



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

CLARISSE BEATRIZ BENJAMIM LIMA

**INCENTIVOS À FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO
BÁSICA NAS REDES MUNICIPAIS DA REGIÃO DE INTEGRAÇÃO GUAJARÁ/PA**

BELÉM-PA

2025

CLARISSE BEATRIZ BENJAMIM LIMA

**INCENTIVOS À FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO
BÁSICA NAS REDES MUNICIPAIS DA REGIÃO DE INTEGRAÇÃO GUAJARÁ/PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Educação, do Instituto de Ciências da Educação, da Universidade Federal do Pará como requisito para obtenção do grau de Licenciado em Pedagogia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Dalva Valente G. Gutierrez

BELÉM-PA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- B468i Benjamin Lima, Clarisse Beatriz.
Incentivos à formação continuada de professores da educação básica nas redes municipais da região de integração Guajará/PA / Clarisse Beatriz Benjamin Lima. — 2025.
41 f. : il. color.
- Orientador(a): Prof^a. Dra. Dalva Valente Guimarães Gutierrez
Trabalho de Conclusão (Graduação) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Faculdade de Educação, Belém, 2025.
1. Formação continuada. 2. Incentivos à formação docente.
3. Licença para curso. 4. Carreira docente. 5. Valorização docente. I. Título.

CDD 370

CLARISSE BEATRIZ BENJAMIM LIMA

**INCENTIVOS À FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO
BÁSICA NAS REDES MUNICIPAIS DA REGIÃO DE INTEGRAÇÃO GUAJARÁ/PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Educação, do Instituto de Ciências da
Educação, da Universidade Federal do Pará como
requisito para obtenção do grau de Licenciado em
Pedagogia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Dalva Valente G. Gutierrez

Data de aprovação: ____/____/____

Conceito:

Banca Examinadora:

Prof^a. Dr^a. Dalva Valente Guimarães Gutierrez
Orientadora – FAED/ICED/UFPA

Prof^a. Dr^a. Eliana da Silva Felipe
Membro Interno – FAED/ICED/UFPA

M^a. Soraya de Nazaré Camargo Vargas
Membro Externo – PPGED/UFPA

BELÉM-PA

2025

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a todas as pessoas que foram fundamentais durante minha jornada acadêmica. Ao meu companheiro, Victor Barbosa, meu sincero agradecimento por todo o apoio, desde a aprovação no vestibular até a conclusão deste curso. Sua parceria foi inestimável, e ter tido o privilégio de dividir as vivências e desafios do ensino superior ao seu lado, mesmo em cursos diferentes, foi um presente do destino e uma fonte de ânimo por estarmos constantemente próximos.

À minha mãe, Maria de Nazaré Benjamim, obrigada por acreditar em mim, investir na minha educação e me ensinar desde cedo o valor transformador do conhecimento. Seu exemplo e incentivo repercutem em cada uma das minhas conquistas. Ao meu pai, Jhon Lima, pelo suporte financeiro que tornou possível dedicar-me integralmente aos estudos, e pelas palavras de consolo que sempre me deram forças para seguir em frente nos momentos desafiadores, por apoiar todas as minhas decisões, se disponibilizar a me ouvir e acolher, me dar conselhos e palavras de conforto que me ajudam a persistir

Ingressar na universidade aos 17 anos, em meio a uma pandemia, foi uma experiência singular. Agradeço por ter encontrado na UFPA, mesmo em sua grandeza, um espaço para construir laços e amadurecer não apenas academicamente, mas também pessoalmente, por esse motivo, direciono um agradecimento especial à minha amiga Maysa Lima, cuja amizade foi essencial durante a graduação, à minha primeira amizade no curso, Rebeca, e por fim, à minha última, mais recente e genuína amizade, Maria Eduarda.

No âmbito acadêmico, sou imensamente grata pela oportunidade de integrar o Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas e Gestão Educacional (GEPPGE) como bolsista de iniciação científica sob a orientação da Prof^a. Dalva Valente, que foi crucial para o meu amadurecimento e para a formação da minha identidade como professora pesquisadora. Meus agradecimentos também aos colegas do grupo e suas contribuições para o meu aprimoramento, em especial Luan e Bruna, pelo indispensável suporte e companheirismo.

Aos integrantes do grupo de estudo espírita, que me acolheram nas reuniões online. Pude me reconectar com meus princípios, com Deus e com os espíritos de luz. As boas vibrações e os ensinamentos colhidos foram essenciais para que eu encontrasse o equilíbrio e a perseverança necessários para seguir adiante. Por fim, aos meus amigos Eloá, Luana, Milla, Maria Clara e Rickelme, que estiveram comigo fora da universidade, trazendo alegria, descontração e apoio incondicional na minha vida pessoal.

RESUMO

O estudo trata dos Incentivos à Formação Continuada nos Planos de Carreira dos professores das redes municipais de Educação Básica em municípios da Região de Integração Guajará do Pará e tem como objetivo analisar os incentivos e seus efeitos na composição da remuneração docente. Com base na investigação documental, analisaram-se os cinco Planos de Carreira docente a partir de três eixos de incentivo: 1) Licenças para cursar pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado); 2) Concessão de bolsa de estudo ou ajuda de custo para formação continuada; 3) Tempo de licença disponibilizado e suas condicionalidades para cursar Especialização, Mestrado ou Doutorado. Os resultados mostraram certos avanços nas políticas de incentivo à formação continuada, tendo as licenças remuneradas em quase todos os municípios e repercussões positivas na valorização docente. Porém, as licenças para curso ainda apresentam limitações, pois na maioria dos municípios elas não cobrem o período integral dos cursos. Bolsas ou ajuda de custo para formação também não são previstas de forma garantida em sua maioria, nos que são, não compreendem o tempo de duração das qualificações integralmente ou exigem que o docente preste serviços a fim de compensar o tempo de afastamento como forma de ressarcimento. Conclui-se que mesmo que haja elementos de valorização nos planos de carreira, tais legislações não garantem incentivos suficientes de maneira a garantir plena valorização desses profissionais.

Palavras-chave: formação continuada; incentivos à formação docente; licença para curso; carreira docente; valorização docente.

ABSTRACT

The study focuses on the Incentives for Continuing Education within the career plans of elementary education teachers in municipalities within the Guajará Integration Region of Pará. Its objective is to analyze these incentives and their effects on the composition of teacher remuneration. Based on a document-based investigation, five teacher career plans were analyzed using three key incentive axes: 1) Leaves of absence for graduate studies (Specialization, Master's, Doctorate); 2) The provision of scholarships or financial aid for continuing education; 3) The duration of available leave and the conditions for taking Specialization, Master's, or Doctorate courses. The results showed certain advancements in continuing education incentive policies, with paid leaves of absence in nearly all municipalities having positive repercussions for teacher valorization. However, the leaves of absence for courses still have limitations, as in most municipalities they do not cover the full duration of the courses. Scholarships or financial aid for education are also not guaranteed in most cases. In municipalities where they are, they do not cover the entire duration of the qualifications or require the teacher to provide services to compensate for the time away as a form of reimbursement. It is concluded that even though there are elements of appreciation within the career plans, these legislations do not guarantee sufficient incentives to ensure the full valorization of these professionals.

Keywords: continuing professional development (CPD); incentives for teacher training; leave of absence for studies; teacher career; teacher valorization.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES E QUADROS

Figura 1 - Regiões de Integração (R.I.) do estado do Pará.....	24
Quadro 1 – Legislações dos municípios componentes da Região de Integração Guajará	11
Quadro 2 – Teses e dissertações sobre “Incentivo à formação continuada docente” 2017 – 2023	14
Quadro 3 – Teses e Dissertações sobre “Formação Continuada de professores do ensino fundamental” 2017– 2023	16
Quadro 4 – PCCRs da Região de Integração Guajará	26
Quadro 5 - Acréscimo pecuniário no vencimento ou na remuneração na Região Guajará	32

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CPD	—	<i>Continuing Professional Development</i>
FAED	—	Faculdade de Educação
FAPESPA	—	Fundação Amazônia de Amparo a Estudos e Pesquisas do Pará
FUNDEB	—	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
GEPPOGE	—	Grupo de Estudos e Pesquisa em Políticas Públicas e Gestão Educacional
IBGE	—	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LDB	—	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
PCCR	—	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração
PIBIC	—	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
PPGED	—	Programa de Pós-Graduação em Educação da UFPA
RI	—	Região de Integração
UFPA	—	Universidade Federal do Pará

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	JUSTIFICATIVA/PROBLEMATIZAÇÃO	9
3	MATERIAIS E MÉTODOS	11
3.1	Formação Continuada: levantamento das produções	12
3.2	A Formação Continuada dos professores da educação básica na legislação nacional.....	20
3.3	Incentivos para a formação continuada dos professores	23
3.3.1	Aspectos gerais do estado do Pará.....	23
3.3.2	Licenças para cursar pós-graduação	26
3.3.3	Concessão de bolsa de estudo ou ajuda de custo para formação continuada	29
3.3.4	Tempo de licença disponibilizado e suas condicionalidades para cursar Especialização, Mestrado ou Doutorado	30
3.4	Acréscimos pecuniários no vencimento/remuneração decorrentes de promoção na carreira decorrentes de formação continuada	31
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
	REFERÊNCIAS	35

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa intitulada “INCENTIVOS À FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA NAS REDES MUNICIPAIS DA REGIÃO DE INTEGRAÇÃO GUAJARÁ/PA”, é um recorte do Plano de Trabalho do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) que está vinculado a pesquisa “Política de Financiamento da Educação: implicações do Fundeb permanente para a Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica em Municípios da Região Norte do Brasil” do Grupo de Estudos e Pesquisa em Políticas Públicas e Gestão Educacional (GEPPGE) coordenado pela Prof^ª. Dr^ª. Dalva Valente Guimarães Gutierrez, que objetiva analisar as implicações da alteração do conceito de profissionais da educação a partir da Lei de regulamentação do Fundeb para a configuração da carreira e da remuneração dos profissionais da educação em municípios da Região Norte do Brasil, enquanto a presente pesquisa objetiva fazer a análise dos incentivos à formação continuada e seus efeitos na composição da remuneração dos professores nos municípios da Região de Integração Guajará.

