

## Formação continuada de servidores e satisfação no trabalho socioeducativo

*Continued training of servants and satisfaction in socio-educational work*

*Formación continua de servidores y satisfacción en el trabajo socioeducativo*

DOI: 10.52641/cadcajv10i1.810

Submitted on: 12.20.2024 | Accepted on: 10.01.2025 | Published on: 01.22.2025

Hanelore de Paula Martins<sup>1</sup>

Mayara Wetler Christ Meireles<sup>2</sup>

Lorena Estevam Martins Fernandes<sup>3</sup>

**RESUMO:** O artigo discute a formação continuada como estratégia essencial para a valorização e satisfação dos servidores no contexto socioeducativo, analisando as práticas do Instituto de Atendimento Socioeducativo do Espírito Santo (IASSES) em alinhamento às diretrizes da Escola Nacional de Socioeducação (ENS). O estudo aborda temas como direitos humanos, mediação de conflitos e segurança socioeducativa, que contribuem significativamente para o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais dos profissionais. A pesquisa foi realizada por meio de análise documental detalhada e revisão bibliográfica ampla, considerando parâmetros nacionais e institucionais sobre formação continuada. Os resultados indicam que a formação contínua melhora o ambiente de trabalho, eleva a motivação dos servidores e fortalece práticas pedagógicas humanizadas, impactando positivamente o sistema socioeducativo e a qualidade institucional. Além disso, destaca-se a necessidade de políticas estratégicas voltadas à capacitação contínua, reforçando o papel das formações no fortalecimento da identidade profissional e no bem-estar dos trabalhadores, com reflexos diretos na qualidade dos serviços prestados à sociedade e ao público atendido.

**Palavras-chave:** formação continuada, servidor público, satisfação no trabalho, socioeducação.

**ABSTRACT:** The article explores continued training as a strategy for valuing and satisfying employees in the socio-educational context, analyzing IASSES practices and ENS guidelines. Topics such as human rights, conflict mediation and socio-educational security

<sup>1</sup> Especialista em Saúde, Direitos Humanos e Segurança Pública. Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Vitória, Espírito Santo, Brasil. E-mail: haneloremartins@gmail.com

<sup>2</sup> Especialista em Saúde, Direitos Humanos e Segurança Pública. Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Vitória Espírito Santo, Brasil. E-mail: maywetler@gmail.com

<sup>3</sup> Doutora em Saúde Coletiva. Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Vitória, Espírito Santo, Brasil. E-mail: lorenaestevam@gmail.com

stand out, which strengthen technical and socio-emotional skills. The research concludes that continuous training positively impacts the work environment and brings satisfaction to workers, and reinforces the need for strategic policies in this area.

**Keywords:** continuing training, government worker, job satisfaction, socioeducation.

**RESUMEN:** El artículo explora la educación continua como estrategia de valorización y satisfacción de los empleados en el contexto socioeducativo, analizando las prácticas del IASES y las directrices de la ENS. Se destacan temas como derechos humanos, mediación de conflictos y seguridad socioeducativa, que fortalecen habilidades técnicas y socioemocionales. La investigación concluye que la formación continua impacta positivamente en el clima laboral y aporta satisfacción a los trabajadores, y refuerza la necesidad de políticas estratégicas en este ámbito.

**Palabras clave:** educación continua, servidor público, satisfacción laboral, socioeducación.

## 1. INTRODUÇÃO

Acredita-se que a valorização dos servidores é um pilar fundamental para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, especialmente em instituições públicas que lidam diretamente com o atendimento às necessidades da sociedade. A formação continuada, como estratégia de valorização, tem ganhado destaque por contribuir para o desenvolvimento das competências técnicas e emocionais dos profissionais, resultando em maior satisfação e eficiência no desempenho das suas funções.

A formação continuada não apenas possibilita a ampliação dos saberes técnicos, mas também auxilia na construção e fortalecimento da identidade profissional. Isso é especialmente relevante em um mundo marcado por constantes mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais, nas quais o servidor público, muitas vezes, se encontra pouco informado ou em situações profissionais desafiadoras. A formação, quando vista como uma estratégia integrada à rotina do servidor, proporciona reflexões sobre a prática profissional e cria espaços para a troca de experiências e o crescimento (AGUIAR, 2006).

Desenvolver pessoas significa dar-lhes informação e apoio suficiente para que elas

aprendam novos conhecimentos, habilidades e competências e se tornem mais eficientes no que fazem (CHIAVENATO, 2014). O trabalhador bem formado responde com mais qualidade às demandas do seu cargo, tornando-se mais motivado e satisfeito. Por isso a importância de se investir em treinamento e desenvolvimento contínuo não é apenas uma ferramenta de aprimoramento, mas uma forma de garantir que as competências dos profissionais estejam alinhadas com as demandas da organização e da sociedade (SILVA, 2019).

Tais visões são complementadas por Masson (2015), que argumenta que o treinamento constante é crucial para manter os servidores atualizados e aptos a responder às transformações do mercado e às exigências dos usuários. Além disso, o treinamento eficaz é capaz de identificar fragilidades, potencializar habilidades e criar um ambiente de inovação, no qual os servidores se sintam parte ativa do processo de desenvolvimento organizacional.

