e a efetivação prática das ações de formação, evidenciado pela ausência de mecanismos de monitoramento, avaliação e atualização contínua das políticas internas. Essa lacuna reforça a necessidade de uma gestão mais integrada e transparente, que garanta a aplicação efetiva das diretrizes legais e o cumprimento dos princípios de equidade e valorização profissional.

Já o quarto objetivo específico, propôs-se a revisão do modelo de gestão institucional, sugerindo recomendações que assegurem maior imparcialidade, equidade e valorização dos servidores.

O foco deste objetivo foi identificar estratégias e práticas administrativas que possam superar os entraves existentes, promovendo uma gestão mais democrática e participativa. Isso inclui a criação de comissões paritárias para acompanhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), a

implementação de sistemas digitais de registro e monitoramento das capacitações, e a descentralização das decisões e recursos destinados à formação.

Além disso, a análise apontou a necessidade de fortalecer a integração entre setores de gestão de pessoas, ensino e extensão, alinhando as ações formativas às metas institucionais e às demandas reais do serviço público. Também se ressaltou a importância de investir em infraestrutura tecnológica, conectividade e plataformas de Educação a Distância (EaD), garantindo acesso equitativo às oportunidades de desenvolvimento profissional, mesmo para servidores localizados em campi mais afastados.

Em síntese, este objetivo evidencia que a efetividade da formação continuada depende não apenas da disponibilidade de cursos e recursos, mas de uma gestão institucional comprometida com a transparência, a equidade e a valorização profissional, promovendo a consolidação de uma cultura de desenvolvimento contínuo no IFPA.

Tabela 4 - Os principais pontos sobre a formação continuada dos servidores do IFPA.

Categoria	Descrição / Problema Identificado	Impacto / Consequências	Recomendações Estratégicas
Transparência e Imparcialidade	Falta de monitoramento contínuo, critérios claros de seleção e distribuição de recursos.	Desigualdade de acesso fragiliza o princípio da isonomia e compromete a confiança dos servidores.	Criar sistema de monitoramento contínuo com relatórios de impacto, indicadores de desempenho e feedback participativo.
Planejamento Participativo	Ausência de participação ativa de servidores na definição das necessidades formativas.	Programas de capacitação desalinhados às demandas reais, favorecimento pessoal ou político.	Institucionalizar comissões paritárias de acompanhamento do PDP, garantindo representação igualitária de técnicos, docentes e gestores.
Infraestrutura e Tecnologia	Insuficiência orçamentária e infraestrutura tecnológica limitada.	Acesso desigual à capacitação, principalmente para servidores de campi distantes.	Investir em infraestrutura tecnológica, conectividade e ampliação do acesso à EaD e às plataformas digitais de formação.

Categoria	Descrição / Problema Identificado	Impacto / Consequências	Recomendações Estratégicas
Valorização Profissional	Morosidade na concessão de progressões funcionais e falta de reconhecimento simbólico.	Desestímulo ao engajamento, percepção reduzida de pertencimento e valorização profissional.	Agilizar processos de progressão, implementar reconhecimento simbólico e institucional do esforço formativo.
Governança e Gestão	Centralização de decisões, ausência de instâncias de controle social.	Compromete a efetividade das políticas de capacitação, favorece práticas de favorecimento.	Descentralização administrativa, governança participativa e planejamento estratégico alinhado às especificidades regionais.
Aspectos Culturais e Simbólicos	Formação contínua percebida como obrigação burocrática.	Redução do potencial transformador da capacitação, desmotivação.	Construir cultura institucional que valorize a formação contínua, incentivando engajamento e meritocracia.
Marco Legal e Regulação Normativa	Necessidade de alinhamento com normas federais e internas do IFPA.	Políticas fragmentadas ou aplicadas de forma inconsistente.	Aplicação sistemática do Decreto nº 9.991/2019 (PNDP), Lei nº 11.091/2005, Normativa nº 201/2021 e demais regulamentos internos.
Inclusão e Equidade	Dificuldade de acesso equitativo a cursos lato sensu e stricto sensu.	Barreiras regionais e funcionais prejudicam oportunidades de desenvolvimento.	Garantir acesso justo e transparente, considerando funções, localização e especificidades de cada campus.
Avaliação e Melhoria Contínua	Falta de indicadores e avaliação de resultados.	Difícil mensuração da efetividade das políticas de capacitação.	Estabelecer indicadores de desempenho, análise de impacto e mecanismos de melhoria contínua.
Integração Institucional e Interinstitucional	Necessidade de articulação entre setores e com outras instituições.	Fragmentação das ações de formação.	Promover articulação entre gestão de pessoas, ensino, extensão e parcerias com universidades, institutos e órgãos públicos.

Fonte: Elaboração própria (2025).

A formação continuada dos técnicos e docentes do Instituto Federal do Pará (IFPA) constitui um pilar essencial para a consolidação de uma educação pública de qualidade, socialmente referenciada e alinhada às demandas contemporâneas do ensino, da pesquisa e da extensão. No entanto, a análise dos fatores que comprometem a imparcialidade na efetivação dessas políticas de capacitação revela um cenário permeado por desafios estruturais, administrativos e políticos que impactam diretamente a equidade e a transparência institucional.

A criação de um sistema de monitoramento contínuo, sustentado por relatórios de impacto e mecanismos de feedback participativo, mostra-se indispensável para garantir transparência, imparcialidade e melhoria contínua nas políticas de formação continuada. Tal sistema permitiria não apenas acompanhar a execução das ações de capacitação, mas também avaliar a efetividade dos programas implementados, identificando lacunas e promovendo correções em tempo hábil. O uso de indicadores de desempenho e de critérios objetivos de avaliação contribuiria para a consolidação de uma cultura de responsabilização e eficiência na gestão pública.

O estudo demonstrou que a falta de planejamento participativo, aliada à ausência de critérios claros de seleção e distribuição de recursos, resulta em desigualdade de acesso e fragiliza o princípio da isonomia, essencial à administração pública. A carência de mecanismos de controle social e de instâncias de governança democrática favorece práticas de favorecimento pessoal ou político, o que compromete a confiança dos servidores nos processos institucionais. Soma-se a isso a insuficiência orçamentária e as dificuldades de infraestrutura tecnológica, que impedem o acesso equitativo a programas de formação, sobretudo para servidores alocados em campi distantes ou com menor estrutura administrativa.

Além dos entraves administrativos, há também aspectos culturais e simbólicos que interferem na valorização da formação continuada. Muitos servidores relatam que, mesmo após concluir cursos *lato sensu* ou *stricto sensu*, enfrentam morosidade na concessão de progressões funcionais e falta de reconhecimento institucional. Essa realidade desestimula o engajamento e reduz a percepção de pertencimento e de valorização profissional. Assim, a formação continuada perde seu potencial transformador, tornando-se, em muitos casos, uma obrigação burocrática e não uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e coletivo.