A partir disso, pretende fazer o levantamento e estudo da bibliografia referente à valorização do professor com enfoque na formação continuada e seus incentivos; a análise da legislação nacional referente à formação continuada dos professores da educação básica; a identificação de possíveis incentivos para a formação continuada dos professores nos Estatutos e/ou os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) municipais, tais como: licenças, ajuda de custo ou bolsas de estudo; tempo de licença; bem como busca evidenciar os possíveis acréscimos pecuniários no vencimento/remuneração decorrentes da formação continuada. Portanto, o objeto da pesquisa focaliza os incentivos à formação continuada e destaca os impactos dessa formação na composição da remuneração.

2 JUSTIFICATIVA/PROBLEMATIZAÇÃO

O presente estudo teve origem a partir do Plano de Trabalho de Iniciação Científica, que tem como título “Incentivos à formação continuada nos Planos de Carreira e seus efeitos na composição da remuneração dos professores das redes municipais de Educação Básica no estado do Pará” onde objetivou-se analisar os incentivos à formação continuada e seus efeitos na composição da remuneração nos Planos de Carreira dos 144 municípios do Estado do Pará, para isso, considerou a divisão territorial das Regiões de Integração do Estado, sendo elas: Araguaia, Baixo Amazonas, Carajás, Guajará, Guamá, Lago de Tucuruí, Marajó, Rio Caeté, Rio Capim, Tapajós, Tocantins, Xingu, totalizando 12 regiões. Outrossim, o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério da Educação Básica (PSPN), que foi criado pela Lei nº 11.738/2008, as Diretrizes Nacionais para a elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública (Resolução CNE/CEB n.º 2, de 28 de maio de 2009), as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada (Resolução CNE/CP nº 2, de 1º julho de 2015) e o Fundo de Manutenção e de Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) – Lei nº 14.113/2020 têm o propósito de valorizar o professor e dar maior organicidade e efetividade aos Planos de carreira do magistério da educação básica. Gatti, et al. (2019) salientam que a formação continuada deve ter perspectivas claras para a concretização da valorização do trabalho docente, mas que elas não são suficientes, uma vez que necessitam também de políticas consistentes de carreira, salário entre outros.

Considerando o exposto e o art. 70 da Lei nº 9.394/1996 – LDB/1996, o Fundeb permanente prevê expressamente que os PCCRs devem contemplar a formação profissional dos seus membros, sobretudo, as direcionadas à formação continuada de professores, associando as disposições afetas ao piso salarial – PSPN/2008 (FUNDEB, 2021). Para além da relevância dos conhecimentos profissionais ou saberes específicos, também é de grande importância considerar os aspectos da subjetividade dos docentes – suas emoções, sentimentos, autoestima entre outros (Imbernón, 2009). Para Gatti (2009, p. 93), “a passagem de uma sociedade industrial para uma sociedade da informação, de uma sociedade segura para uma sociedade plural e instável está gerando crises diversas” e o professor desempenha papel central na formação dessa sociedade, por isso precisa estar em formação permanente. A possibilidade da formação continuada e as condições adequadas para isso são fatores importantes para o

desenvolvimento profissional docente. A formação continuada é fundamental para a valorização docente, por permitir que haja procedimentos de evolução profissional na carreira. Isto assegura ao trabalhador as condições para o aperfeiçoamento de sua identidade profissional e consequentemente da qualidade de ensino.

A Constituição Federal (1988) determina como direito social o acesso a uma educação pública e de qualidade e solidificou o entendimento de que a valorização profissional do magistério é condição fundamental para a garantia de tal direito. E um dos meios para a concretização da valorização do professor é a implementação de Planos de carreira que contemplem possibilidades de movimentação na carreira (Rodriguez et al. 2018, p. 494).

Cabe lembrar que ainda são escassos os estudos sobre formação continuada de professores em municípios da Região Norte, mais especificamente que envolvam os municípios do Pará. A perspectiva é de que os resultados do estudo possam contribuir com o estudo dos incentivos à formação continuada e suas implicações na composição da remuneração dos professores da Educação Básica no contexto amazônico. A qualificação docente é um elemento central para a melhoria da qualidade da educação, promove a valorização da carreira e a melhoria da qualidade de ensino no sistema público educacional.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

A investigação se desenvolveu por meio da pesquisa documental com revisão bibliográfica. Segundo Gil (2022), a pesquisa documental engloba a diversidade de documentos disponibilizados de modo físico ou digital. Desse modo, primeiramente, a pesquisa utilizou o levantamento bibliográfico e revisão de literatura levando em conta que a “[...] busca ou recuperação da informação é uma atividade que nenhum pesquisador pode prescindir [...]” (Witter, 2023, p. 6).

Além das obras levantadas, utilizou-se de leituras de autores da área. A pesquisa documental segundo Grazziotin (*et al.* 2022, p. 6) é um procedimento no qual o pesquisador não participa da construção das informações e dos dados. Pode-se considerar como documento “[...] qualquer tipo de informação escrita, falada, televisada, desenhada, filmada, computadorizada, ou outra qualquer, que tem certa durabilidade, é caracterizável, passível de análise e teste de validade e de fidedignidade. [...]” (Salazar *apud* Witter, 2023, p. 7). As fontes documentais utilizadas foram principalmente os Planos de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR), Legislações Nacionais, e locais. Segue a relação das principais fontes analisadas:

Quadro 1 – Legislações dos municípios componentes da Região de Integração Guajará

Município	Legislação	Ano
Ananindeua	Lei nº 2.355 de 16 de Janeiro de 2009. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Servidores do Magistério Público Municipal de Ananindeua, e dá outras providências.	2009
Belém	Lei Ordinária nº 7.528, 05 de Agosto de 1991. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Município de Belém; e Lei nº 8.487, de 29 de Dezembro de 2005. Dispõe sobre a Concessão de Incentivo ao Aperfeiçoamento, ao Funcionário do Grupo Magistério, Vantagem Pecuniária Prevista no Art. 37, Inciso VI, da Lei nº 7528, de 05 de Agosto de 1991, e dá outras providências.	1991 e 2005
Benevides	Lei nº 1.017, de 22 de Setembro de 2005. Estabelece o Sistema de Classificação de Cargos do Magistério, fixa seu número e Níveis de vencimentos, normas de ascensão funcional e dá outras providências.	2005
Marituba	Lei nº 189, de 2007. Dispõe sobre a Adequação e Reformulação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Marituba.	2007
Santa Bárbara	Lei nº 129, de 12 de Março de 2010. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público e Pessoal de Apoio do Município de Santa Bárbara e dá outras providências.	2010

Fonte: Acervo do Grupo de Estudos e Pesquisa em Políticas Públicas e Gestão Educacional (GEPPGE)

Portanto, o objeto da pesquisa focaliza os incentivos à formação continuada e destaca os impactos dessa formação na composição da remuneração, visto que, diante das constantes mudanças na sociedade e conseqüentemente, no cotidiano escolar, faz-se relevante a formação dos professores da Educação Básica.

A formação continuada de professores tem sido entendida como um processo permanente de aperfeiçoamento dos saberes necessários à atividade profissional, realizado após a formação inicial, com o objetivo de assegurar um ensino de melhor qualidade aos educandos (Chimentão, 2009, p. 3).

Por isso, cabe aos municípios viabilizar o ingresso dos docentes para essa formação continuada, bem como, esse procedimento deve estar assegurado pelos planos de carreira e remuneração para que haja condições necessárias para sua realização e para valorizar a carreira docente por intermédio do aprimoramento da remuneração. Por esse motivo a pesquisa também busca analisar os efeitos dos incentivos à formação continuada na composição da remuneração docente.

Os incentivos para a formação continuada foram analisados a partir dos seguintes eixos:

1. Licenças para cursar pós-graduação; 2. Concessão de bolsa de estudo ou ajuda de custo para formação continuada; e 3. Tempo de licença disponibilizado e suas condicionalidades para cursar Especialização, Mestrado ou Doutorado.

Os resultados da pesquisa são demonstrados em três subseções: **3.1 Formação Continuada: Levantamento das Produções** na qual são demonstradas as teses e dissertações produzidas sobre o tema nos anos recentes; **3.2 A Formação Continuada dos Professores da Educação Básica na Legislação Nacional** na qual se analisa a formação continuada nas principais leis nacionais; **3.3 Incentivos Para a Formação Continuada dos Professores** na qual se identificam os principais incentivos à formação continuada que constam nos Planos de Carreira e remuneração de Professores dos municípios paraenses; e **3.4 Acréscimos Pecuniários no Vencimento/Remuneração Decorrentes de Promoção na Carreira Decorrentes de Formação Continuada**, que destacam os efeitos da qualificação no vencimento dos professores.

3.1 Formação Continuada: levantamento das produções

A etapa metodológica constitui um pilar fundamental, uma vez que orienta e valida todo o percurso investigativo. Inicialmente, procede-se ao mapeamento das produções já existentes acerca da temática, o que não apenas confere contexto e legitimidade ao estudo, mas também permite identificar lacunas no conhecimento fundamentado na literatura especializada. Esse levantamento sistemático justifica a relevância e a originalidade da investigação, ao demonstrar como a pesquisa se insere no diálogo acadêmico preexistente e propõe avançar fronteiras do saber. Por fim, a credibilidade do trabalho é assegurada por um desenho metodológico

embasado em evidências, que garante rigor na recolha e análise dos dados, conferindo solidez científica às conclusões obtidas, conforme salienta Morosini e Fernandes (2014).

[...] Permite-nos entrar em contato com os movimentos atuais acerca do objeto de investigação, oferecendo-nos uma noção abrangente do nível de interesse acadêmico e direcionando, com mais exatidão, para itens a serem explorados – reforço de resultados encontrados ou criação de novos ângulos para o tema de estudo – abrindo assim, inúmeras oportunidades de enriquecimento do estudo. [...] o Estado de Conhecimento deva ser o movimento inicial de toda pesquisa, uma vez que localiza e norteia os passos da investigação, a partir do conhecimento e da compreensão da produção intelectual que aborda estudos relacionados ao objeto de nossa pesquisa (Morosini; Fernandes 2014, p.158).

Segundo Morosini, Nascimento e Nez (2021, p. 76), no trabalho acadêmico, "o conhecimento e suas relações com a vida prática é uma ferramenta de trabalho", tal concepção atribui ao estado do conhecimento um caráter formativo e instrumental. Os autores destacam que esse fundamento não apenas facilita a leitura da realidade, mas também contribui para o desenvolvimento de competências na escrita e na formalização metodológica, elementos essenciais para a estruturação e o avanço do percurso investigativo individual de cada pesquisador. Dessa maneira, compreende-se que a articulação entre teoria e prática não é apenas um recurso, mas um eixo central na construção de pesquisas academicamente sólidas e socialmente relevantes.