A socioeducação é um campo de atuação fundamentado em princípios que articulam proteção, responsabilização e educação de adolescentes em conflito com a lei. No Brasil, o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE), regulamentado pela Lei nº 12.594/2012, estabelece diretrizes para a execução das medidas socioeducativas, orientando a prática dos profissionais que atuam na área. Baseado nos direitos previstos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), o SINASE busca assegurar que o atendimento socioeducativo promova o desenvolvimento integral dos adolescentes, considerando suas particularidades e potencialidades, em consonância com os direitos humanos (BRASIL, 2012). Autores como Costa (2018) e Abrão (2019) ressaltam que a socioeducação vai além do cumprimento de medidas, constituindo-se como um processo pedagógico que visa transformar trajetórias de vida.

O Sistema Socioeducativo no Brasil enfrenta desafios significativos, como a alta reincidência, a escassez de recursos e a necessidade de formação continuada para os profissionais da área. Segundo Silva e Oliveira (2020), a qualificação dos servidores é um dos principais fatores para garantir a efetividade do sistema, já que permite uma abordagem técnico-pedagógica que promove o acolhimento e o fortalecimento de

vínculos. Nesse contexto, a Escola Nacional de Socioeducação (ENS) emerge como um importante instrumento de capacitação, oferecendo programas formativos que integram fundamentos teóricos e práticos, alinhados aos princípios do SINASE. Essa estratégia reforça a importância de uma visão sistêmica e integrada entre os entes federativos para a melhoria da qualidade do atendimento socioeducativo.

A valorização dos servidores é um pilar essencial para um ambiente de trabalho saudável, especialmente em instituições públicas que lidam com a proteção e educação de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade. No Brasil, a criação da Escola Nacional de Socioeducação (ENS), respaldada pelo Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE) e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), visa a promover uma formação continuada dos profissionais socioeducativos, assegurando que estejam capacitados técnica e emocionalmente para o exercício de suas funções, em alinhamento com os direitos humanos e princípios de justiça. No Espírito Santo, o Instituto de Atendimento Socioeducativo do Espírito Santo (IASSES) incorpora esses valores em suas matrizes curriculares, reforçando a importância da formação continuada na valorização e no bem-estar de seus servidores.

Adotar programas de formação continuada pode significar promover uma cultura de valorização dos servidores. Assim, torna-se imprescindível investigar como a formação e o desenvolvimento profissional impactam diretamente o bem-estar e a motivação dos servidores do Sistema Socioeducativo, além de seu reflexo na qualidade dos serviços prestados.

Diante disso, ficou a questão: qual a importância da formação para o trabalho na socioeducação e que impactos pode gerar na satisfação desse trabalhador? Assim, buscando possíveis respostas, este estudo teve como objetivos verificar a importância da formação nas diretrizes da política da socioeducação e descrever como a formação impacta na satisfação do trabalhador.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

A formação continuada desempenha um papel central na valorização dos servidores públicos, especialmente no campo socioeducativo, ao contribuir para o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais essenciais para enfrentar os desafios organizacionais. De acordo com Chiavenato (2014), o treinamento contínuo permite a aquisição de novos conhecimentos e habilidades, tornando os profissionais mais eficazes em suas funções. Para Silva (2019), essa prática é fundamental para alinhar as competências dos servidores às demandas institucionais e sociais, promovendo maior motivação e engajamento.

No contexto socioeducativo, a formação continuada é orientada pelas diretrizes do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE), estabelecido pela Lei nº 12.594/2012, que integra proteção, responsabilização e educação de adolescentes em conflito com a lei. Essa abordagem requer servidores qualificados para promover práticas pedagógicas, éticas e humanizadas, conforme apontam Ferreira e Souza (2021). Nesse sentido, conteúdos como Justiça Restaurativa, Comunicação Não-Violenta e Direitos Humanos são fundamentais, pois reforçam a humanização no atendimento e o alinhamento das ações institucionais aos princípios legais.

A literatura também destaca os impactos positivos da formação continuada no bem-estar e na qualidade do ambiente de trabalho. Para Seligman e Csikszentmihalyi (2000), a psicologia positiva associa a capacitação ao aumento do equilíbrio emocional e do engajamento profissional. Rebolo (2012) complementa ao apontar que programas de formação ajudam a reduzir o estresse e o burnout, frequentes em contextos de alta demanda emocional como o socioeducativo. Além disso, Picado (2009) ressalta que a formação contínua promove ambientes colaborativos, desenvolvendo habilidades de comunicação e mediação de conflitos.

As iniciativas da Escola Nacional de Socioeducação (ENS) e do Instituto de Atendimento Socioeducativo do Espírito Santo (IASSES) fortalecem a articulação entre teoria e prática. Essas instituições estruturam programas formativos que integram

competências técnicas, éticas e socioemocionais, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e produtivo. Para Ferreira e Souza (2021), a abordagem interdisciplinar desses programas potencializa os impactos positivos nas ações dos servidores, consolidando a formação como ferramenta estratégica para a qualificação do atendimento socioeducativo.