Para que a política de capacitação do IFPA alcance sua plena efetividade, é necessário adotar estratégias integradas de gestão e valorização de pessoas, que contemplem a participação ativa dos servidores em todas as etapas do processo desde o diagnóstico das necessidades até a avaliação dos resultados. Nesse sentido, recomenda-se que a institucionalização de comissões paritárias de acompanhamento e fiscalização do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), garantindo representação igualitária entre técnicos, docentes e gestores, clareza nos critérios de seleção e das prioridades formativas, assegurando acesso equitativo e transparência nos processos, façam mais investimentos em infraestrutura tecnológica e conectividade, ampliando as possibilidades de acesso à Educação a Distância (EaD) e às plataformas digitais de capacitação e que aja a descentralização orçamentária e a adoção de mecanismos de planejamento que considerem as especificidades regionais dos diferentes campi existentes.

Outro ponto importante seria a valorização profissional efetiva, com a agilização dos processos de progressão e o reconhecimento simbólico do esforço formativo como parte da identidade institucional, bem como a efetividade das políticas de capacitação depende de uma gestão pública comprometida com o princípio da equidade, da transparência e da impessoalidade, conforme preconiza o Decreto nº 9.991/2019, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) (Brasil, 2019).

Portanto, estes devem estar alinhados às diretrizes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (Lei nº 11.091/2005) e às normas internas do IFPA, como a Normativa nº 201/2021, que regula a elaboração e o acompanhamento do PDP no âmbito institucional (Brasil, 2021).

Em síntese, para que a formação continuada *lato sensu* e *stricto sensu* cumpra sua função social e pedagógica no IFPA, é preciso fortalecer as bases da governança participativa, investindo em planejamento estratégico, inovação tecnológica e valorização humana. Somente a partir da construção de uma política educacional pautada pela justiça, pela meritocracia e pelo diálogo será possível garantir que todos os servidores, independentemente da função ou localização, tenham acesso justo, transparente e igualitário às oportunidades de desenvolvimento profissional, contribuindo assim para o fortalecimento da missão pública e educativa do Instituto Federal do Pará.

Recomendações

Tabela 5 – Recomendações a serem implementadas.

Categoria	Recomendações Estratégicas	Objetivos / Benefícios	Instrumentos / Ações Sugeridas
Gestão Universitária	Planejamento participativo e democrático do PDP.	Garantir que técnicos e docentes participem da identificação das necessidades formativas, respeitando as particularidades de cada campus.	Instituição de comissões paritárias permanentes; participação igualitária de técnicos, docentes e gestores.
Integração Institucional	Articulação entre setores de gestão de pessoas, ensino e extensão.	Alinhar capacitações às metas institucionais e às demandas reais do serviço público.	Coordenação integrada entre setores; reuniões de planejamento interdepartamental.
Investimentos em Formação	Destinar recursos financeiros específicos para capacitação.	Incentivar cursos lato sensu e stricto sensu, promover formação técnica, pedagógica e científica.	Criação de polos de formação em todos os campi, com infraestrutura adequada; incentivo à formação descentralizada.
Valorização Institucional	Implementar políticas de reconhecimento simbólico e material.	Estimular engajamento e comprometimento dos servidores.	Progressões funcionais mais ágeis, premiações, certificações.
Uso de Marcos Legais	Aplicação sistemática de decretos e leis.	Garantir coerência entre planos de capacitação e metas institucionais.	Decreto nº 9.991/2019 (PNDP), Lei nº 11.091/2005, Lei nº 12.772/2012, Decreto nº 6.755/2009.
Normativas Internas	Revisão e atualização de portarias e resoluções do IFPA.	Adequação às diretrizes nacionais e realidade dos servidores.	Atualização de regras de capacitação, afastamento e seleção para cursos.

Categoria	Recomendações Estratégicas	Objetivos / Benefícios	Instrumentos / Ações Sugeridas
Monitoramento e Avaliação	Criação de Observatório Institucional de Formação e Qualificação.	Avaliar impacto das ações de formação no desempenho institucional e na satisfação dos servidores.	Plataforma integrada de registro, acompanhamento e avaliação das capacitações.
Modelo de Gestão	Transparência e descentralização administrativa.	Fortalecer a governança participativa e colaborativa.	Distribuição de responsabilidades e poder decisório entre reitoria e campi.
Liderança Educacional	Capacitação específica para gestores.	Desenvolver perfil de liderança baseado em empatia, ética e valorização do coletivo.	Programas de formação para gestores, cursos sobre políticas públicas e gestão de pessoas.
Avaliação de Resultados	Estabelecer indicadores de desempenho e impacto das formações.	Incentivar cultura de avaliação e melhoria contínua.	Indicadores mensuráveis, relatórios periódicos de resultados e impactos.
Articulação Interinstitucional	Estimular parcerias com universidades, institutos e órgãos públicos.	Compartilhar experiências, ampliar oferta de capacitação e pesquisa aplicada.	Convênios, intercâmbio de práticas, uso de plataformas de EaD como AVA-MEC e ENAP.
Transparência e Controle Social	Publicação anual de resultados e impactos das formações.	Garantir acesso equitativo e controle social.	Divulgação pública dos dados de participação, aprovação e efeitos das capacitações.
Inclusão e Descentralização	Distribuição de recursos e responsabilidades de capacitação.	Promover políticas inclusivas e acesso equitativo a formações.	Autonomia para campi e setores administrativos, fortalecimento da formação lato sensu e stricto sensu.

Fonte: Elaboração própria (2025).

A partir das questões propostas, foi possível identificar um conjunto de recomendações estratégicas que visam fortalecer a política de formação con-

tinuada dos servidores do Instituto Federal do Pará (IFPA), superando os desafios institucionais e promovendo uma cultura de valorização profissional, transparência e equidade.

Enfrentamento dos desafios da gestão universitária para promover a qualificação dos servidores é um dos pontos cruciais, pois a gestão universitária enfrenta obstáculos significativos na promoção da qualificação dos servidores, especialmente em função da falta de planejamento estratégico, da centralização das decisões e da escassez de recursos destinados à formação continuada.

Para superar esses desafios, recomenda-se que aja planejamento participativo instituindo processos democráticos de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), garantindo que técnicos e docentes participem da identificação das necessidades formativas, respeitando as particularidades de cada campus e área de atuação.

Outra sugestão seria que a gestão fosse integrada por pessoas, adotando políticas que articulem os setores de gestão de pessoas, ensino e extensão, de modo a alinhar as capacitações às metas institucionais e às demandas reais do serviço público.