Nesta seção será apresentado o resultado do levantamento bibliográfico, realizado no site da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), referente ao período de 2017 a 2023. A primeira fase de 2017 a 2022 teve como base de coleta de dados os arquivos da pesquisa realizada pelo do Grupo de Estudos e Pesquisa em Políticas Públicas e Gestão Educacional (GEPPOGE); a segunda, referente ao ano de 2023 foi coletada por mim. No primeiro levantamento, referente ao período de 2017 a 2022 obteve-se 5 produções, sendo 1 tese e 4 dissertações, que foram selecionadas de acordo com os seguintes critérios: a existência das palavras-chaves “Formação continuada” no título das produções e a abordagem da formação continuada como centralidade na obra.

Para o segundo levantamento, referente especificamente ao ano de 2023, foi levado em conta os mesmos critérios da busca anterior. Primeiramente, na busca por meio dos descritores “incentivos à formação continuada”, com a aplicação do filtro do ano de 2023, foi encontrada apenas uma produção, a qual não condizia com os critérios. Os resultados do levantamento estão nos quadros a seguir:

Quadro 2 – Teses e dissertações sobre “Incentivo à formação continuada docente” 2017 – 2023

Título	Autor	Instituição	Tipo de Documento	Ano
Formação continuada de educadoras: impactos do “programa mesa educadora para a primeira infância”	Eduardo Augusto Ribeiro Ramiro	UNICAMP	Dissertação	2018
O Sistema Universidade Aberta do Brasil no município de São Mateus-ES: análise das perspectivas de formação inicial e continuada de professores no Ensino na Educação Básica	Carla Fabiani Scoto Bachelos	UFES	Dissertação	2017
Formação continuada de professores na área de Matemática: Uma análise crítica do pacto nacional pela alfabetização na idade certa (PNAIC)	Francisco Guimarães de Assis	UEPB	Dissertação	2018
Formação continuada em serviço dos professores de ciências do sistema municipal de ensino do Recife - Pernambuco: complexidade e ambiguidades do Programa Qualiescola II	Daniella Cristina Silva dos Santos	UFRPE	Tese	2017

Fonte: Levantamento geral de produções sobre incentivos a formação continuada de professores da educação básica 2007-2022, realizado pelo GEPPGE. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) para o ano de 2023

A dissertação de Eduardo Ramiro intitulada “Formação continuada de educadoras: impactos do “programa mesa educadora para a primeira infância” objetivaram analisar como as profissionais da educação infantil do município de Guarulhos/SP concebem o espaço de formação continuada "Programa Mesa Educadora para a Primeira Infância" e paralelo a isto compreender os impactos deste programa na formação destas profissionais. A metodologia envolveu a pesquisa de campo contando com cinco educadoras entrevistadas sendo: professora, coordenadora pedagógica, vice-diretora, diretora e cozinheira, onde foi possível também analisar as cartas iniciais e avaliativas e os cadernos de memórias da instituição. Nesse sentido, concluiu-se que as participantes da pesquisa consideram o “Mesa Educadora” um programa relevante para a sua formação na medida em que o compartilhamento de experiências é reconhecido como um meio junção da teoria e prática, em suma o programa é uma ação relevante, porém ainda necessita de mais espaço.

A dissertação “O Sistema Universidade Aberta do Brasil no município de São Mateus-ES: análise das perspectivas de formação inicial e continuada de professores no Ensino na Educação Básica” da autoria de Carla Bachelos teve como objetivo analisar as contribuições e desafios desta modalidade na formação docente considerando a perspectiva de tutores. Sua metodologia de pesquisa qualitativa abrangeu a pesquisa documental e bibliográfica, a observação da infraestrutura do Polo, a entrevista informal com o Coordenador do Polo e a aplicação do questionário, para os Tutores para analisar o cenário e compreender impactos da Educação a Distância. Nesse processo notou-se a falta de incentivos que viabilizam o ingresso

na qualificação docente e que estimulem permanência dos que ingressam, já que mesmo com a aprovação de alguns alunos das licenciaturas nos últimos concursos públicos, de acordo com a resposta dos questionários percebeu-se uma excessiva evasão nos cursos ofertados pelo Polo de São Mateus devido à dificuldade dos alunos de cumprir os compromissos demandados pela formação EAD. Desse modo, o Polo demanda a ação de políticas públicas que contribuam para a reparação deste cenário

A pesquisa realizada por Assis (2018) com o título “Formação continuada de professores na área de Matemática: Uma análise crítica do pacto nacional pela alfabetização na idade certa (PNAIC)” se deu a partir do seguinte objetivo: investigar as implicações do Programa PNAIC na formação continuada dos professores alfabetizadores da rede municipal de ensino da cidade de Lagoa de Dentro-PB, no ensino de Matemática. A metodologia, de abordagem qualitativa, obteve os dados através da aplicação de um questionário e compreendeu orientações de Chizzotti (2006), Lüdke e André (1986), Costa e Costa (2011) e Andrade (2009). Os resultados da pesquisa apontam a importância da formação continuada para professores, em especial os que trabalham com alfabetização, uma vez que a Especialização permite enriquecer as metodologias e estratégias do processo de aprendizagem da matemática.

A tese de Daniella dos Santos intitulada “Formação continuada em serviço dos professores de ciências do sistema municipal de ensino do Recife - Pernambuco: complexidade e ambiguidades do Programa Qualiescola II”, desenvolveu-se com o objetivo de analisar as possíveis contribuições do Programa Qualiescola II para a formação continuada de docentes de Ciências que atuaram no Sistema Municipal de Ensino do Recife – Pernambuco de 2011 a 2014. A partir disso realizou-se uma pesquisa de campo trabalhada com entrevistas (com os professores formadores e os professores de Ciências), aplicação de questionários e análises de documentos oficiais. Além disso, a abordagem metodológica selecionada foi a qualitativa-fenomenológica, também fundamentando-se na Metodologia Interativa a qual faz uso da técnica do Círculo Hermenêutico Dialético (CHD). Os resultados explicitam que o Programa se baseia no modelo estruturalista onde o ensino é tecnicista, por isso, a autora aposta em uma nova configuração de ensino. A proposta pretende romper com a educação bancária tecnicista vigente em muitas instituições e almeja que seja posto em prática a educação baseada na dialogicidade que visa a construção do senso crítico e reflexivo no processo de aprendizagem de modo que fomente a formação tanto dos alunos quanto dos professores.

No que tange à pesquisa com o descritor de “formação continuada de professores do ensino fundamental”, além dos critérios anteriores, nessa busca também foram excluídas as obras não pertencentes aos institutos e universidades públicas, nesse viés, não foram

selecionadas teses no período de 2017 à 2022, devido a não correspondência das obras com os critérios da busca, porém, a partir da pesquisa com descritor “Formação continuada de professores do ensino fundamental” e com a filtragem do ano de 2023, o resultado obtido foi de 122 produções, e cerca de 8 obras atendiam os critérios estabelecidos, sendo 5 dissertações e 3 teses, expostas no quadro a seguir:

Quadro 3 – Teses e Dissertações sobre “Formação Continuada de professores do ensino fundamental” 2017–2023

Título	Autor	Instituição	Tipo de Documento	Ano
Pesquisas acadêmicas brasileiras sobre a formação continuada do professor de Matemática: um enfoque nas práticas formativas	Hilda Ciriaco Lima	UFSCar	Dissertação	2018
Programa de formação continuada sobre processamento auditivo central para professores do ensino fundamental I	Amanda Maião Franklin Avanzi	UNESP	Dissertação	2023
Avaliação da aprendizagem na formação continuada de professores dos anos iniciais do ensino fundamental I	Reila Garcia Santiago	IFAM	Dissertação	2023
Um olhar sobre a formação inicial e contínua de professores para a educação inclusiva: vozes invisibilizadas nos processos de formação docente	Adriana Maria Jacob	UNIFESP	Dissertação	2023
A Formação Continuada no Contexto da Educação Inclusiva: contribuições para as práticas pedagógicas de professores do Município de Caçador-SC	Francine de Matias	UEPG	Dissertação	2023
A formação continuada dos professores dos anos finais do Ensino Fundamental da rede pública do Paraná	Thaiane de Góis Domingues	UEPG	Tese	2023
Processos de formação continuada de educadores para os anos iniciais na área de ciências da natureza: um panorama investigativo-reflexivo	Darlize Déglan Borges Beulck Bender	UFPM	Tese	2023
Formação continuada de professores: desafios e possibilidades na interface entre universidade e educação básica	Thays Nayara Frazão	UFMA	Tese	2023

Fonte: Levantamento geral de produções sobre incentivos a formação continuada de professores da educação básica 2007-2022, realizado pelo GEPPGE. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), para 2023

O trabalho de Hilda Lima com o título “Pesquisas acadêmicas brasileiras sobre a formação continuada do professor de Matemática: um enfoque nas práticas formativas” objetivou descrever e analisar as práticas formativas evidenciadas nas pesquisas sobre formação continuada de professores de matemática, o qual foi realizado no e-book Mapeamento da Pesquisa Acadêmica Brasileira sobre o Professor que Ensina Matemática e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), a partir dos descritores: “formação continuada” e “professores que ensinam matemática”. O trabalho de natureza qualitativa empregou o estado da arte, baseando-se em autores do Campo de Formação de Professores e Desenvolvimento

Profissional Docente, como Garcia (1995, 1997, 1998, 2001, 2009); Imbernón (2010); Nóvoa (2009); Ponte (2005), entre outros. Com isso, pôde-se concluir que apesar das contribuições em outras regiões, o Sudeste detém uma grande concentração de crescimento de estudos dessa temática, além disso, foi obtido um número significativo de pesquisas sobre o Ensino Fundamental, em 91 de 119 pesquisas há demanda de investigações sobre o ensino matemático na Educação Infantil, Ensino de Jovens e Adultos e Ensino Médio. A análise apresentou a colaboração entre universidade, escola e secretarias de educação como elemento favorável para todos os envolvidos, e mesmo que as funções desempenhadas sejam especificamente distintas, ainda sim é possível a gestão conjunta, dada a relevância do trabalho colaborativo.