Assim, a formação continuada não é apenas um instrumento de capacitação técnica, mas também uma estratégia de valorização e promoção do bem-estar dos servidores, refletindo diretamente na melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

### 3. METODOLOGIA

Este estudo foi desenvolvido no primeiro semestre do ano de 2024 e utilizou-se de análise documental e pesquisa bibliográfica, incluindo fontes relevantes sobre capacitação contínua e bem-estar no trabalho.

Levantou-se e sistematizou-se dados públicos da Escola Nacional de Socioeducação (ENS) e do Instituto de Atendimento Socioeducativo do Estado do Espírito Santo (IASSES), com vistas a conhecer os parâmetros socioeducativos e as diretrizes das matrizes curriculares que contemplassem a formação continuada, principalmente pautados na articulação entre teoria e prática, um dos pilares da metodologia formativa adotada pela ENS.

Realizou-se também pesquisa bibliográfica de artigos científicos referentes ao ambiente organizacional público, utilizando os descritores em ciências da saúde (DeCS): 'satisfação no emprego', 'educação continuada' nos bancos de dados: Scielo, Google Acadêmico e Periódicos Capes.

Foram relacionados e analisados os principais tópicos que respondessem o problema de pesquisa. Os resultados encontrados serão apresentados e discutidos da seguinte forma: em primeiro, descrição e análise das diretrizes socioeducativas nacionais e do Estado do Espírito Santo no que se refere à formação e diretrizes socioeducativas,

incluindo temas essenciais na formação socioeducativa vigente, e em segundo os principais impactos da formação continuada no trabalho e no trabalhador.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

##### **4.1 FORMAÇÃO E DIRETRIZES SOCIOEDUCATIVAS**

Os materiais da Escola Nacional de Socioeducação (ENS) e do Instituto de Atendimento Socioeducativo do Espírito Santo (IASSES) mostram forte convergência na implementação de programas que promovem o desenvolvimento integral dos servidores. No IASSES, as matrizes curriculares incluem temas como Justiça Restaurativa, Comunicação Não-Violenta, Direitos Humanos e Segurança Socioeducativa, alinhados às diretrizes do SINASE. Para Silva e Almeida (2020), esse enfoque abrange tanto o aprimoramento técnico quanto o fortalecimento de competências socioemocionais, essenciais para enfrentar os desafios do trabalho socioeducativo.

Em um cenário de crescentes demandas no setor público, Mendes e Araújo (2019) destacam que conteúdos como Justiça Restaurativa e Comunicação Não-Violenta reduzem conflitos institucionais e fortalecem práticas pedagógicas e éticas. Esses programas, que integram teoria e prática, promovem um ambiente colaborativo e alinhado aos princípios de dignidade e direitos humanos.

Ferreira e Souza (2021) reforçam que a abordagem interdisciplinar permite aos servidores compreender dimensões legais, pedagógicas e psicológicas, potencializando os impactos positivos de suas ações. Segundo Costa e Lima (2020), essas iniciativas aumentam a satisfação no trabalho, reduzem o turnover e ampliam a eficácia institucional, consolidando um modelo de gestão que valoriza os servidores e melhora os serviços socioeducativos.

Tabela 1. Artigos selecionados

| <b>Temática</b>                           | <b>Parâmetros da ENS</b>  | <b>IASES - Formação Específica</b>  |
|---|---|---|
| Adolescência e Juventude                  | Núcleo Básico - Eixo I - Adolescência e juventude: questões contemporâneas  | Formação Inicial Núcleo Básico - Identidade e Adolescências, Subjetividade e Socialização   |
| Políticas Públicas e Marco Legal          | Núcleo Básico - Eixo II - Políticas públicas e marco legal da Socioeducação no Brasil   | Formação Continuada - Atualização do ECA, SINASE  |
| Metodologia do Atendimento Socioeducativo | Núcleo Específico: Justiça e Práticas Restaurativas   | Introdução à Justiça Restaurativa, Comunicação Não-Violenta, Enfoque Restaurativo, Caderno de Orientações Técnicas  |
| Direitos Humanos                          | Núcleo Básico - Eixo II - Políticas públicas e marco legal da Socioeducação no Brasil<br>3. Socioeducação na perspectiva dos Direitos Humanos | Educação em Direitos Humanos, Direitos Humanos no Contexto Socioeducativo, Combate e Prevenção a Tortura  |
| Gestão de Segurança                       | Núcleo Básico - Eixo VI: Parâmetros da Segurança no Atendimento Socioeducativo  | Segurança Socioeducativa Especializada, Formação de Coordenadores e Subgerentes de Segurança  |
| Formação Básica em Socioeducação          | Núcleo Básico (160h total)  | Formação Inicial em Socioeducação - Núcleo Básico, Formação Inicial - Protocolos para o atendimento Socioeducativo (Técnicos e Agentes Socioeducativos)                             |
| Técnicas de Condução e Monitoramento      | Núcleo Básico - Eixo IV: Orientações Pedagógicas do SINASE  | Formação Inicial Protocolos para o Atendimento Socioeducativo e Oficina de Instrumentos Técnicos, Oficinas de Instrumentos Técnicos: FOFA, Montanha Russa, Genograma e Ecomapa, PIA |
| Inclusão e Diversidade                    | Núcleo Específico: Temas específicos  | Diversidade: Gênero, Raça, e Inclusão, Feminismo, Espiritualidade e Diversidade Religiosa   |
| Comunicação e Mediação de Conflitos       | Núcleo Específico: Práticas Restaurativas   | Comunicação Não-Violenta, Mediação de Conflitos   |
| Legislação e Procedimentos Institucionais | Núcleo Específico e Gestão de Procedimentos   | Protocolo Institucional, Ética e Responsabilidade Funcional   |

Fonte: Parâmetros ENS (Brasil, 2014) e matrizes curriculares e ementários do IASES (2024).