Seguindo, sugere-se a ampliação dos investimentos em formação, ou seja, destinar recursos financeiros específicos para capacitação e qualificação, priorizando cursos *lato sensu* e *stricto sensu* voltados ao desenvolvimento técnico, pedagógico e científico dos servidores, incentivando a formação continuada descentralizada, com a criação de polos de formação em todos os campi, com estrutura física e tecnológica adequada, favorecendo o acesso dos servidores que se encontram em regiões mais afastadas.

Fomentar uma cultura institucional de valorização, com implementação de políticas de reconhecimento simbólico e material (progressões mais ágeis, premiações e certificações) que estimulem o engajamento e o comprometimento dos servidores com sua formação profissional, fortalecendo o uso e da aplicação dos documentos oficiais que regem a formação e a qualificação profissional, pois embora existam diversos documentos legais que fundamentam a importância da formação e da qualificação constante, muitos são negligenciados ou aplicados de forma fragmentada.

Desta forma, para garantir sua efetividade, recomenda-se a aplicação sistemática do Decreto nº 9.991/2019, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), como eixo norteador da gestão

da formação continuada no IFPA, promovendo coerência entre os planos de capacitação e as metas institucionais (Brasil, 2019)

A integração com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (Lei nº 11.091/2005) e com o Plano de Carreira do Magistério Federal (Lei nº 12.772/2012), assegurando que os programas de qualificação tenham impacto direto na progressão funcional e na valorização dos servidores (Brasil, 2005).

Fortalecimento da Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação (Decreto nº 6.755/2009), reafirmando o compromisso institucional com o desenvolvimento contínuo dos educadores e técnicos (Brasil, 2009).

Revisão e atualização das normativas internas do IFPA, como portarias e resoluções sobre capacitação e afastamento para cursos, garantindo sua adequação às diretrizes nacionais e à realidade atual dos servidores. É importante destacar que no site oficial do IFPA há algumas informações, porém sem detalhes.

Criação de um Observatório Institucional de Formação e Qualificação, responsável por monitorar o cumprimento das políticas legais e avaliar o impacto das ações de formação no desempenho institucional e na satisfação dos servidores. Melhorando o modelo de gestão institucional para promover a efetividade da formação continuada. Pois o modelo de gestão adotado pelo IFPA exerce influência direta sobre a qualidade e o alcance das políticas de capacitação.

Para que ele se torne um instrumento de fortalecimento da formação continuada, são necessárias transparência e descentralização administrativa, através da adoção de uma gestão mais horizontalizada, que distribua responsabilidades e poder decisório entre reitoria e campi, promovendo uma governança participativa e colaborativa.

A institucionalização de comissões paritárias permanentes também se faz necessária e urgente assim, a partir delas, haveria instâncias representativas com participação igualitária de técnicos, docentes e gestores para acompanhamento e avaliação das ações do PDP, garantindo imparcialidade e equidade nos processos seletivos de capacitação.

Outra sugestão seria a implementação de um sistema digital de gestão de formação, onde seria desenvolvido uma plataforma integrada para registro, acompanhamento e avaliação das capacitações, assegurando transparência nos critérios de seleção e no uso dos recursos, fortalecendo desta

maneira a liderança educacional, através da promoção de capacitação específica para gestores sobre políticas públicas, ética e gestão de pessoas, fomentando um perfil de liderança pautado na empatia, na escuta e na valorização do coletivo.

A adoção de práticas avaliativas baseadas em resultados também se faz urgente. Estabelecer indicadores de desempenho e impacto das formações sobre a prática profissional e o desenvolvimento institucional, incentivando a cultura de avaliação e melhoria contínua.

E por fim, a articulação interinstitucional, estimulando parcerias com universidades, institutos e órgãos públicos para compartilhamento de experiências, intercâmbio de práticas e ampliação da oferta de programas de capacitação e pesquisa aplicada à gestão educacional.

Em síntese, essas recomendações convergem para a construção de uma política de formação continuada sólida, democrática e sustentável, que alinhe o desenvolvimento profissional dos servidores às metas estratégicas do IFPA e às diretrizes da administração pública federal.

O fortalecimento da governança participativa, o uso efetivo dos marcos legais e a valorização das pessoas como agentes centrais do processo educativo são elementos indispensáveis para a consolidação de uma cultura institucional baseada na transparência, no mérito e na equidade, promovendo assim a excelência na educação pública e o fortalecimento da identidade profissional dos servidores.

Em resumo, dentre as principais recomendações para o IFPA e instituições federais seriam criar comissões paritárias de acompanhamento do PDP, com representação de técnicos e docentes, publicando anualmente os resultados e impactos das formações, garantindo transparência e controle social de forma transparente, fortalecendo assim as parcerias com escolas de governo, universidades e instituições internacionais, que possam estimular o uso de plataformas de EaD (como AVAMEC e Escola Nacional de Administração Pública – ENAP).

Essas ações descentralizariam os recursos e responsabilidades de capacitação, dando mais autonomia aos campi e setores administrativos, promovendo verdadeiramente políticas inclusivas que garantiriam o acesso equitativo a formações *lato sensu* e *stricto sensu* para todos.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Tarcisio Patricio de; LIMA, Roberto Alves de. **Formação profissional no Brasil: revisão crítica, estágio atual e perspectivas**. Estudo. Av., São Paulo, v. 28, n. 81, p. 175-190, ago. 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo de formação continuada**. Lisboa: Edições 76, 2019.

BRASIL. **Decreto 5.154 estabelece as diretrizes e bases da educação nacional e dá outras providências, 2004**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5154.htm>. Acesso em: 11 de jul. de 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (de 24 de fevereiro de 1891). Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 24 fev. 1891. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 23 de fev. 2025.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 11 de jul. de 2025.

_____. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em 03 de mar. de 2025.

_____. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Disponível em: <https://progep.ufu.br/legislacao/lei-no-12772-de-28-de-dezembro-de-2012-estruturacao-do-plano-de-carreiras-e-cargos-de>. Acesso em 09 de mai. 2025.

_____. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 04 de mai. De 2024.

_____. **Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017**. Regulamenta a oferta de Educação a Distância no Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9057.htm. Acesso em mai. 2024.

_____. **Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020**. Altera o Decreto nº 9.991/2019. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://progep.ufu.br/legislacoes/decreto-no-10506-de-02-de-outubro-de-2020>. Acesso em: 01 de jan. 2025.

_____. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.** Cria a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 05 de jun. de 2024.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 12 de mai. 2025.

_____. **Manual do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).** Brasília, Ministério da Economia. 2022. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/arquivo-pndp/paginas/Guia para elaboração do PDP 2023 verso 30.06.22.pdf>. Acesso em: 09 de out. 2024.

_____. **Instrução Normativa SGP-ENAP-SEDGG-ME nº 201, de 1º de fevereiro de 2021.** Dispõe sobre os procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 fev. 2021. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23103>. Acesso em: 5 de mar. de 2025.