A autora Amanda Maião Franklin Avanzi produziu o trabalho intitulado de “Programa de formação continuada sobre processamento auditivo central para professores do ensino fundamental”, buscando desenvolver um programa de formação continuada para professores do ensino fundamental para capacitá-los sobre a temática Processamento Auditivo Central e seu transtorno como objetivo da obra. Metodologicamente, trata-se de um estudo exploratório de corte transversal. 40 professores do Ensino Fundamental I da rede pública de educação municipal do interior paulista participaram do projeto que ocorreu em cinco encontros, foi elaborado e aplicado um questionário para medir a eficácia do projeto. Se observou que houve um aumento no conhecimento dos professores pós formação, a partir disso, conclui-se que o curso de formação foi eficaz no aumento do conhecimento dos professores sobre o tema e contribuiu para a vivência deste processo.

A presente pesquisa de título “Avaliação da aprendizagem na formação continuada de professores dos anos iniciais do ensino fundamental I” da autora Reila Garcia Santiago busca discutir um tema central para a educação referente a avaliação da aprendizagem no espaço de formação continuada de professores. Sua metodologia é qualitativa, com foco nos professores dos anos iniciais, e entendendo se os mesmos estão sendo preparados para assumir o papel essencial de docentes avaliadores. A obra usa como base autores como Luckesi, Hoffman, Demo, Gatti, Villas Boas, entre outros. O resultado da análise indica que os professores, após concluírem a formação inicial e diante do cumprimento de suas atividades docentes, não estão preparados para assumir o papel de avaliadores, por não possuírem elementos teóricos que sustentem suas práticas avaliativas, apenas contam com anos de experiências na posição de alunos.

O trabalho de título “Um olhar sobre a formação inicial e contínua de professores para a educação inclusiva: vozes invisibilizadas nos processos de formação docente” dissertação da autora Adriana Maria Jacob, objetivou analisar como ocorre o processo de inclusão escolar no

viés da formação inicial e contínua do professor, e verificar como ambas as formações constituem sua base de ação e linguagem, no âmbito municipal. Como Metodologia, foi baseada nas concepções teóricas e metodológicas da Pesquisa Crítica de Colaboração, a Teoria Histórico-Cultural e no Interacionismo Sociodiscursivo. Os resultados revelam que: (i) há inexistência e precariedade de formação inicial, e a contínua é deficitária, o que tem causado, pela ausência do poder público de um dever prescrito, a exclusão de professores na perspectiva da educação inclusiva; (ii) as ações de linguagem apresentam fatores de inclusão, como acolhimento, respeito às diferenças, atividades adaptadas, acesso ao ambiente escolar de acordo com seu desenvolvimento e necessidade e, como fatores de exclusão, o uso de palavras de construção social pejorativas que, mesmo de forma inconsciente, promovem a manutenção do estatuto de excluídos no imaginário coletivo, e (iii) as ações de linguagem colaborativas permitiram que as participantes, assim como esta pesquisadora, ressignificassem seus sentidos e significados iniciais sobre sua prática, na perspectiva da educação inclusiva.

A autora Francine de Matias produziu o trabalho intitulado de “Programa de formação continuada sobre processamento auditivo central para professores do ensino fundamental” e tem como objetivo geral apresentar uma proposta de formação continuada para os professores dos anos iniciais do ensino Fundamental do Município de Caçador – SC, buscando defender a hipótese de que para a verdadeira inclusão, a comunidade escolar necessita estar envolvida em todo processo educacional, ou seja, nas discussões e decisões relativas à organização curricular, a fim de que esta esteja consolidada em uma perspectiva inclusiva. Metodologicamente, optou-se pela abordagem qualitativa, descritiva e de campo. Os procedimentos metodológicos empregados foram: revisão da literatura, desenvolvimento de um curso de formação continuada, organizado em seis encontros. Por meio do trabalho, foi possível perceber a necessidade de engajamento dos professores para a sua formação continuada e, ainda, que o produto educacional pode contribuir para futuras formações subsidiando as práticas pedagógicas em uma perspectiva inclusiva.

O trabalho intitulado “Formação continuada da educação especial para professores dos anos finais do ensino fundamental: Uma proposta com ênfase nas práticas pedagógicas inclusivas na UEB Jornalista Neiva Moreira”, obra da autora Thays Nayara Frazão, tem como objetivo investigar a formação continuada na área da educação especial para professores da sala comum dos anos finais do ensino fundamental, de modo a refletir sobre as práticas pedagógicas inclusivas por meio de intervenções em uma sala virtual de aprendizagem na unidade de ensino básico (UEB) Jornalista Neiva Moreira. Para o trabalho, foi aplicado a metodologia de abordagem qualitativa, a partir de um estudo exploratório. Os procedimentos utilizados foram

bibliográficos, de campo e documental. A partir dos achados da pesquisa, é evidente a necessidade de melhora na formação continuada de professores na própria escola e na rede de ensino, repercutindo em práticas pedagógicas mais inclusivas, assim como proporcionar a aprendizagem por meio do produto de estudo: Sala virtual de formação continuada, aprendizagem e inclusão.

A tese de Thaiane de Góis Domingues de título “A formação continuada dos professores dos anos finais do Ensino Fundamental da rede pública do Paraná” tem como objeto de estudo a formação continuada dos professores da rede pública do Paraná, buscando destrinchar como ocorre a formação continuada dos professores dos anos finais do Ensino Fundamental das escolas públicas do Paraná e qual sua relação com o desenvolvimento profissional docente. Sua metodologia é de cunho qualitativo, exploratório e documental, foi fundamentada na concepção de desenvolvimento profissional e formações continuada se respaldaram em João Formosinho, e utiliza da praxiologia de Pierre Bourdieu. Foram feitos questionários online e entrevistas semiestruturadas presenciais, os dados adquiridos foram tratados por meio da Análise de Conteúdo baseada em Bardin. Nesse sentido, o estudo observou que as equipes pedagógicas e os docentes preferem realizar formações continuadas correlatas a realidade profissional dentro das escolas, invés de seguir a formação proposta pela Secretaria de Educação. Sendo assim, o estudo demonstra a desconexão entre os planos de formação continuada da Secretaria de Educação do Paraná, e as necessidades dos professores em processo de formação continuada.

O trabalho intitulado como “Processos de formação continuada de educadores para os anos iniciais na área de ciências da natureza: um panorama investigativo-reflexivo” de Darlize Déglan Borges Beulck, busca analisar, historicamente, as produções acerca dos processos de formação continuada dos professores dos anos iniciais em relação ao ensino de ciências da natureza. Utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica em sete trabalhos que analisaram o Encontro Nacional de Pesquisa em Educação em Ciências, artigos científicos, nacionais e internacionais e, em teses e dissertações nacionais. Tais trabalhos envolvem relatos dos profissionais sobre o desenvolvimento de cursos de formação continuada com docentes dos anos iniciais sobre as ciências da natureza. Por fim, o estudo conclui que o estabelecimento de um panorama geral dos processos formativos continuados voltados ao ensino de ciências da natureza nos anos iniciais leva a uma melhor compreensão de suas lacunas e potencialidades como um todo.

A tese de Nilson Carlos da Rosa, denominada de “Formação continuada de professores: desafios e possibilidades na interface entre universidade e educação básica” tem por finalidade analisar e compreender os desafios e as possibilidades no processo de Formação Continuada de

professores entre 1999 a 2018 na rede pública estadual do Rio Grande do Sul no âmbito da 1ª Coordenadoria Regional de Educação. A metodologia aplicada foi a pesquisa bibliográfica, empírica e documental, com utilização de fontes primárias, secundárias, terciárias e entrevistas semiestruturadas. Pôde-se concluir que a pesquisa foi essencial para elucidar a necessidade da formação continuada em especial no ensino básico e fundamental para o desenvolvimento profissional, assim como é preciso do apoio de projetos de plano de carreira e políticas governamentais.

Dessa forma, com a inclusão do ano de 2023 para a pesquisa sobre formação continuada de professores do ensino fundamental, notou-se o crescimento no quantitativo de produções a respeito do tema. Contudo, a partir dessa análise, foi possível perceber a carência de obras que abordam, em sua centralidade, os incentivos para a formação continuada, o que evidencia a necessidade e a relevância da presente pesquisa. Por isso, além de investigações acerca do processo de profissionalização também se faz necessário o debate acerca da garantia das condições para o ingresso e para a permanência dos professores da Educação Básica na pós-graduação.

3.2 A Formação Continuada dos professores da educação básica na legislação nacional

As legislações nacionais que se referem aos incentivos para a formação continuada de professores são fundamentais para o aprimoramento constante da qualidade da educação no Brasil, dado que as políticas públicas assumem um papel fulcral para a valorização dos docentes no que concerne à formação continuada, isto é, a promoção do desenvolvimento profissional dos educadores precede melhorias significativas na educação pública básica, além de também promover o reconhecimento da importância do papel do professor como agente fundamental no processo educacional. Dito isso, é de suma importância destacar o artigo 205 e 206 da Constituição Federal de 1988 (CF-88) que dispõem sobre a valorização docente e apontam a significância da profissionalização, logo, a qualificação profissional dos professores expressa a realização de direitos preestabelecidos na CF-88 e dá direito à educação de qualidade.

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

V - Valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; (Redação dada pela Emenda Constitucional no 53, de 2006).

Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Emenda Constitucional no 53, de 2006). (Brasil, 1988).

Assim, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), na Lei nº 9.394/1996 estabelece a responsabilidade do poder público na promoção da formação dos professores: “§ 1º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios, em regime de colaboração, deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos profissionais de magistério” (Brasil, 1996). A lei também salienta em seu Art. 67 os aspectos fundamentais para a promoção da valorização docente, entre os quais contempla a formação continuada junto da condição de licença remunerada para os professores durante o período de profissionalização.

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II – Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III – Piso salarial profissional;
- IV – Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI – Condições adequadas de trabalho [...] (Brasil, 1996).