A formação de agentes e técnicos socioeducativos desempenha um papel crucial na promoção de práticas que conciliam aspectos técnicos e éticos no Sistema Socioeducativo. Nesse contexto, observa-se que tanto a Escola Nacional de Socioeducação

(ENS) quanto o Instituto de Atendimento Socioeducativo do Espírito Santo (IASSES) estruturam suas propostas formativas com o objetivo de assegurar a qualificação integral dos profissionais. De acordo com Freire (1996), a educação precisa transcender o simples repasse de conteúdos, promovendo uma formação crítica e ética que prepare os profissionais para os desafios complexos do mundo contemporâneo. Essa perspectiva está alinhada à abordagem adotada pela ENS e incorporada pelo IASSES em suas matrizes curriculares.

As metodologias de ensino aplicadas nos cursos da ENS e do IASSES privilegiam uma abordagem pedagógica ativa, com foco na reflexão crítica e na prática reflexiva. Santos e Melo (2020) destacam que o uso de metodologias ativas, como estudos de caso e simulações, é fundamental para o desenvolvimento de competências que capacitem os agentes socioeducativos a lidar com situações desafiadoras. No IASSES, cursos como "Gestão de Crises em Unidades Socioeducativas" e "Comunicação Não-Violenta" ilustram como essas práticas formativas são incorporadas, promovendo uma preparação mais robusta e integrada ao cotidiano dos profissionais.

Outro ponto de destaque é a convergência entre teoria e prática, um dos pilares da metodologia da ENS. Para Freire (1996), a teoria ganha sentido quando vinculada à prática, o que reforça a relevância de atividades como oficinas e dinâmicas utilizadas pelo IASSES em seus programas de formação. Essa estratégia permite que os profissionais adquiram não apenas conhecimento teórico, mas também habilidades aplicáveis ao seu contexto de trabalho.

A formação de técnicos e agentes socioeducativos, segundo as diretrizes da ENS, deve contemplar temas amplos que incluam desde os direitos humanos até técnicas de gestão de crises e mediação de conflitos. A tabela apresentada destaca a convergência entre os eixos temáticos das duas instituições, demonstrando um alinhamento que é essencial para a construção de um ambiente socioeducativo ético e humanizado. Conforme Silva (2019), o eixo de Direitos Humanos é indispensável para fortalecer a abordagem de respeito e dignidade no trato com adolescentes em cumprimento de

medidas socioeducativas. No IASES, cursos como "Direitos Humanos no Ambiente Socioeducativo" são exemplos práticos desse compromisso.

Além disso, temas como mediação de conflitos têm recebido destaque tanto na ENS quanto no IASES. Oliveira e Pereira (2021) afirmam que a mediação contribui para a criação de um ambiente de respeito e cooperação mútua, aspecto crucial em unidades socioeducativas. O curso "Mediação de Conflitos para Agentes Socioeducativos", oferecido pelo IASES, visa capacitar os profissionais a aplicarem essas técnicas no dia a dia, reduzindo tensões e promovendo soluções pacíficas.

Estudos de Rebolo (2012) e Picado (2009) reforçam que programas formativos voltados à valorização do servidor e ao suporte emocional são eficazes na redução de estresse e burnout, além de contribuírem para uma atuação mais engajada e resiliente. Essa perspectiva é corroborada pelo alinhamento dos cursos do IASES aos princípios da ENS, que buscam não apenas a capacitação técnica, mas também o fortalecimento emocional e ético dos profissionais.

Em síntese, a convergência entre os objetivos formativos do IASES e as diretrizes da ENS reflete a compreensão de que o fortalecimento do Sistema Socioeducativo passa necessariamente pela qualificação de seus profissionais. Com base em autores como Aguiar (2006) e Seligman e Csikszentmihalyi (2000), pode-se afirmar que a valorização do servidor é essencial para criar ambientes que promovam não apenas resultados institucionais, mas também o bem-estar e a satisfação no trabalho.

Acerca das abordagens pedagógicas e metodologias de ensino, tanto a ENS quanto o IASES estruturam suas formações baseando-se em uma abordagem pedagógica que visa o desenvolvimento integral do agente socioeducativo. Segundo Santos e Melo (2020), as metodologias ativas, como simulações e estudos de caso, favorecem a formação de agentes críticos e preparados para lidar com situações complexas no ambiente socioeducativo. Os cursos do IASES incorporam esses métodos, alinhando-se com as diretrizes da ENS, que enfatizam a prática reflexiva como base para a atuação qualificada.

A formação de técnicos e agentes socioeducativos requer a inclusão de temas essenciais que envolvem desde os direitos humanos até a mediação de conflitos e a gestão

de crises, os quais são apontados pela ENS como fundamentais para a atuação socioeducativa. A tabela resume os principais temas abordados pelo IASES e como eles dialogam com os tópicos essenciais preconizados pela ENS.