_____. **LEI Nº 13.409, DE 28 de dezembro de 2016.** Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnicos de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2016/lei-13409-28-dezembro-2016-784149-publicacaooriginal-151756-pl.html>. Acesso em 05 de mai. 2025.

_____. **Decreto 5.707 de 2006 institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm. Acesso em: 08 de mai. 2025.

_____. **Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014.** Estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e recíproco, mediante a execução de atividades ou de projetos previamente estabelecidos em planos de trabalho inseridos em termos de colaboração, em termos de fomento ou em acordos de cooperação; define diretrizes para a política de fomento, de colaboração e de cooperação com organizações da sociedade civil; e altera as Leis nºs 8.429, de 2 de

junho de 1992, e 9.790, de 23 de março de 1999. (Redação dada pela Lei nº 13.204, de 2015). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13019.htm. Acesso em: 07 de jun. de 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 18 de ago. 2025.

_____. Presidência da República. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 25 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 26 de jun. de 2025.

_____. **Decreto nº 7.352, de 4 de novembro de 2010.** Dispõe sobre a política de educação do campo e o Programa Nacional de Educação na Reforma Agrária – PRONERA. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, p. 1, 5 nov. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7352.htm. Acesso em: 16 de jun. de 2025.

DEMO, Pedro. **Pobreza política.** São Paulo: Cortez. Autores Associados. 2023. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmninnbpcajpcglclefindmkaj/https://www.fundacaosintaf.org.br/arquivos/File/Pobreza%20Politica%20-%20Pedro%20Demo.pdf>. Acesso em 02 de mai. 2025.

FERES, Marcelo Machado. **Políticas públicas para Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no Brasil.** Brasília: MEC, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica – SETEC, 2015. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download. Acesso em: 02 ago. 2025.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa.** 32ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019.

GAMA, Ruy. **A Tecnologia e o Trabalho na História.** São Paulo: Nobel. EDUSP. São Paulo. 2019.

GARCÍA, Marcelo. **Formação Continuada de Professores: Políticas e Práticas.** Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2014.

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

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARÁ. Conselho Superior, IPEA – **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Brasília, 2014. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/>>. Acesso em 11 jul. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DO PARÁ (IFPA). **Normativa nº 201/2021**. Regula-menta os procedimentos para elaboração, execução e acompanhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito do IFPA. Disponível em: <https://ifpa.edu.br/ultimas-noticias/1065-instrucoes-normativas>. Acesso em: 12 de fev. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DO PARÁ (IFPA). **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)** – Diversos anos. Belém: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibp-cajpcgiclfindmkaj/https://progep.ifpa.edu.br/arquivos-importantes/coordenacao-de-desenvolvimento-e-avaliacao/3843-plano-de-desenvolvimento-de-pessoal-pdp-2023/file>. Acesso em: 10 de jan. de 2025.

INSTITUTO FEDERAL DO PARÁ (IFPA). **Sistema Integrado de gestão de atividades acadêmicas (SIGAA)**, 2025. Consulta de Cursos - LATO SENSU. Disponível em: <https://sigaa.ifpa.edu.br/sigaa/public/curso/lista.jsf>. Acesso em 06 de jun. de 2025.

_____. **Consulta de Pós-Graduações Stricto Sensu**. Disponível em: <https://proppg.ifpa.edu.br/ultimas-noticias/67-mestrados99/135-cursos-de-mestrados>. Acesso em 06 de jun. de 2025.

KENSKI, Vani Moreira. **Educação e tecnologias: o novo ritmo da informação**. Campinas: Papirus, 2021.

LIBÂNEO, José Carlos. **As teorias pedagógicas modernas revisitadas pelo debate contemporâneo na educação**. In: LIBÂNEO, José Carlos; SANTOS, Akiko (Orgs.). Educação na era do conhecimento em rede e transdisciplinaridade. Campinas: Alínea, 2013 pp. 19-63. Disponível em: <<http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/T1SF/Akiko/03.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2024.

_____, José Carlos. **Didática**. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2017.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. 3. ed. São Paulo: EPU, 2023.

MANFREDI, Sílvia M. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2022.

MORAN, José Manuel. **Educação inovadora: aprendizados para o século XXI**. São Paulo: Papel Social, 2015.

NÓVOA, António. **Professores e Formação: O Trabalho Docente em Debate**. Lisboa: Dom Quixote, 2019.

_____, António. **A liberdade está no diálogo**. Lisboa: Leya Educação, 2024.

OLIVEIRA, Ismillanni Dias de. **Impactos da formação continuada de professores na qualidade do ensino de ciências nos anos finais do ensino fundamental no município de Bonito-PE**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Química). Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/42980>. Acesso em: 18 de mar. de 2025.

PARO, Vitor Henrique. **Educação como exercício do poder: crítica ao senso comum em educação**. Paro.2.ed. São Paulo: Cortez, 2010. (Coleção questões da nossa época; v.4).

_____. **A educação, a política e a administração escolar**. São Paulo: Cortez, 2016.

PEREIRA, TAVARES, L. C. Burocracia pública e classes dirigentes no Brasil. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 28, p. 9-30, jun. 2007. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglc/efindmkaj/> <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/pQN8bBHLdspnXdFKGPJGg9p/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 04 de ago. 2025.

PERRENOUD, Philippe. **Construir Competências desde a Escola**. Porto Alegre: Artmed, 2021.

PIPPI, N.; MULLER, F. **Educação e formação profissional no Brasil colonial**. Porto Alegre: Artmed, 2017.

PRAÇA, S. M. **Metodologia científica: fundamentos e técnicas de pesquisa**. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

SINASEFE (2021). **Análise crítica do Decreto nº 9.991/2019 e suas restrições à capacitação de docentes**. Disponível em: <https://sinasefe.org.br/site/decreto-no-9-991-19-ajn-aponta-entaves-e-restricoes-a-capacitacao/>. Acesso em: 12 de mai. 2025.

SILVA, Maria Edjane Pereira da. **Formação continuada de professores/as da multissérie: um olhar para as contribuições da autoria na produção**

de atividades didáticas / Maria Edjane Pereira da Silva. – 2019. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/37791/1/DISSERTA%20c3%87%-c3%83O%20Maria%20Edjane%20Pereira%20da%20Silva.pdf>. Acesso em 05 de mar. de 2025.

SIQUEIRA, Edite. **As determinações e desafios da pesquisa: registro das IES da região do Vale Médio do Iguaçu e o desenvolvimento regional.** 2023. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Contestado (UnC), 2013. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://ainfo.cnptia.embrapa.br/digital/bitstream/item/284342/1/ANAIS-18-JINC-2024-final.pdf>. Acesso em: 02 de ago. 2025.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional.** 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2024.