Outrossim, nota-se o impacto da tecnologia na educação, com a proposta de ferramentas virtuais de aprendizagem, utilizada para a oferta de cursos e outros meios de formação de professores, que por apresentarem-se como uma alternativa diante de determinados impedimentos à Especialização, auxilia tanto a ampliação do acesso à formação (promovendo a inclusão de pessoas com deficiência na pós-graduação), quanto a articulação da profissionalização às demandas particulares, pessoais e profissionais de cada docente. Em razão disso, o viés tecnológico se apresenta veementemente nas políticas referentes à formação, como determina Gatti (2008).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN, lei n. 9.394/96) veio provocar especialmente os poderes públicos quanto a essa formação [...] em seu artigo 80, está que “o Poder Público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada” [...] no artigo 87, §3º, inciso III, fica explicitado o dever de cada município de “realizar programas de capacitação para todos os professores em exercício, utilizando também, para isto, os recursos da educação a distância”. (Gatti, 2008, p. 64)

Seguindo [...] nos desdobramentos da LDBEN, em 2003 o MEC, por meio da portaria ministerial n. 1.403, instituiu o Sistema Nacional de Certificação e Formação Continuada de Professores da Educação Básica. O artigo 1º prevê, em seu inciso II, “programas de incentivo e apoio à formação continuada de professores, implementados em regime de colaboração com os entes federados”, e, em seu inciso III, a criação de uma rede nacional de centros de pesquisa e desenvolvimento da educação que teria por objetivo “desenvolver tecnologia educacional e ampliar a oferta de cursos e outros meios de formação de professores”. (Gatti, 2008, p. 65).

Ademais, o Plano Nacional de Educação (PNE) nas Metas 13, 14 e 16 explicita respectivamente: elevação da qualidade da educação por meio do aumento percentual no quantitativo de mestres e doutores em exercício nas instituições escolares; o aumento gradual no número de matrículas na pós-graduação, almejando 60.000 (sessenta mil) no mestrado e 25.000 (vinte e cinco mil) no doutorado; a garantia de formação continuada de todos os docentes em suas determinadas áreas de atuação e formação de 50% (cinquenta por cento) dos docentes da educação básica em nível de pós-graduação até o fim da vigência do presente PNE. Em específico, em sua Meta 14 o plano traz uma conjuntura favorável para a realização dessa meta, na medida em que suas estratégias compõem a expansão da oferta de cursos e vagas, considera a implementação das políticas afirmativas em prol da redução das desigualdades étnico-raciais e regionais, a construção de campi novos, a ampliação do investimento para a formação de doutores e sugere a utilização de recursos tecnológicos de ensino a distância. Nesse sentido, vale frisar as Metas citadas e algumas das estratégias apresentadas no PNE:

META 13 - Elevar a qualidade da educação superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior para 75% (setenta e cinco por cento), sendo, do total, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) doutores.

META 14 - Elevar gradualmente o número de matrículas na pós-graduação de modo a atingir a titulação anual de 60.000 (sessenta mil) mestres e 25.000 (vinte e cinco mil) doutores.

Estratégias:

14.4) expandir a oferta de cursos de pós-graduação *stricto sensu*, utilizando inclusive metodologias, recursos e tecnologias de educação a distância;

14.5) implementar ações para reduzir as desigualdades étnico-raciais e regionais e para favorecer o acesso das populações do campo e das comunidades indígenas e quilombolas a programas de mestrado e doutorado;

14.6) ampliar a oferta de programas de pós-graduação *stricto sensu*, especialmente os de doutorado, nos campi novos abertos em decorrência dos programas de expansão e interiorização das instituições superiores públicas;

14.9) consolidar programas, projetos e ações que objetivem a internacionalização da pesquisa e da pós-graduação brasileiras, incentivando a atuação em rede e o fortalecimento de grupos de pesquisa;

14.12) ampliar o investimento na formação de doutores de modo a atingir a proporção de 4 (quatro) doutores por 1.000 (mil) habitantes;

META 16 - Formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área

de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.

Estratégias:

- 16.1) realizar, em regime de colaboração, o planejamento estratégico para dimensionamento da demanda por formação continuada e fomentar a respectiva oferta por parte das instituições públicas de educação superior, de forma orgânica e articulada às políticas de formação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- 16.2) consolidar política nacional de formação de professores e professoras da educação básica, definindo diretrizes nacionais, áreas prioritárias, instituições formadoras e processos de certificação das atividades formativas;
- 16.5) ampliar a oferta de bolsas de estudo para pós-graduação dos professores e das professoras e demais profissionais da educação básica (Brasil, 2014).

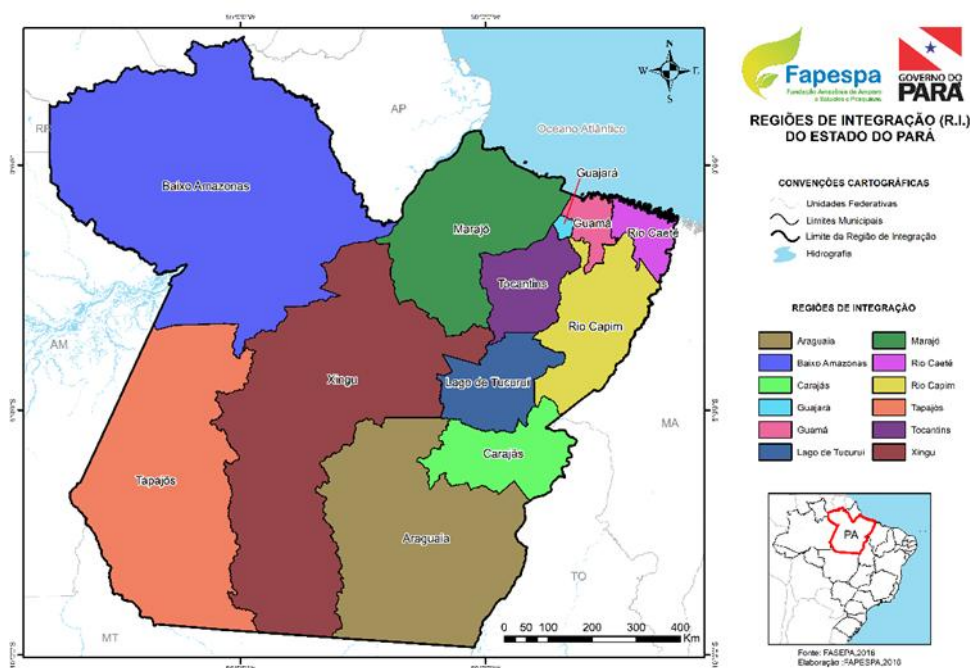
Portanto, a formação continuada permite acompanhar as constantes mudanças na sociedade e no campo da educação, auxiliando a construção da identidade profissional e viabilizando a elaboração de novas metodologias de ensino coerentes com os perfis e com as demandas de determinadas turmas ou escolas. A partir disso, compreende-se a importância investir na formação desses profissionais, contudo, é relevante que haja assistência adequada a qual conceda a possibilidade da permanência e da conclusão desse processo formativo. Com isso, os incentivos à formação continuada significam mudanças cruciais na carreira docente que tem potencial para contribuir e assegurar a melhoria do ensino e da valorização docente a partir das legislações.

3.3 Incentivos para a formação continuada dos professores

3.3.1 Aspectos gerais do estado do Pará

O Pará é um estado localizado na região Norte do Brasil, o qual é composto por 12 Regiões de Integração (Araguaia, Baixo Amazonas, Carajás, Guajará, Guamá, Lago de Tucuruí, Marajó, Rio Caeté, Rio Capim, Tapajós, Tocantins, Xingu) que totalizam 144 municípios. Para este estudo considerou-se a Região Guajará, a menor região em extensão territorial, composta por 5 municípios: Ananindeua, Belém, Benevides, Marituba e Santa Bárbara. O Decreto nº 1.066, de 19 de junho de 2008, dispõe da criação das Regiões de Integração do estado do Pará que tem como objetivo definir regiões que possam representar espaços com semelhanças de ocupação, de nível social e de dinamismo econômico e cujos municípios mantenham integração entre si, de forma a serem partícipes do processo de diminuição das desigualdades regionais (Pará, 2008).

Figura 1 - Regiões de Integração (R.I.) do estado do Pará



Fonte: Fundação Amazônia de Amparo a Estudos e Pesquisas (FAPESPA)

O Pará fica na região Norte do Brasil, sendo o segundo estado em tamanho, menor que o Amazonas somente, com 1.247.955,238 km². Faz limites com o Suriname e o Amapá, Oceano Atlântico, Maranhão, Tocantins, Mato Grosso, Guiana e Roraima. Possui 144 municípios (Brasil, 2017). O Estado do Pará, é administrado pelo Governador Helder Zühluth Barbalho desde 2019, que está no seu segundo mandato. De acordo com o IBGE, a área territorial do Estado é de 1.245.828,829 km² (2024), sua população residente é de 8.120.131 pessoas (2022), com a densidade demográfica equivalente a 6,52 hab/km² (2022), com a população estimada de 8.711.196 (2025) o índice do IDEB dos anos iniciais é de 4,8 (2023) e dos anos finais do ensino fundamental é de 4,2 (2023), Nesse viés, o IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) atingiu 0,69 (2021), o que representa uma condição mediana de desenvolvimento, e por fim o PIB per capita o qual correspondia a R\$29.953,00 no ano de 2021 (IBGE, 2025).

A origem do nome Pará vem do termo “pa’ra”, o mesmo que “rio-mar” na língua tupi-guarani. Era assim que os indígenas denominavam um dos braços do rio Amazonas. Ao chegarem à região, os portugueses deram primeiramente o nome à terra de “Feliz Luzitânia”, que foi depois substituído pelo de “Grão-Pará” (grande rio), para finalmente, se tornar apenas Pará.

A região onde se localiza o estado foi diversas vezes invadida por holandeses e ingleses, a ocupação portuguesa se consolidou em 1616, com a fundação do Forte do Presépio, mais tarde denominado Forte do Castelo, na baía de Guajará, que deu origem à cidade de Belém. Em 1621,

se tornou parte da província do Maranhão e Grão-Pará, com o objetivo de melhorar as defesas da costa e os contatos com a metrópole. No século XVII, a região começou a prosperar com as lavouras de café, arroz, cana-de-açúcar, cacau, tabaco e fazendas de gado. Em 1774, a integração do Maranhão e Grão-Pará foi desfeita. No final do século XIX, o crescimento econômico foi retomado, a partir da exploração da borracha, que trouxe grande desenvolvimento para a região norte. Ao longo do século XIX, Pará passou por momentos de insurgência contra Portugal sendo a Cabanagem, tal movimento que chegou a decretar a independência da província e instalar um novo governo em Belém, capital do estado.