#### 4.2 DIREITOS HUMANOS E ÉTICA

O eixo de Direitos Humanos, essencial nas diretrizes da ENS, visa reforçar uma abordagem de respeito e dignidade no trato com os adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa (Silva, 2019). Os cursos do IASES, como o "Curso de Direitos Humanos no Ambiente Socioeducativo", refletem essa orientação ao capacitar agentes para atuar de forma ética e humanizada, promovendo um ambiente respeitoso e seguro.

#### 4.3 MEDIAÇÃO DE CONFLITOS

A ENS ressalta a importância de técnicas de mediação de conflitos que contribuam para um ambiente de respeito e cooperação mútua (Oliveira e Pereira, 2021). A formação oferecida pelo IASES, que inclui o "Curso de Mediação de Conflitos", busca equipar os profissionais com habilidades para lidar com situações de tensão, aplicando práticas de mediação para resolver divergências de forma pacífica.

#### 4.4 PROCEDIMENTOS DE SEGURANÇA

Seguindo as diretrizes da ENS, que incentivam práticas de segurança que respeitem os direitos e a dignidade dos adolescentes e seus familiares, o IASES oferece cursos específicos, como "Atendimento nas Portarias das Unidades Socioeducativas do IASES e, "Procedimento de Revista para Visitantes e Servidores". O curso se concentra na execução de práticas seguras e humanizadas, alinhando-se ao princípio de respeito no atendimento às unidades de internação (Cardoso e Almeida, 2022).

#### 4.5 PSICOLOGIA DO ADOLESCENTE E DESENVOLVIMENTO HUMANO

Com base no referencial da ENS, a inclusão de noções de psicologia e desenvolvimento juvenil é essencial para compreender as dinâmicas emocionais de adolescentes em vulnerabilidade (Gomes e Ferreira, 2018). A Formação Inicial Núcleo Básico ofertada pelo IASES capacita profissionais para intervir no contexto socioeducativo com competência técnica e ética.

A convergência entre IASES e ENS fortalece práticas socioeducativas éticas e humanizadas, promovendo um ambiente de respeito e aprendizado mútuo, como preconiza Freire (1996). Programas que integram suporte emocional e autoconhecimento ajudam os servidores a manter resiliência diante dos desafios cotidianos (Aguiar, 2006; Seligman e Csikszentmihalyi, 2000; Reboló, 2012).

O alinhamento entre as matrizes curriculares da ENS e do IASES assegura que os servidores estejam preparados tecnicamente e fortalecidos emocionalmente, consolidando uma identidade profissional ética e alinhada aos direitos humanos (Costa e Silva, 2020). Metodologias ativas, como estudos de caso e oficinas práticas, ampliam o engajamento e a eficiência no cumprimento das medidas socioeducativas (Ferreira e Oliveira, 2019).

Essas diretrizes mostram que a formação continuada impacta positivamente a valorização e a satisfação dos servidores, contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

#### 4.6 IMPACTOS DA FORMAÇÃO NO TRABALHADOR E NO TRABALHO

Os resultados da pesquisa mostraram a relevância da formação continuada como estratégia de satisfação dos trabalhadores e de qualificação do trabalho. Os textos científicos encontrados sobre a temática, ainda que não abordassem diretamente a importância da formação para os servidores públicos da socioeducação, apresentaram contribuições significativas para este estudo.

Os estudos analisados mostraram que a educação continuada tem impactos diretos no trabalhador e no trabalho, em pelo menos 5 pontos: bem-estar, identidade, preparação, colaboração e produtividade, saúde. Cada um deles será descrito e explicado.

#### 4.7 BEM-ESTAR: REALIZAÇÃO E VALORIZAÇÃO

O bem-estar no trabalho, segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000), é alcançado quando o indivíduo alinha suas habilidades às demandas profissionais, gerando satisfação e engajamento. Essa visão ressalta que a formação continuada deve ir além da capacitação técnica, promovendo também o equilíbrio emocional e a satisfação no trabalho.

O bem-estar é dividido em dois tipos: subjetivo, relacionado à satisfação pessoal, crenças e motivações; e objetivo, vinculado às condições de trabalho, como infraestrutura e políticas de valorização (Júnior, Silvestrin e Oliveira, 2015). Programas de formação continuada elevam ambos os aspectos, fortalecendo a preparação e a valorização dos servidores, ao incentivar o autoconhecimento e o desenvolvimento de competências socioemocionais.

No contexto docente, Picado (2009) destaca que a formação ajuda na transição do mal-estar para o bem-estar, reduzindo estresse e adversidades laborais. Ele enfatiza a importância de espaços de reflexão e suporte emocional para que os profissionais desenvolvam resiliência, essencial também para servidores públicos. Assim, a formação continuada se confirma como uma ferramenta eficaz para criar ambientes de trabalho mais saudáveis, que promovam a valorização e a satisfação dos trabalhadores.