ANEXOS

ANEXO A – Cursos *lato sensu* ofertados de forma presencial campus Belém do Pará sem informações e resultados para pesquisa

Curso	Status
BEL/DPI - BELEM/DIR. POS-GRAD. PESQ. INOV. TECN	
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 01	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 02	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 03	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 04	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 05	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 06	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 07	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 08	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 09	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 10	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 11	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 12	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 13	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 14	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 15	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 16	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 17	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 18	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 19	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 20	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 21	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 22	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 23	Não informada
EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA TURMA 24	Não informada
LINGUAGENS E ARTES NA FORMAÇÃO DOCENTE - TURMA 3	Não informada
LINGUAGENS E ARTES NA FORMAÇÃO DOCENTE - TURMA 4 - 2025	Não informada
TECNOLOGIA SOCIAL EM SANEAMENTO, SAÚDE E AMBIENTE NA AMAZÔNIA - TURMA 6	Não informada
TECNOLOGIA SOCIAL, SANEAMENTO, SAÚDE E AMBIENTE NA AMAZÔNIA - TURMA 4	Não informada
TECNOLOGIA SOCIAL, SANEAMENTO, SAÚDE E AMBIENTE NA AMAZÔNIA - TURMA 5	Não informada
BRA/DEPIE - BRA/ DEP DE ENS., PESQ., POS GRAD. INOV	

Fonte: site - <https://sigaa.ifpa.edu.br/sigaa/public/curso/lista.jsf>

ANEXO B – Cursos *lato sensu* ofertados de forma semipresencial Campus Belém do Pará sem informações e resultados para pesquisa.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

SIGAA
Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

Belém, 20 de Outubro de 2025

CONSULTA DE CURSOS - LATO SENSU

Através desta página você pode consultar os cursos de LATO SENSU oferecidos pelo IFPA. Para cada curso listado é possível consultar mais detalhes sobre ele, incluindo as estruturas curriculares ou as disciplinas por módulos disponíveis. Utilize o formulário abaixo para filtrar os cursos de acordo com os critérios desejados.

INFORME OS CRITÉRIOS DE FILTRAGEM

Nome do Curso:

Modalidade de Ensino:

CURSOS	
Nome	
TUC/DPIIEX - TUC/ DIR. DE ENS. PESQ. POS, INOV. E EXT	
DOCÊNCIA PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL,CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA - TURMA 4	Não informada

<< Voltar ao menu principal

SIGAA | Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação - | Copyright © 2006-2025 - IFPA - sigaa-d01 v3.12.41

Fonte: site - <https://sigaa.ifpa.edu.br/sigaa/public/curso/lista.jsf>

ANEXO C – Cursos *lato sensu* ofertados de forma a distância campus Belém do Pará sem informações e resultados para pesquisa para o ano de 2025

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
SIGAA
 Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

Belém, 20 de Outubro de 2025

Ativo para Deficientes visuais

ENTRAR NO SISTEMA

CONSULTA DE CURSOS - LATO SENSU

Através desta página você pode consultar os cursos de LATO SENSU oferecidos pelo IFPA.
 Para cada curso listado é possível consultar mais detalhes sobre ele, incluindo as estruturas curriculares ou as disciplinas por módulos disponíveis.
 Utilize o formulário abaixo para filtrar os cursos de acordo com os critérios desejados.

INFORME OS CRITÉRIOS DE FILTRAGEM

Nome do Curso:

Modalidade de Ensino:

Visualizar Página do Curso

CURSOS	
Nome	
BRA/DEPIIE - BRA/ DEP DE ENS., PESQ., POS GRAD. INOV	
DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA	Não informada
VIG/DEPIIE - VIG/DEP ENS PESQ POS-GRAD INOV EXTENSAO	
PRÁTICAS PEDAGÓGICAS INOVADORAS PARA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS	Não informada
PRÁTICAS PEDAGÓGICAS INOVADORAS PARA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS	Não informada

<< Voltar ao menu principal

SIGAA | Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação - | Copyright © 2006-2025 - IFPA - sigaa-d01 v3.12-41

Fonte: site - <https://sigaa.ifpa.edu.br/sigaa/public/curso/lista.jsf>.

ANEXO D – Cursos *stricto sensu* ofertados de forma a principal campus Belém do Pará

Processo Seletivo

Mestrado Profissional em Engenharia de Materiais

Mestrado Profissional em Engenharia de Materiais - PPGEMAT

O Curso de **Mestrado Profissional em Engenharia de Materiais - PPGEMAT** tem por objetivo formar profissionais capacitados e qualificados em nível de mestrado para atuar no mercado profissional, atuando principalmente nas indústrias da região, solucionando problemas e sugerindo alternativas para o desenvolvimento científico e tecnológico e assim atender as demandas de formação na área tecnológica desse setor produtivo.

Coordenador: Prof. Dra. Patrícia Teresa Souza da Luz
 Currículo Lattes: [Patrícia Luz](#)
 Contato: ppgemat.belem@ifpa.edu.br
 Campus: [Belém](#)
 Site do programa: [PPGEMAT](#)

Fonte: site - <https://propgg.ifpa.edu.br/ultimas-noticias/67-mestrados99/135-cursos-de-mestrados>

ANEXO E – Cursos stricto sensu ofertados de forma a principal campus Belém do Pará.



Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - PROFEPT

O Curso **Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - PROFEPT** tem por objetivo proporcionar formação em educação profissional e tecnológica, visando tanto a produção de conhecimento como o desenvolvimento de produtos, por meio da realização de pesquisas que integrem os saberes inerentes ao mundo do trabalho e ao conhecimento sistematizado.



Coordenador: Prof. Dr. Tiago Veloso dos Santos

Curriculo Lattes: [Tiago Santos](#)

Contato: profepf.ifpa@ifpa.edu.br

Campus: [Belém](#)

Site: [PROFEPT](#)

Fonte: site - <https://proppg.ifpa.edu.br/ultimas-noticias/67-mestrados99/135-cursos-de-mestrados>

ANEXO F – Mestrado Profissional em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação

Fonte: site - <https://sites.google.com/ifpa.edu.br/profnit-ifpa>.

ANEXO G – Produções: Revista Educação Profissional e Tecnológica

Sobre a Revista

A Revista Educação Profissional e Tecnológica em Revista é um **periódico quadrimestral** vinculado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT, que é ofertado em rede nacional por Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. As submissões são realizadas em **fluxo contínuo**.