A Região de Integração Guajará, localizada no nordeste do Pará, constitui uma das áreas de ocupação mais antigas do estado, abrangendo a capital Belém (fundada em 1616). Conta com uma área de aproximadamente 2 mil km² (0,2% do território estadual), a região concentrava, em 2014, cerca de 2 milhões de habitantes, o equivalente a 26% da população paraense, com destaque para os municípios de Belém (67% do total da região), Ananindeua (23,46%) e Marituba (5,64%). Caracteriza-se pela elevada densidade demográfica e intensa urbanização, com significativa concentração de comércio, serviços e instituições públicas federais e estaduais. No entanto, apresenta crescimento urbano desordenado, com altos índices de periferização e 52% de domicílios classificados como aglomerados subnormais. Economicamente, a região detém o maior PIB do estado, alcançando R\$ 39 bilhões em 2018, o que representou 29% do total paraense. Destaca-se no setor de serviços (55% do PIB regional), seguido pela administração pública (17%), indústria (13%) e impostos sobre produtos (15%). Possui um parque industrial de 1.547 empresas, que geram 29.907 empregos formais, além de expressiva participação no segmento da construção civil — responsável por 46% dos postos de trabalho formais do estado. No âmbito educacional, a taxa de alfabetização de pessoas com 15 anos ou mais apresentou evolução entre 2012 e 2013, passando de 1,03% para 1,09%. Contudo, observou-se redução nas taxas tanto na área urbana (97,2% para 96,9%) quanto na rural (94,4% para 85,7%) no mesmo período. Em 2010, a região registrou apenas 4% de analfabetismo entre adultos, abaixo da média estadual (11,74%) e nacional (9,61%). (IOEPA, 2015; FAPESPA, 2019; IBGE, 2010. *apud* Nascimento, 2020).

A análise da Região Guajará foi feita por meio de critérios de identificação de padrões, com o reconhecimento de semelhanças e discrepâncias entre os dados encontrados nos documentos referentes à carreira docente, destarte, para efeitos de assimilação as discussões foram distribuídas em 3 subseções que representam e discutem os 3 eixos de análise.

Esta seção revela os dados obtidos no levantamento de dados dos Planos de Carreira e Remuneração (PCCRs) a partir das análises dos eixos: 1. Licenças para cursar pós-graduação;

2. Concessão de bolsa de estudo ou ajuda de custo para formação continuada; e 3. Tempo de licença disponibilizado e suas condicionalidades para cursar Especialização, Mestrado ou Doutorado, apresentados a seguir:

Quadro 4 – PCCRs da Região de Integração Guajará

Guajará	Eixo 1	Eixo 2	Eixo 3
Ananindeua	Possui licenças para pós-graduação	Prevê o direito a licença remunerada	Até 3 anos (podendo prorrogar mais 1 ano)
Belém	Possui licenças para pós-graduação	Prevê a possibilidade de licença remunerada	Não cita
Benevides	Possui licenças para pós-graduação	Prevê o direito a licença remunerada	3 meses
Marituba	Possui licenças para pós-graduação	Não cita	Correspondente ao período do curso
Santa Bárbara	Possui licenças para pós-graduação	Prevê o direito a licença remunerada	3 meses de licença a cada 5 anos de serviço (não acumulativo)

Fonte: Planos de Carreira dos Municípios da Região Guajará no Pará (2024)

A Região do Guajará, representada por cinco municípios, apresenta um cenário de carências significativas. Todos os municípios contemplam o Eixo 1, isto é, possuem licenças para pós-graduação, o Eixo 2 (licença remunerada) e o Tempo de Licença são garantidos e especificados apenas em Ananindeua, Benevides e Santa Bárbara, que mesmo especificando prazos para licença denotam um período consideravelmente reduzido em comparação a duração dos cursos de pós-graduação. Entre os demais, Belém e Marituba, há algumas diferenças pertinentes: Belém menciona a possibilidade de licença remunerada, porém não a garante, e não cita o Eixo 3 (Tempo de licença); Marituba, por outro lado, não cita o Eixo 2 (licenças remuneradas), e no Eixo 3 sugere que o afastamento equivale à duração do curso de pós-graduação.

3.3.2 Licenças para cursar pós-graduação

A licença para a qualificação garante que o profissional possa dedicar-se tempo suficiente ao processo de formação e à realização de atividades acadêmicas, a fim de construir e ampliar sua identidade profissional. Em suma, a licença viabiliza condições para que o profissional usufrua o tempo necessário para cumprir as propostas da pós-graduação e gozar de seus benefícios.

Nessa perspectiva, na Região Guajará, todos os municípios contemplam licença para a Pós-graduação, por conseguinte, é um resultado positivo e representa algum avanço nas políticas de incentivos, contudo, apesar de a quantidade de municípios que abarcam licenças,

ainda há sequências de condicionalidades para o acesso a essa licença. Não há permissão direta para a licença, pois apresentam-se critérios a serem cumpridos antes, durante e depois da formação para usufruir desse direito. Em Ananindeua e Belém está estabelecido a concessão de bolsa no decorrer do afastamento, contudo, ao retornar para o exercício do magistério, o profissional deve prestar serviços com o intuito de ressarcir os cofres públicos, em Belém o servidor deve prestar serviços pelo tempo correspondente ao seu afastamento, enquanto no caso de Ananindeua, o servidor fica obrigado compensar o equivalente ao período de licença duplicado, cumprindo a jornada com mais horas de trabalho, o que revela uma persistência da insuficiência na operação de políticas de valorização docente. Além do ressarcimento, nestes municípios deve-se cumprir outros critérios. Demais critérios em Ananindeua:

Art. 48 Parágrafo único. A implementação dos cursos e programas de que trata o "caput" deste artigo tomará em consideração:

- I - A prioridade em áreas curriculares carentes de professores;
- II - A situação funcional dos professores, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser cumprido no sistema educacional do município;
- III - A utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância.

Art. 50 - No interesse do ensino e com autorização expressa da autoridade competente, os titulares dos cargos do Grupo Magistério, após a aprovação no estágio probatório, poderão se afastar de suas atribuições para aprimoramento profissional, sem prejuízo de seu vencimento e vantagens de caráter permanente, devendo ter substituto enquanto perdurar o seu afastamento.

Art. 53 - Quando afastado com ônus, fica o servidor obrigado a prestar serviços à Administração Municipal, por um prazo correspondente, no mínimo, ao dobro do período de afastamento, sob pena de restituir aos cofres públicos o que tiver recebido quando de seu afastamento.

Art. 54 - O servidor afastado para aprimoramento profissional deverá, semestralmente, encaminhar ao setor competente da administração municipal relatório de suas atividades, enfocando a frequência e o desempenho acadêmico, sob pena de suspensão do benefício de afastamento.

Parágrafo único. As bolsas referidas no caput deste artigo serão concedidas aos profissionais do quadro efetivo mediante apresentação de projeto na área educacional. (Ananindeua, Lei nº 2.355, de 23 de dezembro de 2009).

Em Ananindeua, o Art. 50 exige o cumprimento do estágio probatório, condicionado à disponibilidade de um substituto. Os Artigos 53 e 54 incluem a cláusula de compensação e da obrigatoriedade de relatórios semestrais que monitoram o desempenho acadêmico, transformando o benefício em um contrato de resultados onde a manutenção do incentivo está atrelada ao aproveitamento comprovado.

Demais critérios em Belém:

Parágrafo Único. As licenças referidas neste artigo somente poderão ser concedidas se houver correlação entre a matéria e as atribuições do cargo.

Art. 36. O funcionário do Magistério, cuja licença para frequentar curso de aperfeiçoamento ou especialização tiver sido concedida com ônus para o Município, fica obrigado a permanecer na atividade do Magistério por período equivalente ao do curso, sob pena de ressarcimento das despesas efetuadas. (Belém, Lei Ordinária nº 7.528, de 5 de agosto de 1991).

Belém em um Parágrafo Único, exige "correlação entre a matéria e as atribuições do cargo" para a concessão da licença. O Art. 36 obriga o servidor a compensar o período equivalente ao do afastamento, sob pena de ressarcimento das despesas.

Ainda no que diz respeito às condicionalidades para usufruto da licença, cabe destacar o que está estabelecido nas legislações dos demais municípios. Os critérios de Benevides preveem incentivos exclusivamente ao *Lato Sensu*, licença remunerada, porém somente 3 meses e é exclusivo para especialização ou formações de caráter permanente em cursos de formação não acadêmicos, e sugere em seu Art. 15 que somente aqueles profissionais com direito a licença-prêmio poderão gozar do afastamento de 3 meses.

Art. 15. O titular de cargo da Carreira, com direito a licença-prêmio, poderá, no interesse do Órgão Municipal, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses para participar de curso de qualificação profissional, observado o disposto no art. 14.

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis. (Benevides, Lei nº 1.017, de 20 de dezembro de 2005).

Os critérios de Marituba estabelecem:

§ 1º. O deferimento da licença da qual trata o caput deste artigo dependerá do número de licenciados por período que resulta no impacto financeiro causado pelas substituições dos licenciados, pois o aporte financeiro do cofre público municipal é condição essencial a ser observada quando o deferimento ou indeferimento da licença requerida.

§ 2º. Havendo a viabilidade financeira, ainda será observado, para o deferimento ou indeferimento da licença:

I – A impossibilidade de frequência ao curso sem prejuízo da jornada de trabalho do professor, quando a licença será concedida em caráter integral;

II – A possibilidade de frequência ao curso com redução da jornada de trabalho do professor, quando então a licença será concedida, apenas em relação à jornada de trabalho que permita atender a frequência ao curso e cumprimento da parte da jornada de trabalho; e

III – A existência de profissional devidamente habilitado para substituição temporária, integral ou parcial do licenciado, conforme o caso, de forma a não prejudicar o sistema de ensino.

§ 3º. A licença somente poderá ser indeferida pelo Poder Executivo quando comprovada documentalmente a inviabilidade da mesma conforme os §§ 1º e 2º deste artigo. (Marituba, Lei Complementar nº 189, de 28 de dezembro de 2007).

Marituba estabelece uma condicionalidade operacional rigorosa, ou seja, o interesse individual do servidor em se qualificar está subordinado à capacidade financeira e às

necessidades operacionais da administração pública, o direito do servidor é subalterno à disponibilidade orçamentária preexistente. O § 2º evidencia licença integral apenas se for impossível conciliar a jornada de trabalho com os estudos; ou licença parcial com redução de jornada, em seu inciso III enfatiza um terceiro filtro: a existência de um substituto devidamente habilitado. Por fim, o § 3º impõe ônus da prova documental à administração para o deferimento ou não da solicitação de licença. Em suma, o direito à licença é condicionado a: viabilidade financeira, compatibilidade operacional e disponibilidade de substituto.