#### 4.8 IDENTIDADE

A formação continuada desempenha um papel crucial na construção da identidade profissional, oferecendo aos trabalhadores oportunidades de reflexão, aprimoramento de habilidades e atualização de conhecimentos, o que contribui diretamente para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Aguiar (2006) destaca que, ao oferecer espaços de reflexão e desenvolvimento, a formação permite que os servidores revisitem suas práticas, valores e crenças, fortalecendo sua autoconfiança e reconhecimento enquanto profissionais. Essa reflexão contínua é vital para que o servidor se mantenha atualizado e capaz de responder aos desafios de um mundo em constante mudança, o que, por sua vez, eleva seu nível de satisfação e bem-estar no trabalho.

#### 4.9 PREPARAÇÃO

Além de fortalecendo sua identidade profissional, a formação continuada possibilita a ampliação do conhecimento técnico e emocional dos servidores, e aumentando sua capacidade de enfrentar desafios, nomeado como preparação.

Desenvolver pessoas é formar para o aprendizado de novas atitudes, soluções, ideias, conceitos, que mudem hábitos e comportamentos, tornando-as mais eficazes no que fazem (Chiavenato, 2014). Adicionalmente, Rebolo (2012) afirma que os professores, ao enfrentarem adversidades no trabalho, utilizam estratégias de enfrentamento que são potencializadas por formações que focam no fortalecimento emocional e psicológico. Assim, programas de formação continuada podem promover o bem-estar, não apenas ao oferecer conhecimentos técnicos, mas também ao criar mecanismos para que os profissionais desenvolvam resiliência frente aos desafios do cotidiano.

Importante destacar que a valorização dos servidores, por meio da formação continuada, tem reflexos diretos na qualidade dos serviços prestados à sociedade. Um servidor motivado e capacitado não apenas desempenha suas funções de forma mais eficaz, mas também transmite um sentimento de confiança e compromisso ao público que atende. Nesse sentido, programas de formação contínua precisam ser vistos como um investimento estratégico para a melhoria dos processos e resultados institucionais. Dessa forma, a implementação de políticas de valorização e desenvolvimento contínuo dos servidores é uma ação fundamental para garantir a qualidade e a excelência no serviço público.

#### 4.10 COLABORAÇÃO E PRODUTIVIDADE

A importância de se investir em programas de formação não apenas capacita os servidores, mas os torna mais preparados para enfrentar os desafios da contemporaneidade, promovendo, assim, um ambiente mais colaborativo e produtivo. (AGUIAR, 2006; PICADO, 2009).

A relevância da formação continuada como estratégia de valorização e suas implicações para o bem-estar dos servidores apontam para a necessidade de uma abordagem integrada, que considere tanto as demandas técnicas quanto as emocionais e subjetivas dos trabalhadores. Somente por meio de uma visão holística é possível promover um ambiente de trabalho mais satisfatório, eficiente e produtivo, onde os servidores se sintam valorizados e preparados para enfrentar os desafios diários de suas funções.

É fundamental para compreender como o desenvolvimento pessoal e o equilíbrio emocional dos servidores podem ser fortalecidos por meio da formação contínua. Ao serem expostos a novos conhecimentos, práticas reflexivas e ao desenvolvimento de suas competências emocionais, os servidores têm a oportunidade de melhorar seu desempenho, gerando um ciclo virtuoso de autoconfiança e maior produtividade. Esse processo é relevante não apenas para o servidor, mas para a organização como um todo, que se beneficia de profissionais mais qualificados e motivados (SELIGMAN e CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

#### 4.11 SAÚDE

A satisfação e a qualidade de vida no trabalho estão intimamente ligadas à saúde ocupacional. As autoras argumentam que o ambiente de trabalho deve promover a saúde física, mental e emocional dos servidores, o que pode ser alcançado por meio de políticas organizacionais voltadas ao desenvolvimento humano e programas de formação que contemplem a saúde integral dos profissionais. Ao oferecer capacitações que abordam

tanto aspectos técnicos quanto de autocuidado, as instituições criam um espaço de trabalho mais acolhedor e propício ao desenvolvimento integral dos servidores (MARTINEZ e PARAGUAY, 2022).

Estudos mostram que, em ambientes onde os servidores são capacitados e valorizados, há uma redução significativa do estresse e do burnout (REBOLO, 2012; PICADO, 2009). Rebolo (2012) destaca que a resiliência e as estratégias de enfrentamento desenvolvidas pelos servidores em ambientes de formação são fundamentais para a superação das adversidades do cotidiano laboral.

Já Martinez e Paraguay (2022) afirmam que ao promover a saúde mental e física dos servidores, os programas de capacitação contínua atuam como uma ferramenta preventiva, garantindo que os profissionais tenham os recursos necessários para lidar com as adversidades diárias do trabalho. A resiliência, desenvolvida por meio dessas formações, é um elemento-chave para que os servidores possam enfrentar os desafios sem comprometer seu bem-estar.

Em suma, a formação continuada se configura como uma estratégia poderosa para a valorização dos servidores, influenciando diretamente sua satisfação e bem-estar no trabalho. Ao aliar capacitação técnica com o desenvolvimento pessoal e emocional, as organizações podem não apenas melhorar o desempenho dos profissionais, mas também criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

## 5. CONCLUSÃO

O presente texto consiste num importante material de informações e estudo sobre os temas: socioeducação, formação continuada e satisfação no trabalho. Apesar dos avanços apresentados, a literatura acerca da formação continuada e sua relação com a valorização e satisfação dos servidores ainda se mostra escassa, especialmente no contexto socioeducativo. Isso reforça a necessidade de investigações mais aprofundadas, capazes de explorar novas perspectivas e trazer contribuições práticas para o

aprimoramento das políticas públicas de melhoria do serviço público e de valorização de seus trabalhadores.