A Revista Educação Profissional e Tecnológica em Revista tem como foco publicações que venham a contribuir para o desenvolvimento da Educação Profissional e Tecnológica brasileira, seja no desenvolvimento *e/ou* reflexões teóricas ou em propostas que possam contribuir para a melhoria dos diversos aspectos que norteiam os processos de ensino em Espaços de Educação formais ou não formais.

eISSN: 2594-4827
ISSN: 2594-4827

Indexação:

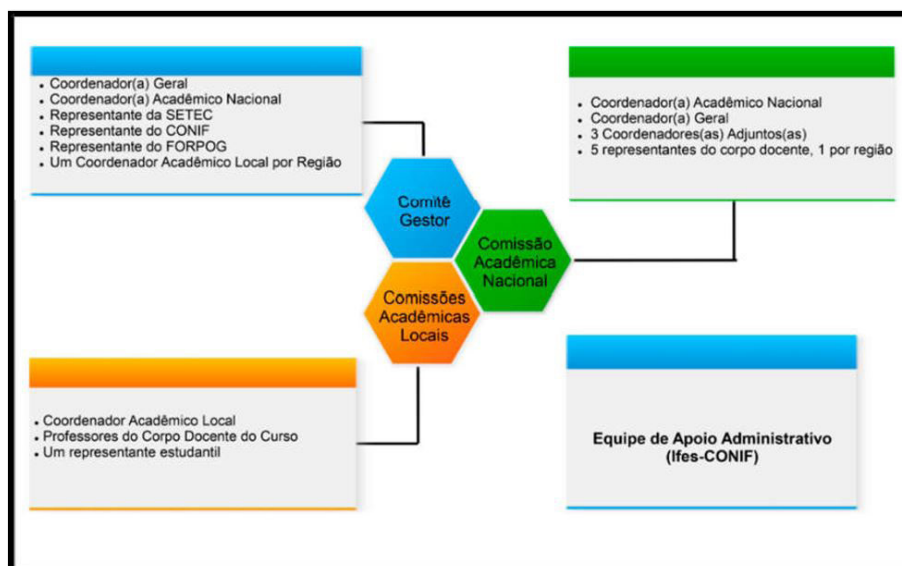
Latindex, Sumário, OASISbr, Crossref, Google, LA Referencia

Informações

- Para Leitores
- Para Autores
- Para Bibliotecários

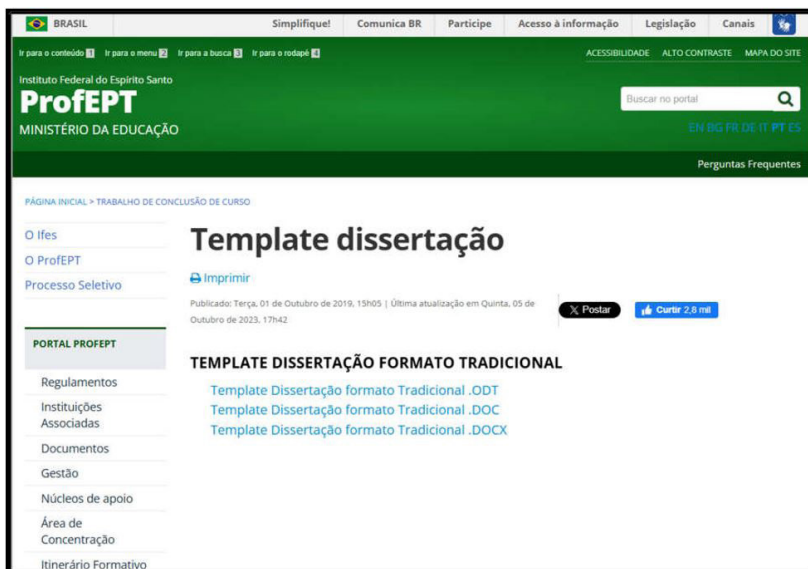
Fonte: site - <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept>

ANEXO H – Composição do Comitê e Comissões, sem as devidas referências dos colaboradores



Fonte: site - <https://profept.ifes.edu.br/gestao?start=1>

ANEXO I – Trabalho de Conclusão de Curso do PROFEPT do ano de 2017 a 2023



The screenshot shows the website interface for the Instituto Federal do Espírito Santo (IFES) PROFEPT. The header includes the IFES logo, navigation links (Simplifique!, Comunica BR, Participe, Acesso à informação, Legislação, Canais), and utility links (ACESSIBILIDADE, ALTO CONTRASTE, MAPA DO SITE). The main content area is titled 'Template dissertação' and features a sidebar with navigation options like 'Portal PROFEPT', 'Regulamentos', and 'Instituições Associadas'. The main text includes a publication date of October 01, 2019, and a list of download links for dissertation templates in .ODT, .DOC, and .DOCX formats.

Fonte: site - <https://profeppt.ifes.edu.br/tcc>

ANEXO J – Planejamento estratégico PROFEPT e suas alterações



The screenshot displays the 'Planejamento estratégico' page on the PROFEPT website. The layout is consistent with the previous page, featuring a sidebar with navigation options and a main content area. The main text describes the institution's first strategic planning cycle for the 2021-2024 period, highlighting its focus on quality and the organization of evaluation dimensions. It also mentions the establishment of management processes and the production of intellectual, bibliographic, technical, and/or artistic work. At the bottom, there are links for the 2021-2024 and 2025-2028 strategic plans.

Fonte: site - <https://profeppt.ifes.edu.br/tcc>.

ANEXO K - Componentes Curriculares PROFEPT em vigência.

FUNCIONAMENTO CURRICULAR	
Disciplinas Obrigatórias	Serão realizadas na modalidade presencial, podendo ter parte a distância (até 30%).
Disciplinas Eletivas	Serão realizadas, preferencialmente, na modalidade a distância, visando a oferta de disciplinas de uma IA para alunos de outras IAs. No caso de serem EaD, devem ser ofertadas através de ambiente virtual de aprendizagem. As disciplinas eletivas não possuem pré-requisitos.
Disciplinas Orientação	Serão realizadas presencialmente ou a distância, a partir de acordo entre orientador e orientandos, mantendo registro acadêmico (diários) dos encontros. Há uma sequência obrigatória e pré-requisitos descritos abaixo.

Fonte: site - <https://profept.ifes.edu.br/componentescurriculares>

ANEXO L – modelo de relatório anual usado pela instituição de difícil compreensão e indisponível para o público.

Coluna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
INSTITUTO FEDERAL DO PARÁ	14,82%	78,18%	8,00%	8,00%	22	14	100,00%	22	87	UNIVERSO	8,00%	8,00%	100,00%	8,00%	8,00%	1	3	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Fonte: Coordenação do IFPA Belém-Pará

APÊNDICES

APÊNDICE 1 QUESTIONÁRIO

UNIVERSIDAD DE LA INTEGRACIÓN DE LAS AMÉRICAS ESCUELA DE POSTGRADO DOUTORADO QUESTIONÁRIO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

1. Como servidor, quais são os principais desafios que você enfrenta para participar de programas de formação continuada do IFPA?