Quanto ao município de Santa Barbara, o Plano de Cargos Carreira e Remuneração não aponta critérios dessa natureza.

A partir da análise comparativa das condicionalidades considerando fatores de substituição e orçamento, observa-se a disparidade nos critérios: enquanto Marituba exige viabilidade orçamentária documentada e substitutos habilitados, subordina o direito à qualificação à capacidade financeira e operacional do município; Belém e Benevides adotam modelos menos burocráticos, porém mais restritivos. Ananindeua expõe benefícios notáveis, em contrapartida requisita, sob penas rígidas, condicionalidades de compensação e apresentação de relatórios. Em síntese, a efetividade das condicionalidades depende da superação dessas restrições orçamentárias e da adoção de mecanismos de abertura para o direito de ingresso à formação.

3.3.3 Concessão de bolsa de estudo ou ajuda de custo para formação continuada

Considera-se que 4 municípios ofertam licença remunerada (Ananindeua, Belém, Benevides e Santa Bárbara), porém 3 municípios que asseguram efetivamente a licença remunerada, visto que Belém indica somente a possibilidade de concessão do recurso financeiro, enquanto Marituba não cita esse aspecto de incentivo.

Além de um aspecto de valorização docente, a licença remunerada garante que o profissional se mantenha no curso, esse incentivo deve estar presente nos PCCRs, visto que as atividades de desenvolvimento profissional necessitam de uma dedicação particular e sem a perspectiva da remuneração é presumível que haja, devido à sobrecarga de tarefas, complicações no desempenho do profissional, tanto no âmbito escolar quanto no acadêmico, dado que “[...] dependendo das condições de trabalho, do ritmo e da quantidade de tarefas requeridas, pode levar à agravos à saúde dos trabalhadores” (Campos; Veigas, 2021, p. 418). Diante dos dados examinados, observa-se:

[...] professores trabalhando com contratos precários; problemas em relação à jornada de trabalho (excessiva) [...]. Identificou-se a necessidade de elaboração de planos de carreira estruturados de modo a oferecer horizontes promissores aos professores, promovendo, de fato, sua valorização política e social, componente importante na constituição do magistério e na configuração de sua identidade profissional. (Jacomini; Penna, 2016, p. 196).

É fulcral que existam conjunturas favoráveis para a qualificação dos professores, por isso a licença remunerada, por prestar auxílio financeiro ao docente, deve estar presente nos Planos de Carreira. Em casos onde não está previsto o recurso necessário durante a formação continuada, “[...] as condições de remuneração e a carreira dos professores não correspondem à formação exigida e nem às responsabilidades sociais implicadas em seu trabalho” (Gatti; Barreto *apud* Jacomini; Penna, 2016, p. 183), em outras palavras é incoerente e desproporcional submeter um profissional a determinadas condições de trabalho, isto significaria dobrar a jornada de trabalho, comprometer o desempenho do docente e consequentemente institucionalizar a exploração.

Oliveira (2004) afirma que os trabalhadores se sentem coagidos a atender novas demandas, o que os leva a sofrer com a sensação de insegurança e desamparo, segundo a autora, a reestruturação do trabalho pedagógico corroborou para uma organização escolar que, sem as adequações necessárias, fomentam a precarização do trabalho docente.

3.3.4 Tempo de licença disponibilizado e suas condicionalidades para cursar Especialização, Mestrado ou Doutorado

Os municípios que não contemplam a licença pelo tempo integral das 3 modalidades de pós-graduação (Especialização, Mestrado e Doutorado) serão considerados como tendo licenças parciais. Desse modo, 2 municípios (Ananindeua e Marituba) propõem-se a garantir o tempo de licença integralmente correspondente ao período de qualificação, têm-se 2 municípios (Benevides e Santa Bárbara) com licença parcialmente conferida e 1 município (Belém) que não cita a previsão de tempo.

A quantidade de Planos de Carreira com a ausência de licenças que contemplam todo o decurso da formação, revela consequências negativas ao Magistério, portanto, é essencial que as políticas sejam reestruturadas delineando-se por intermédio dos interesses da categoria de professores da rede pública. A negligência de garantias relacionadas à licença pode resultar em uma dinâmica de exploração do trabalho, “[...] recaindo sobre o professor a difícil tarefa de

continuar os estudos sem afastamento das atividades profissionais.” (Jacomini; Penna, 2016, p. 195).

Segundo Nascimento (2020) é importante atentar-se aos detalhes dessas legislações, em especial no que diz respeito à organização de uma jornada de trabalho digna e compatível.

A qualidade do ensino beneficia a educação e a sociedade como um todo, contudo, para além da proposta de cessão de recursos, é imprescindível oportunizar o acesso e a permanência dos componentes do corpo docente na formação continuada. Se trata de viabilizar oportunidades a fim de que o professor tenha alternativas para realizar sua formação sem prejudicar sua qualidade de ensino e de vida, os incentivos devem ser fundamentados em princípios que assegurem um equilíbrio entre o processo formativo e as circunstâncias de trabalho, onde o direito à qualificação possa se adequar às necessidades dos profissionais do magistério.

3.4 Acréscimos pecuniários no vencimento/remuneração decorrentes de promoção na carreira decorrentes de formação continuada

A remuneração é o vencimento de um cargo somado com todas as vantagens pecuniárias (permanentes e transitórias) levando em conta adicionais e gratificações da carreira (Camargo et al., 2009). Contudo, não foi possível confirmar se os acréscimos dispostos na pesquisa são em forma de vencimentos ou de gratificações.

Vale salientar que o acréscimo pecuniário constitui um mecanismo de incentivo significativo para a formação continuada, na medida em que reconhece e valoriza os conhecimentos e habilidades adquiridos pelo docente por meio da promoção, o que por sua vez favorece a atratividade do ingresso na pós-graduação. Nesse viés, emprega-se o termo "promoção" para designar a passagem entre as etapas de qualificação acadêmica nos níveis de *Lato Sensu* e *Stricto Sensu* na carreira.

O adicional salarial reconhece, pela recompensa monetária, a dedicação dos professores em ingressar na formação continuada, o aumento do percentual salarial materializa-se como um fator de atratividade para a formação continuada, pois promove também a valorização da carreira docente, uma vez que a melhoria salarial decorrente da qualificação fomenta a redução da evasão de profissionais qualificados em nível de pós-graduação da Educação Básica (Jacomini; Penna, 2016). Dados da análise do acréscimo na remuneração conforme os municípios apresentados nos quadros a seguir:

Quadro 5 - Acréscimo pecuniário no vencimento ou na remuneração na Região Guajará

Guajará	Acréscimos Pecuniários	Localizador
Ananindeua	10% para Especialização, 20% para Mestrado e 25% para Doutorado	Art. 51
Belém	25% para Especialização, 30% para Mestrado e 35% para Doutorado	Art. 2º
Benevides	10% para Especialização, não cita Mestrado e Doutorado	Art. 37
Marituba	10% para Especialização, 15% para Mestrado e 25% para Doutorado	Art. 36
Santa Bárbara	10% para Especialização e 50% para Mestrado ou Doutorado (mesmo nível)	Art. 6

Fonte: Planos de Carreira dos Municípios da Região Guajará no Pará (2024)

Em todos os municípios as informações disponibilizadas acerca dos acréscimos demonstram percentuais de aumento decorrentes de vencimento ou gratificações. Os 5 municípios citam os percentuais de acréscimo, nesse sentido, todos, exceto Belém, atribuem 10% de acréscimo para a Especialização, Belém conta com o maior percentual (25%). Para o Mestrado os dados variam substancialmente, somente Benevides não concebe adicional à modalidade *Stricto Sensu*, em contrapartida os que concedem apontam percentuais dispares, em ordem crescente: Marituba (15%), Ananindeua (20%), Belém (30%) e Santa Bárbara (50%).

Marituba conta com os menores percentuais de aumento, e Santa Bárbara apesar de ter os acréscimos mais elevados da Região evidencia um aspecto discrepante com relação aos demais, o município determina as 3 etapas de pós graduação em 2, diante disso, estabelece-se um nível para o *Lato Sensu* (Especialização) e um único nível para o *Stricto Sensu* (Mestrado e Doutorado), não compreendendo percentuais específicos para Mestrado ou Doutorado.

A escassez de incentivo em alguns planos de carreira representa lacunas do sistema educacional, o que repercute de forma negativa na qualidade do ensino, na motivação dos profissionais e na eficácia das políticas educacionais, então, a política de formação continuada deve conciliar-se às práticas do professor como sujeito ativo, dado que:

[...] para que realmente a formação continuada atinja seu objetivo, precisa ser significativa para o professor. Segundo Nascimento (2000), as propostas de capacitação dos docentes têm apresentado baixa eficácia, e algumas das razões apontadas são: a desvinculação entre teoria e prática; a ênfase excessiva em aspectos normativos; a falta de projetos coletivos e/ou institucionais; entre outros. (Chimentão, 2009, p. 3).

Desse modo, apesar dos aspectos de valorização observados nesses planos de carreira, as legislações dos municípios do Guajará cumprem parcialmente os incentivos, uma vez que não admitem políticas plenamente acessíveis para o ingresso na qualificação, outrossim, em alguns planos de carreira os efeitos da formação também não são tão satisfatórios na remuneração, “a carreira e os salários dos professores deveriam ser definidos em consonância

com o valor e a importância que esses profissionais têm na sociedade contemporânea” (Jacomini; Penna, 2016, p. 196).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos incentivos à formação continuada e seus efeitos na composição da remuneração dos professores nos municípios da Região de Integração Guajará revelou itens que explicitaram avanços na política de incentivos para a formação continuada, as licenças e movimentações decorrentes de qualificação estão presentes em todos os Planos de Carreira, enquanto a concessão de licenças remuneradas evidenciou um resultado considerável, mas ainda insuficiente, para incentivar os professores para ingressar na formação continuada. A maioria das licenças não compreende o tempo integral dos cursos, todavia, está instituído em quase toda sua totalidade dos municípios, acréscimos pecuniários notáveis em todas as etapas de pós-graduação.

Desse modo, apesar de existirem aspectos de valorização observados nesses planos de carreira, como a presença de licenças em todos os municípios, a garantia de licença remunerada na maioria dos municípios, e a previsão de tempo de licença (mesmo que por período reduzido), as legislações não cumprem os incentivos de maneira integral, uma vez que não admitem políticas plenamente acessíveis para o ingresso na qualificação, além disso, nota-se que o profissional não tem acesso direto ao ingresso na qualificação, visto que a licença está sob pena de diversas condicionalidades, logo, essa categoria de políticas não se configura como uma forma plena de incentivo.