A análise realizada evidenciou a importância de uma formação contínua e alinhada às diretrizes nacionais para o fortalecimento do sistema socioeducativo. Tanto a Escola Nacional de Socioeducação (ENS) quanto o IASES compartilham a visão de que o desenvolvimento de competências socioemocionais, técnicas e éticas é indispensável para a prática qualificada no atendimento socioeducativo. Essa convergência de propósitos não apenas promove a valorização dos servidores, mas também impacta positivamente os adolescentes atendidos, garantindo um ambiente mais justo e humanizado.

Observou-se que a estrutura curricular do IASES está em conformidade com os parâmetros estabelecidos pela ENS, abordando temáticas essenciais como Justiça Restaurativa, Direitos Humanos e Mediação de Conflitos. Essas disciplinas, além de atenderem aos princípios legais, como o ECA e o SINASE, são norteadas por práticas que visam a dignidade humana e o respeito mútuo. Essa abordagem tem se mostrado eficaz na redução de tensões e conflitos dentro das unidades, promovendo um clima institucional mais saudável.

Ademais, a incorporação de metodologias ativas nos processos formativos, como simulações e estudos de caso, fortalece a capacidade dos agentes em lidar com situações complexas. Tais estratégias, respaldadas por autores como Santos e Melo (2020), estimulam a reflexão crítica e o aprimoramento contínuo dos servidores. Essa postura pedagógica reflete o compromisso do IASES com uma formação dinâmica e centrada no desenvolvimento integral do indivíduo.

Outro aspecto relevante é o foco na qualidade de vida no trabalho, evidenciado nos programas de formação e suporte emocional oferecidos pelo IASES. Conforme apontado por Rebolo (2012), ambientes laborais que valorizam os servidores contribuem para a redução do estresse e do burnout. Nesse contexto, os cursos não devem se limitar à capacitação técnica, mas também promovem o autoconhecimento e a resiliência, elementos fundamentais para o enfrentamento dos desafios do cotidiano.

A convergência entre ENS e IASES também se reflete na busca por práticas de segurança que conciliem eficiência e respeito aos direitos humanos. Os cursos oferecidos abordam técnicas específicas, como o manejo de situações de crise, sempre sob a perspectiva da dignidade e do cuidado. Esse alinhamento é essencial para a construção de um sistema que priorize a proteção integral dos adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas.

Os resultados obtidos demonstraram que o alinhamento entre ENS e IASES não apenas fortalece a formação dos servidores, mas também promove uma transformação cultural no sistema socioeducativo. A partir de práticas pedagógicas inovadoras e de uma abordagem centrada na ética e na humanização, torna-se possível construir um ambiente de trabalho mais eficaz e harmonioso, contribuindo para a reintegração social dos adolescentes e para o aprimoramento contínuo do sistema como um todo.

Quanto à formação continuada, esta se configura como uma estratégia essencial para a valorização do servidor e, conseqüentemente, para o aumento da satisfação no trabalho. Através deste estudo foi possível identificar que o desenvolvimento pessoal e profissional proporcionado por esses programas tem impactos significativos no bem-estar dos servidores. Ao investir em capacitação contínua, as organizações criam um ambiente mais favorável ao crescimento, à motivação e ao engajamento de seus colaboradores.

Além dos benefícios diretos para os servidores, os resultados apontam que a formação continuada contribui para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições. Servidores mais preparados, satisfeitos e motivados tendem a se comprometer e desempenhar um trabalho de qualidade, o que gera ganhos tanto para a organização quanto para a sociedade que usufrui dos serviços. Nesse sentido, a implementação de políticas de formação contínua deve ser vista como um investimento estratégico, e não apenas como um custo adicional para as instituições públicas e privadas.

Apesar de seus benefícios amplamente reconhecidos, a formação continuada ainda enfrenta desafios no que se refere à sua implementação. Muitos servidores encontram

dificuldades em conciliar as demandas do trabalho com a participação em programas de capacitação. Além disso, a falta de apoio institucional e do líder da equipe, o pode limitar sua participação em formações. Portanto, é fundamental que as organizações desenvolvam estratégias que integrem a capacitação contínua à rotina dos servidores, garantindo que esses tenham tempo e recursos adequados para se desenvolverem profissionalmente.

Outro ponto relevante é a necessidade de uma abordagem mais holística nas formações, que inclua não apenas o desenvolvimento técnico, mas também o emocional e psicológico dos servidores. Como visto, o bem-estar no trabalho está diretamente relacionado à capacidade dos servidores de lidar com o estresse e com as adversidades. Dessa forma, programas que promovam o autocuidado e a resiliência são fundamentais para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Assim, formação continuada é uma ferramenta essencial para a valorização e satisfação dos servidores. Ao promover o desenvolvimento pessoal e profissional, esses programas contribuem para a construção de um ambiente de trabalho mais motivador e colaborativo. Para que seus benefícios sejam plenamente alcançados, no entanto, é necessário que as organizações planejem e implementem políticas de capacitação contínua de forma estratégica, garantindo que todos os servidores tenham acesso a essas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, M. **Formação e prática no socioeducativo: desafios contemporâneos**. São Paulo: Cortez, 2006.