- Carga horária intensa.
- Falta de incentivo institucional.
- Infraestrutura limitada.
- Oferta de cursos restrita.

2. Os programas de capacitação do IFPA, como o Plano Plurianual de Capacitação (PPC) e o programa Formar e Inovar atendem às suas necessidades profissionais?

- Sim
- Não
- Parcialmente

3. Quais aspectos da gestão você considera mais críticos para garantir a qualificação continuada e eficaz dos docentes e técnicos do IFPA?

- Planejamento estratégico.
- Incentivos e políticas institucionais.
- Infraestrutura e recursos.
- Diversidade de oferta.
- Avaliação contínua.

4. A gestão do IFPA disponibiliza apoio adequado incluindo tempo, recursos e incentivos visando assegurar a participação de docentes e técnicos nas ações de formação continuada.

- Sim
- Não

5. A infraestrutura da instituição é adequada para apoiar a qualificação dos profissionais do IFPA?

- Sim

Não

Talvez

6. Os recursos tecnológicos disponíveis no IFPA são suficientes para a realização de formações eficazes?

Sim, pois são renovados constantemente garantindo o acesso a tecnologias, espaços adequados e materiais didáticos para formações presenciais e online.

Não, pois falta espaços físicos bem equipados, como salas de aula, laboratórios e bibliotecas, além de falta de investimentos contínuos em infraestrutura para garantir que as formações sejam acessíveis e eficazes a longo prazo.

7. Você acredita que as políticas institucionais voltas para o IFPA incentivam a qualificação profissional?

Sim, pois frequentemente implementam planos plurianuais de capacitação, que oferecem cursos, workshops e treinamentos alinhados às necessidades dos servidores.

Não, pois faltam incentivos financeiros, planos de capacitação, além de colaborações com universidades, centros de pesquisa e organizações internacionais que possam ampliar as oportunidades de formação.

8. Quais incentivos poderiam ser implementados para motivar a participação em programas de qualificação ofertadas pelo IFPA?

Reconhecimento profissional e flexibilidade de horários.

Apoio financeiro e parcerias institucionais.

Benefícios adicionais e educação a distância.

9. Como você avalia o impacto das formações realizadas na sua prática profissional pelo IFPA?

Contribuiu para a atualização pedagógica e científica, melhorando a qualidade das aulas e a experiências.

Permitiram adquirir novas habilidades e conhecimentos, promovendo crescimento na carreira.

A adoção de novas metodologias e tecnologias no ensino.

Não há programas de formação que possibilitem responder a essa demanda, além de haver falta de colaboração entre docentes e técnicos, o que dificulta a criação de um ambiente mais integrado e produtivo.

() Impossível avaliar, por falta de formação contínua que impulse a produção científica e a participação em projetos de pesquisa.

10. Como você avalia a atual modelo de gestão do IFPA, facilita a comunicação e o diálogo entre a gestão e os docentes e técnicos?

() Não, pois a governança é fragilizada e não Promove a cooperação interna e externa entre os órgãos públicos.

() Sim, pois temos uma gestão por resultados, focada na efetividade e na geração de valor para a sociedade.

() Não, pois falta transparência no uso de plataformas digitais para facilitar o acesso às informações e processos.

() Sim, pois a gestão tem amplamente modernizado e incentivado o uso das tecnologias e boas práticas possibilitando acesso e trocas de informações.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARÁ
REITORIA/GABINETE DA REITORIA

DESPACHO N° 3200/2024 - RE/GABREI (11.01.11)

N° do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Belém-PA, 11 de novembro de 2024.

À PROPPG

Prezado pró-Reitor,

Encaminhamos solicitação de autorização para aplicação de questionário de pesquisa e entrevista elaborado pela servidora Deize dos Santos Gonçalves Freire, SIAPE 1955923, lotada na Reitoria/IFPA, afastada para Doutorado em programa de Ciências da Educação, na instituição, UNIDA - UNIVERSIDADE DE INTEGRAÇÃO DAS AMERICAS, para sua análise e manifestação.

Atenciosamente,

(Assinado digitalmente em 11/11/2024 10:25)
LIVIA TAMIRÉS OLIVEIRA CONOR SALLES
CH GABINETE REITOR GR
Matricula: 2350238

Processo Associado: 23051.010190/2024-06

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifpa.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 3200, ano: 2024, tipo: DESPACHO, data de emissão: 11/11/2024 e o código de verificação: c1de787c2d



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARÁ
REITORIA GABINETE DA REITORIA

DESPACHO N° 3340/2024 - RE/GABREI (11.01.11)

N° do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Belém-PA, 21 de novembro de 2024.

À PROGEP,

Prezados,

Gentilmente solicitamos que seja dado ciência à servidora Deize dos Santos Gonçalves Freire, SIAPE 1955923, sobre o teor do processo e posterior arquivamento.

Atenciosamente,

(Assinado digitalmente em 21/11/2024 15:52)
LIVIA TAMIRÉS OLIVEIRA CONOR SALLES
CH GABINETE REITOR GR
Matricula: 2350238

Processo Associado: 23051.010190/2024-06

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifpa.edu.br/public/documentos/index.jsp>
informando seu número: 3340, ano: 2024, tipo: DESPACHO, data de emissão: 21/11/2024 e o código de
verificação: aad0ed206e



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARÁ
REI/DEP DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

DESPACHO Nº 561/2024 - REI/DDP (11.21.01.02)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Belém-PA, 03 de dezembro de 2024.

Ao Núcleo de Gestão Documental (NGD),

1. Trata o presente processo de solicitação de acesso ao acervo do programa de capacitação e desenvolvimento dos servidores do IFPA, bem como autorização para aplicação de questionário de pesquisa da servidora Deize dos Santos Gonçalves Freire matrícula SIAPE: 1955923, com lotação na PROGEP/REITORIA;
2. Após análise junto aos documentos acostados, verificou-se que foi autorizado a solicitação mencionada acima e posteriormente, encaminhado e-mail dando ciência a servidora;
3. Desta forma, encaminhamos ao Setor de Gestão Documental para arquivamento dos autos.

