



Fatores que Desmotivam os Técnicos/Docentes do Instituto Federal do Pará (IFPA) na Imparcialidade da Efetivação da Formação Continuada, em Belém, Pará, Brasil, no Período de 2024 a 2025

Factors That Demotivate Technical and Teaching Staff at the Federal Institute of Pará (IFPA) Regarding the Impartiality in the Implementation of Continuing Education in Belém, Pará, Brazil, from 2024 to 2025

Deize dos Santos Gonçalves Freire

Contadora do IFPA (Instituto Federal do Pará), Mestra em Ciências da Educação pela UNIDA-PY.

Resumo: O presente estudo teve como propósito investigar fatores que desmotivam os técnicos docentes 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. A importância desta pesquisa está na necessidade de reconsiderar a função da formação continuada como ferramenta para o aprimoramento humano e institucional. Objetiva-se, portanto, auxiliar na elaboração de estratégias que incentivem uma cultura de apreço, igualdade e dedicação à excelência educacional, fortalecendo a identidade profissional dos servidores e consolidando o Instituto Federal do Pará com um Modelo de educação pública inclusiva na Amazônia.

Palavras-chave: formação continuada; valorização profissional; gestão pública; Instituto Federal do Pará (IFPA); políticas institucionais.

Abstract: This study aimed to investigate the factors that demotivate technical and teaching staff within the context of the Federal Institute of Pará (IFPA). This topic holds particular relevance given the institution's strategic role in promoting scientific, technological, and cultural development in the Amazon region. Despite institutional policies aimed at staff qualification and appreciation, significant challenges persist that compromise the effectiveness of continuing

education, such as a lack of institutional recognition, absence of concrete incentives, structural limitations, and a weak participatory management model. The research seeks to understand the institutional, political, and administrative factors that influence impartiality in the implementation of continuing education policies at IFPA, for both administrative staff and faculty. In this regard, the central research question is: what are the main factors that affect the impartiality of the implementation of continuing education policies, both *lato sensu* and *stricto sensu*, aimed at specialization, updating, and academic advancement? To address this issue, the study analyzes the challenges faced by university management, official documents governing personnel development policies—such as the People Development Plan (PDP) and the Annual Action Plan—and the impact of the adopted management model on the promotion of professional qualification. The general objective is to analyze the factors that influence the impartiality of continuing education promotion at IFPA, identifying inequalities, barriers, and opportunities for improving internal policies. The relevance of this research lies in the need to reconsider the role of continuing education as a tool for both human and institutional development. Therefore, the study aims to support the development of strategies that foster a culture of appreciation, equity, and commitment to educational excellence, strengthening the professional identity of staff and consolidating the Federal Institute of Pará as a model of inclusive public education in the Amazon.

Keywords: continuing education; professional development; public management; Federal Institute of Pará (IFPA); institutional policies.

INTRODUÇÃO

O presente estudo intitula-se Fatores que desmotivam os técnicos/docentes do Instituto Federal do Pará (IFPA) na imparcialidade da efetivação da formação continuada, em Belém, Pará, Brasil, no período de 2024 a 2025. A capacitação contínua de servidores públicos, particularmente no âmbito da educação, representa um dos pilares essenciais para o fortalecimento das instituições de formação e para o desenvolvimento de uma educação pública de excelência, democrática e inclusiva. Dentro do contexto do Instituto Federal do Pará (IFPA), essa temática adquire uma ainda mais significativa importância, considerando que a instituição exerce função primordial no fomento ao saber científico, tecnológico e cultural na área amazônica, tendo a incumbência de formar profissionais comprometidos com a sustentabilidade ambiental e social no âmbito do Estado do Pará.

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.

Ademais, a ausência de comunicação entre a administração e os colaboradores a respeito das questões reais, além das demandas por capacitação, ocasiona um

afastamento entre as propostas educacionais e as necessidades específicas do dia a dia profissional. Quando a formação é reconhecida como uma demanda administrativa, dissociada da realidade prática e das expectativas, a adesão dos trabalhadores tende a diminuir.

Dessa maneira, a falta de políticas motivacionais, de reconhecimento e de incentivo, como progressões na carreira, flexibilização dos horários, juntamente com a valorização pública das conquistas alcançadas, fortalece o desinteresse e compromete a efetivação das metas institucionais de desenvolvimento humano e profissional.

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.

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 desporto, 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.

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 preparo para enfrentar situações previsíveis e imprevistas, com criatividade, responsabilidade e autonomia” (Brasil, 2014, p. 105).

O servidor público deve demonstrar senso crítico, capacidade de autogestão, 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) 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, condições de trabalho, participação nas decisões e relações com a sociedade. Assim, a qualificação profissional é entendida como um processo integrado, que envolve dimensões pedagógicas, administrativas, éticas e humanas.

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.

Desafios enfrentados pela Gestão na Promoção da qualificação dos professores e técnicos administrativos do IFPA.

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.

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).

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 instituiu 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 profissionais 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 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).

As preocupações dos professores e dos técnicos administrativos do IFPA extrapolam as questões financeiras. Não é possível parafrasear o texto fornecido, pois ele consiste apenas em uma expressão incompleta. Envolvem aspectos políticos, culturais e humanos, os quais demandam uma perspectiva atenta, estratégica e colaborativa da instituição. Ultrapassar tais obstáculos. Solicita o reforço de uma cultura organizacional voltada para a aprendizagem incessante, a valorização do servidor como figura central no processo educacional e a efetivação de políticas de capacitação que estejam em consonância com a missão do IFPA de fomentar uma educação pública, de qualidade e capaz de promover transformações sociais (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, resignificando 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).

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 (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, 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).

Em relação à dimensão social, a perspectiva em relação à 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 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 deva, 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.

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).

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).

Segundo destaca Perrenoud (2021), 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.

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 n. 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 da transição para 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).

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 sejam

garantidas 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados alcançados apontam que, apesar de haver progressos consideráveis na criação de normativas e diretrizes direcionadas à formação continuada, ainda permanece um vasto percurso a ser trilhado para que essas políticas sejam completamente implementadas na rotina institucional.

Persistem entraves alusivos à comunicação interna, à transparência dos procedimentos e à clareza das informações fornecidas pela administração, os quais comprometem a participação ativa dos servidores e a efetivação de uma cultura institucional genuinamente democrática e justa. Concernente aos principais obstáculos enfrentados pela gestão na promoção da capacitação dos docentes e dos profissionais administrativos.

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.

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.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11091.htm. Acesso em 03 de mar. de 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.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 13 jan. 2005.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro 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. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 24 fev. 2006.

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

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.** Regulamenta 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.

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 a.p. 19-63. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/T1SF/Akiko/03.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2024.

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.

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).

PERRENOUD, Philippe. **Construir Competências desde a Escola.** Porto Alegre: Artmed, 2021.