AGUIAR, M. C. C. Implicações da formação continuada para a construção da identidade profissional. **Anais da 29ª Reunião Anual da Anped**, Caxambu, 2006.

BRASIL. Parâmetros de Gestão, Metodológicos. **Escola Nacional de Socioeducação**. Brasília, 2014. 12p. Disponível em:

<<http://www.ens.ceag.unb.br/sinase/ens2/images/destaques/Para%CC%82metros%20ENS%2025%20marc%CC%A7o-Final.pdf>>. Acesso em: 9 jan. 2025.

CARDOSO, P.; ALMEIDA, R. Procedimentos de Segurança no Contexto Socioeducativo. **Revista Brasileira de Educação Socioeducativa**, v. 12, n. 1, 2022.

CHIAVENATO, Adalberto. **Gestão de pessoas o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2014.

COSTA, A. F.; LIMA, R. T. Capacitação e valorização no serviço público: impactos na satisfação e na produtividade. **Revista Gestão Pública**, v. 12, n. 4, p. 101-118, 2020.

FERREIRA, J. M.; SOUZA, T. F. A interdisciplinaridade no Sistema Socioeducativo: desafios e possibilidades. **Revista Brasileira de Educação**, v. 27, n. 2, p. 89-110, 2021.

FERREIRA, J. M.; OLIVEIRA, T. A. Práticas formativas no Sistema Socioeducativo: impactos na qualidade do atendimento. **Revista Educação em Foco**, v. 9, n. 2, p. 89-105, 2019.

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

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

GOMES, A.; FERREIRA, M. Psicologia e Desenvolvimento Juvenil. **Psicologia e Socioeducação**, v. 5, n. 3, 2018

IASSES. Instituto De Atendimento Socioeducativo do Espírito Santo. **Matrizes curriculares e ementários**. 2024. Disponível em: <<https://iases.es.gov.br/matrizes-curriculares-e-ementarios>>. Acesso em: 9 jan. 2025.

JÚNIOR, A.; SILVESTRIN, F.; OLIVEIRA, M. O bem-estar no contexto laboral: aspectos subjetivos e objetivos. **Quaestio (UNISO)**, v. 14, p. 115-131, 2015.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINEZ, R.; PARAGUAY, L. Qualidade de vida no trabalho e saúde ocupacional. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 254-267, 2022.

MENDES, R. P.; ARAÚJO, L. C. Práticas restaurativas e comunicação não-violenta: uma análise no contexto socioeducativo. **Revista Psicologia e Sociedade**, v. 31, n. 3, p. 45-60, 2019.

MENDES, R. P.; ARAÚJO, L. C. Saúde mental e bem-estar no trabalho: reflexões sobre o servidor público em instituições socioeducativas. **Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v. 18, n. 4, p. 112-129, 2018.

OLIVEIRA, R.; PEREIRA, T. **Mediação de Conflitos: teoria e prática na socioeducação**. Curitiba: Juruá, 2021.

OLIVEIRA, S.; PEREIRA, T. Mediação de Conflitos em Ambientes Socioeducativos. **Estudos em Psicologia Aplicada**, v. 8, n. 4, 2021.

PICADO, E. **A síndrome de burnout em profissionais do sistema socioeducativo**. Recife: EDUFRPE, 2009.

PICADO, L. Ser Professor: Do Mal-estar para o Bem-estar docente. **Portal Psicologia**. Portugal, 2009. Acesso em: 12 jul. 2017. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0474.pdf>>

PICADO, B. C. O bem-estar no trabalho: um olhar sobre a educação. **Revista Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 109, p. 1203-1221, 2009.

REBOLO, F. Caminhos para o bem-estar docente: as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos professores frente às adversidades do trabalho docente na contemporaneidade. **Quaestio (UNISO)**, v. 14, p. 115-131, 2012.

REBOLO, S. A. Desenvolvimento de habilidades emocionais no ambiente de trabalho. **Psicologia e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 24, n. 1, p. 153-160, 2012.

SALOMON, D. V.. **Como fazer uma monografia**. 11. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.  
SANTOS, F.; MELO, L. Metodologias Ativas na Formação de Agentes Socioeducativos. **Educação e Sociedade**, v. 45, n. 2, 2020.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, Washington, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.

SILVA, J. L. Capacitação contínua e impacto no serviço público. **Revista Gestão Pública Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 4, p. 82-99, 2019.

SILVA, R. Direitos Humanos e Socioeducação. **Revista de Direitos Humanos e Socioeducação**, v. 10, n. 3, 2019.

SILVA, M. A.; ALMEIDA, P. R. Formação continuada no Sistema Socioeducativo: caminhos para a valorização do servidor. **Revista Educação e Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 77-94, 2020.

SINASE. Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo. **Lei Federal nº 12.594, de 18 de janeiro de 2012**. Brasília, DF: Presidência da República, 2012.