Atenciosamente,

(Assinado digitalmente em 03/12/2024 17:07)
CLEIDE DO SOCORRO MARCOS DA SILVA DIAS
DIRETOR
Matrícula: 1301003

(Assinado digitalmente em 03/12/2024 17:51)
GABRIEL CASTRO SANTOS
CHEFE DE DEPARTAMENTO
Matrícula: 2217782

(Assinado digitalmente em 03/12/2024 14:44)
SUZIANE DE CASSIA LEITE DE BRITO
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO
Matrícula: 1354536

(Assinado digitalmente em 03/12/2024 15:41)
WANALIA TÔME DE NAZARE ALMEIDA
PRÓ-REITOR(A)
Matrícula: 2171416

Processo Associado: 23051.010190/2024-06

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sioas.ifpa.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 561, ano: 2024, tipo: DESPACHO, data de emissão: 03/12/2024 e o código de verificação: bf47d4af95

SOBRE A AUTORA

Deize dos Santos Gonçalves Freire

Possui graduação em Ciências Contábeis pela Faculdade Ideal (2005), Pós-graduação em Contabilidade Pública e lei de responsabilidade fiscal pela Universidade Candido Mendes, Mestrado em Ciência da Educação pela Universidad de la Integración de las Américas (2023), Doutorado em Ciência da Educação na Universidad de la Integración de las Américas.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Análise bibliográfica 71
análise documental 71, 73, 127

C

Campus Belém 17, 19, 30, 31, 67, 70, 78, 82, 83, 85, 90, 124, 143
Capacitação 10, 12, 36, 57, 62, 64, 66, 76, 90, 95, 96, 133, 149
CEFET-PA 12, 30
coleta de dados 17, 18, 19, 67, 68, 70, 71, 73, 74
comissões paritárias 76, 124, 127, 128, 131, 132, 135, 136
CTEAD 61
cultura institucional 15, 19, 36, 40, 53, 94, 96, 126, 129, 134, 136

D

Decreto nº 5.707/2006 57, 59, 62
Decreto nº 9.991/2019 19, 55, 57, 58, 59, 62, 66, 68, 71, 121, 122, 129, 131, 132, 134, 137, 141
democratização do conhecimento 39
Descentralização 129, 133
desenvolvimento profissional 16, 17, 32, 33, 34, 35, 36, 43, 49, 50, 52, 54, 57, 62, 70, 71, 73, 76, 77, 90, 91, 93, 96, 97, 98, 99, 101, 102, 106, 115, 127, 128, 131, 136
DGP 12, 35, 38, 48, 49
Diretoria de Gestão de Pessoas 12, 35, 38, 48, 49

E

educação profissional e tecnológica 21, 30, 31, 44, 85, 89, 93
equidade 13, 17, 19, 31, 32, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 66, 75, 76, 77, 81, 91, 92, 94, 96, 111, 122, 124, 126, 127, 128, 130, 131, 134, 135, 136
Estatuto dos Servidores Públicos 62
estudo de caso 68, 69

F

formação continuada 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 62, 63, 65, 68, 70, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 80, 82, 84, 85, 87, 88, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 99, 101, 102, 103, 104, 106, 108, 111, 113, 115, 121, 122, 124, 126, 127, 128, 130, 131, 133, 134, 135, 136, 137, 141, 149
formação continuada online 62, 63
formação docente 32, 44, 54, 63, 71, 77, 82

G

gestão institucional 17, 50, 51, 76, 99, 102, 106, 111, 127, 128, 135
gestão universitária 13, 16, 134
governança 60, 76, 112, 124, 129, 130, 131, 133, 135, 136, 151

I

IFPA 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 60, 61, 62, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127,

128, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 136, 140, 148, 149, 150, 151
imparcialidade 13, 15, 16, 17, 49, 50, 73, 75, 76, 77, 122, 123, 124, 126,
127, 130, 135
incentivos institucionais 98
Inclusão 129, 133
indicadores de desempenho 58, 77, 90, 124, 128, 129, 130, 133, 136
infraestrutura tecnológica 122, 128, 130, 131
Instituto Federal do Pará 13, 14, 17, 19, 21, 36, 46, 47, 49, 52, 57, 67, 70,
73, 77, 79, 81, 82, 83, 90, 92, 117, 121, 124, 126, 130, 131
Instrução Normativa nº 201/2021 71

J

justiça institucional 55

L

Lato Sensu 10, 51, 52, 77, 80, 82, 83, 84, 114, 121
LDB 32, 43, 44, 47
Lei de Cotas 46
Lei de Diretrizes e Bases 32, 43, 45, 47
Lei nº 8.112/1990 55, 58, 62, 64
Lei nº. 9.394/96 43
Lei nº 11.091/2005 34, 65, 68, 121, 123, 129, 131, 132, 135
Lei nº 11.892/2008 55
Lei nº 12.711/2012 46
Lei nº 12.772/2012 123, 132, 135

M

monitoramento e avaliação 35

O

Observatório Institucional 133, 135

P

PCCTAE 12, 34, 48, 63, 64, 65, 68, 121

PDI 12, 30, 31, 32, 37, 48, 54, 123

PDP 12, 13, 17, 37, 48, 54, 57, 59, 60, 61, 66, 122, 123, 124, 126, 127, 128, 131, 132, 134, 135, 136, 138, 140

pesquisa qualitativa 69

Planejamento estratégico 97, 100, 147, 149

Plano de Carreira do Magistério Federal 135

Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos 12, 32, 34, 48, 63, 65, 121, 131, 135, 137

Plano de Desenvolvimento de Pessoas 12, 13, 17, 37, 48, 54, 57, 59, 66, 122, 126, 127, 131, 134, 138, 140

Plano de Desenvolvimento Institucional 12, 30, 37, 48, 123

Plano Plurianual de Capacitação 12, 57, 66, 76, 95, 96, 149

PPC 10, 12, 57, 58, 66, 76, 95, 96, 149

PPGEMAT 12, 78, 79, 86, 87, 118

PROFEPT 12, 78, 79, 120, 147, 148

PROFNIT 12, 78, 79, 89, 90

programa Formar e Inovar 61, 95, 96, 149

progressão funcional 48, 76, 94, 106, 108, 135

Progressão na Carreira 64

Q

qualificação profissional 32, 56, 65, 74, 80, 84, 99, 105, 106, 113, 117, 134, 150

questionário 71

R

reconhecimento profissional 15, 101, 106, 107, 122, 124

recursos tecnológicos 15, 93, 103, 104, 105, 116, 150

Rede Federal de Educação Profissional 30, 47, 55, 67, 119, 121, 138

S

SIGAA 12, 77, 80, 81, 82, 83, 84, 114, 140

Sistema integrado de gestão de atividades acadêmicas 12, 77, 80, 82, 83, 84, 114

Stricto SENSU 10, 51

T

transparência 13, 17, 40, 49, 50, 55, 59, 60, 67, 73, 75, 76, 80, 82, 84, 85, 87, 90, 91, 92, 94, 96, 112, 113, 114, 115, 118, 119, 121, 122, 124, 126, 127, 128, 130, 131, 134, 135, 136, 151

transparência institucional 115, 130

V

valorização profissional 15, 17, 19, 32, 41, 47, 48, 50, 54, 66, 91, 94, 111, 116, 121, 123, 124, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 134



AYA EDITORA
2026