O levantamento das produções expôs que apesar de existirem pesquisas consistentes sobre a formação continuada em si, poucas delas dedicam-se sistematicamente a analisar os mecanismos que estimulam a participação (os incentivos) dos professores no acesso ao direito à formação continuada. Essa lacuna aponta para a necessidade de avançar na análise das condições concretas que favorecem não apenas o ingresso, mas também a permanência e a conclusão dos docentes da Educação Básica na formação acadêmica.

O olhar para as demandas do Magistério reflete no estabelecimento de estratégias de valorização que, ao invés de apontarem metas de formação a serem cumpridas pelos docentes, devem apontar para a atuação das políticas de incentivo a fim de atender as demandas da carreira docente. A problemática da desvalorização docente atravessa as legislações e corrobora com o esquema de sucateamento do serviço público. Por isso, para além da articulação de políticas que assegurem espaço para a realização da formação continuada, é necessário priorizar as demandas de formação dos docentes, viabilizando condições de formação para que se obtenham melhorias na qualidade da educação.

REFERÊNCIAS

ANANINDEUA (PA). Lei nº 2.355, de 23 de dezembro de 2009. Dispõe sobre a reestruturação do plano de cargos e vencimentos do pessoal do magistério público municipal, e dá outras providências. **Diário Oficial do Município de Ananindeua**, Ananindeua, PA, 2009. Disponível em:

https://www.ananindeua.pa.gov.br/c/document_library/get_file?uuid=8b6c5c7d-8a0f-4a1c-9b0a-1f9e9e9b9b9b&groupId=10136. Acesso em: 10 set. 2025.

BELÉM (PA). Lei Ordinária nº 7.528, de 5 de agosto de 1991. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Belém, e dá outras providências.

Diário Oficial do Município de Belém, Belém, PA, 1991. Disponível em:

<https://www.cmb.belem.pa.gov.br/cmb/leis/leis1991/lei7528-91.html>. Acesso em: 10 set. 2025.

BELÉM (PA). Lei nº 8.487, de 29 de dezembro de 2005. Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento, ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991, e dá outras providências. **Diário Oficial do Município de Belém**, Belém, PA, 2005. Disponível em:

<https://www.cmb.belem.pa.gov.br/cmb/leis/leis2005/lei8487-05.htm>. Acesso em: 10 set. 2025.

BENEVIDES (PA). Lei nº 1.017, de 20 de dezembro de 2005. Institui o Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Benevides e dá outras providências. **Diário Oficial do Município de Benevides**, Benevides, PA, 2005. Disponível em:

<https://leismunicipais.com.br/plano-de-carreira-do-magisterio-publico-municipal-de-benevides-pa>. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 mar. 2024.

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:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 20 mar. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 jun. 2007. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm. Acesso em: 28 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 jul. 2008. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm. Acesso em: 26 jun. 2012.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 jun. 2014. Disponível em: <https://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em: 18 mar. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Manual de orientação do Novo FUNDEB**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/educacao-basica/fundeb/documentos-fundeb/2021/manual-de-orientacao-do-novo-fundeb>. Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009. Dispõe sobre as novas Diretrizes Nacionais para a elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 maio 2009. Disponível em: https://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=2168-resolucao-cne-ceb-2-2009&category_slug=setembro-2009-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 5 mar. 2024.

CAMARGO, Rubens Barbosa de et al. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 287-308, abr. 2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/19501>. Acesso em: 12 jan. 2025.

CAMPOS, Marlon Freitas de; VIEGAS, Moacir Fernando. Saúde mental no trabalho docente: um estudo sobre autonomia, intensificação e sobrecarga. **Cadernos de Pesquisa**, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 417–437, jun. 2021. Disponível em: <https://cajapio.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/13270>. Acesso em: 20 ago. 2024.

CHIMENTÃO, Lilian Kemmer. O significado da formação continuada docente. In: CONGRESSO NORTE PARANAENSE DE EDUCAÇÃO FÍSICA ESCOLAR, 1., 2009, Londrina. **Anais...** Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2009. p. 1-10. Disponível em: <https://docplayer.com.br/321442-O-significado-da-formacao-continuada-docente.html>. Acesso em: 10 dez. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução CNE/CP nº 2, de 1º julho de 2015. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 jul. 2015. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/agosto-2015-pdf/106331-resolucao-cne-cp-002-2015-pdf/file>. Acesso em: 12 set. 2025.

FUNDAÇÃO AMAZÔNIA DE AMPARO A ESTUDOS E PESQUISAS DO PARÁ. **Editais 001/2024 - Programa de Apoio à Pesquisa**. Portal FAPESPA, 2024. Disponível em: <https://www.fapespa.pa.gov.br/editais/edital-001-2024>. Acesso em: 2 set. 2025.

FUNDAÇÃO AMAZÔNIA DE AMPARO A ESTUDOS E PESQUISAS DO PARÁ. **Mapa das Regiões de Integração – Guajará 2023**. 2023. Disponível em: https://www.fapespa.pa.gov.br/sistemas/radar2023/mapas/01_territorio/4-regioes-de-integracao-guajara2023.png. Acesso em: 16 set. 2025.

GATTI, B. A. Análise das políticas públicas para formação continuada no Brasil, na última década. **Revista Brasileira de Educação**, v. 13, n. 37, p. 57–70, jan./abr. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/vBFnySRRBJFSNFQ7gthybkH/>. Acesso em: 16 mar. 2024.

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009. 294 p. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000184496>. Acesso em: 12 set. 2025.

GATTI, Bernadete Angelina et al. **Professores do Brasil: novos cenários de formação**. Brasília: UNESCO, 2019. 351 p. ISBN 978-85-7652-239-3. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371495>. Acesso em: 12 set. 2025.

GATTI, B. A. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. **Cadernos de Pesquisa**, v. 42, n. 145, p. 88–111, jan./abr. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/L7gq4h9fF4Qk5j9gG5rC4jK/>. Acesso em: 12 set. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. Barueri, SP: Atlas, 2022.

GRAZZIOTIN, L. S.; KLAUS, V.; PEREIRA, A. P. M. Pesquisa documental histórica e pesquisa bibliográfica: focos de estudo e percursos metodológicos. **Pro-posições**, Campinas, SP, v. 33, e20200141, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-6248-2020-0141>. Acesso em: 10 dez. 2024.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. **Carreira e remuneração de professores da Educação Básica em municípios da Região Norte do Brasil: implicações para a valorização do professor**. Relatório de Pesquisa. Belém: UFPA, 2023. 151 p. Acesso em: 10 set. 2025.

IMBERNÓN, F. **Formação permanente do professorado: novas tendências**. São Paulo: Cortez, 2009.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. DE O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro-Posições**, Campinas, SP, v. 27, n. 2, p. 177–202, maio/ago. 2016.

MARITUBA (PA). Lei Complementar nº 189, de 28 de dezembro de 2007. Institui o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Marituba e dá outras providências. **Diário Oficial do Município de Marituba**, Marituba, PA, 2007. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/plano-de-carreira-e-remuneracao-do-magisterio-publico-municipal-de-marituba-pa>. Acesso em: 10 set. 2025.

MOROSINI, Marília Costa; FERNANDES, Cleoni Maria Barboza. Estado do Conhecimento: conceitos, finalidades e interlocuções. **Educação Por Escrito**, Porto Alegre, RS, v. 5, n. 2, p. 154–164, 2014. DOI: 10.15448/2179-8435.2014.2.18875. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/porescrito/article/view/18875>. Acesso em: 15 set. 2025.

MOROSINI, Marília; DO NASCIMENTO, Lorena Machado; DE NEZ, Egeslaine. Estado de conhecimento: a metodologia na prática. **Humanidades & Inovação**, v. 8, n. 55, p. 69-81, 2021. Disponível em:

<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/3929>. Acesso em: 15 set. 2025.

NASCIMENTO, Rosângela Andrade do. **Jornada de trabalho de professores da educação básica em municípios das regiões Guajará e Marajó/PA**. 2020. 200 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2020. Disponível em: http://www.ppged.ufpa.br/site/documentos/dis/2020/Rosangela_Andrade_do_Nascimento.pdf. Acesso em: 15 set. 2025.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, v. 26, n. 89, p. 1127-1144, set./dez. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/w2Gk8C8nS6Fv5D7G9q3p5mH/?lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2025.

PARÁ. Decreto nº 1.066, de 19 de junho de 2008. Dispõe sobre a regionalização do Estado do Pará e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Pará**, Belém, PA, 20 jun. 2008. Disponível em: http://www.setur.pa.gov.br/sites/default/files/pdf/decreto_1066_2008.pdf. Acesso em: 15 set. 2025.

PEREIRA, J. E. D. Formação continuada de professores. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. 1 CD-ROM.

PORTO WITTER, Geraldina. Pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e busca de informação. **Estudos de Psicologia**, Campinas, SP, v. 7, n. 1-2, p. 05–30, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://seer.sis.puc-campinas.edu.br/estpsi/article/view/7924>. Acesso em: 10 dez. 2024.

RODRIGUEZ, Margarita Victoria; GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; SEVERINO, Jorismary Lescano. Critérios de movimentação na carreira de professores da educação básica em doze capitais brasileiras. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, Goiânia, GO, v. 34, n. 2, p. 479-499, maio/ago. 2018. DOI: 10.21573/vol34n22018.84108. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2447-41932018000200479&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 20 ago. 2024.

SANTA BÁRBARA DO PARÁ (PA). Lei nº 129, de 29 de dezembro de 2010. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Santa Bárbara do Pará e dá outras providências. **Diário Oficial do Município de Santa Bárbara do Pará**, Santa Bárbara do Pará, PA, 2010. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/plano-de-carreira-e-vencimentos-do-magisterio-publico-municipal-de-santa-barbara-do-para-pa>. Acesso em: 10 set. 2025.

VELLOSO, Alessandra Fucolo Baptista et al. Formação continuada de professores: um estudo sobre a política de liberação para cursar pós-graduação *stricto sensu* por parte da prefeitura municipal de Florianópolis. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE POLÍTICA EDUCACIONAL E CURRÍCULO, 10., 2018, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2018. p. 1-15. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/identidade/carteira-de-documentos-digitais>. Acesso em: 22 ago. 2024. DOI: 10.21573/vol34n22018.84108.