

FORMAÇÃO CONTÍNUA: CAMINHO PARA A VALORIZAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**CONTINUING EDUCATION: A PATH TO PROFESSIONAL APPRECIATION AND DEVELOPMENT** <https://doi.org/10.63330/armv1n10-016>

Submetido em: 19/11/2025 e Publicado em: 08/01/2026

Adão Mbinguila Gikula

Doutorando do Programa de Interunidades na Área de Ensino de Física

Docente universitário da Universidade Rainha Njinga Mbande

Especialista em consultoria e desenvolvimento organizacional, pela universidade beoroamericana -

Espanha

E-mail: ambinguila@gmail.comORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9277-3285>**Gilson Francisco Contreiras Diogo**

Doutorando do Programa de Interunidades na Área de Ensino de Física

Universidade de São Paulo (Brasil)

E-mail: gilson.diogo@usp.br / gilson.diogo@ubi.ptORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5462-102X>LATTES: <https://lattes.cnpq.br/9064118026111592>**RESUMO**

O presente estudo tem como objetivo compreender o papel da formação contínua na valorização e no desenvolvimento de competências dos colaboradores em contextos organizacionais. De forma específica, busca: identificar as percepções dos colaboradores sobre os impactos da formação contínua em sua prática profissional; analisar as competências mais desenvolvidas a partir das ações formativas; avaliar a relação entre a valorização pessoal, profissional e os processos de capacitação; examinar a contribuição da formação contínua para a melhoria do desempenho coletivo; discutir as implicações dessas práticas para a cultura organizacional e para a motivação no trabalho. A metodologia adotada é qualitativa, com seleção da amostra intencional, contemplando colaboradores que participaram de programas de formação nos últimos dois anos. A técnica utilizada para análise dos dados baseou-se na análise de conteúdo, organizada a partir da taxonomia de Benjamin Bloom. A justificativa do estudo repousa na necessidade de compreender a formação contínua não apenas como requisito funcional, mas como estratégia de valorização humana e de fortalecimento das competências que sustentam a inovação e a produtividade nas organizações. Os resultados analisados indicaram que a formação contínua contribuiu para o desenvolvimento de competências cognitivas, sociais e técnicas, além de fortalecer a autoestima profissional e ampliar o engajamento com os objetivos institucionais. Observou-se também que a valorização percebida pelos colaboradores está diretamente ligada ao reconhecimento organizacional e ao investimento em sua formação. Conclui-se que a formação contínua constitui um elemento estruturante na construção de ambientes de trabalho mais dinâmicos, colaborativos e voltados para a aprendizagem, sendo um recurso essencial para a valorização e o crescimento dos colaboradores.

Palavras-chave: Formação contínua; Valorização profissional; Desenvolvimento de competências; Colaboradores; Taxonomia de Bloom.



ABSTRACT

This study aims to understand the role of continuing education in the development and enhancement of employee skills in organizational contexts. Specifically, it seeks to: identify employee perceptions of the impacts of continuing education on their professional practice; analyze the skills most developed through training activities; assess the relationship between personal and professional development and training processes; examine the contribution of continuing education to improving collective performance; and discuss the implications of these practices for organizational culture and work motivation. The methodology adopted is qualitative, with intentional sample selection, including employees who participated in training programs in the last two years. The technique used for data analysis was based on content analysis, organized according to Benjamin Bloom's taxonomy. The study's rationale lies in the need to understand continuing education not only as a functional requirement, but also as a strategy for human development and strengthening the competencies that support innovation and productivity in organizations. The results indicated that continuing education contributed to the development of cognitive, social, and technical competencies, in addition to strengthening professional self-esteem and increasing engagement with institutional objectives. It was also observed that the perceived appreciation of employees is directly linked to organizational recognition and investment in their training. It is concluded that continuing education constitutes a structuring element in building more dynamic, collaborative, and learning-oriented work environments, and is an essential resource for employee development and growth.

Keywords: Continuing education; Professional development; Competency development; Employees; Bloom's Taxonomy.



1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o ambiente organizacional tem sido marcado por transformações rápidas e pela crescente necessidade de atualização de conhecimentos. Nesse contexto, a formação contínua surge como uma ferramenta estratégica para o desenvolvimento de competências, a valorização profissional e a melhoria do desempenho institucional.

A formação contínua tem assumido um papel central nas organizações que buscam manter-se competitivas e inovadoras. Mais do que uma exigência do mercado de trabalho, ela representa uma oportunidade de crescimento profissional e pessoal para os colaboradores, permitindo a atualização de conhecimentos, o desenvolvimento de novas competências e a valorização das habilidades já adquiridas.

Ao investir nesse processo, as instituições não apenas qualificam seus recursos humanos, mas também fortalecem sua própria dinâmica de inovação e produtividade, criando um ambiente favorável ao aprendizado constante e à melhoria do desempenho individual e coletivo. Contudo, persiste o problema central que norteia esta investigação:

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

De que forma a formação contínua contribui, de maneira efetiva, para a valorização dos colaboradores e para o desenvolvimento de suas competências, tanto individuais quanto coletivas? Com isso têm-se os seguintes objetivos elaborados:

1.2 GERAL

Compreender o papel da formação contínua na valorização e no desenvolvimento de competências dos colaboradores. Para orientar a investigação, foram definidos os:

1.3 ESPECÍFICOS

- 1) Identificar as percepções dos colaboradores sobre os impactos da formação contínua em sua prática profissional;
- 2) Analisar as competências mais desenvolvidas a partir das ações formativas;
- 3) Avaliar a relação entre a valorização pessoal e profissional e os processos de capacitação;
- 4) Examinar a contribuição da formação contínua para a melhoria do desempenho coletivo;
- 5) Discutir as implicações dessas práticas para a cultura organizacional e para a motivação no trabalho.



1.4 METODOLOGIA

A metodologia adotada tem caráter qualitativo, uma vez que busca compreender fenômenos a partir das percepções e experiências dos sujeitos. A amostra foi selecionada de forma intencional, composta por colaboradores que participaram de programas de formação nos últimos dois anos. A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, com suporte na taxonomia de Benjamim Bloom, que permite categorizar os níveis de aprendizagem cognitiva, afetiva e psicomotora atingidos pelos participantes.

1.5 SUPORTE TEÓRICO

O estudo apoia-se em autores que discutem a formação contínua, a aprendizagem organizacional e o desenvolvimento de competências. Bloom (1956) oferece a estrutura de categorização da aprendizagem, fundamental para compreender os níveis de conhecimento construídos. Além disso, Schön (1983) e Knowles (1980) reforçam a importância da aprendizagem ao longo da vida e da andragogia, destacando que o adulto aprende de forma mais efetiva quando o processo está diretamente relacionado às suas experiências e necessidades profissionais.

1.6 JUSTIFICATIVAS

A pesquisa reside na compreensão de que a formação contínua não pode ser vista apenas como exigência funcional ou obrigação institucional. Ela deve ser entendida como um processo formativo essencial para a valorização humana, para a motivação e para o fortalecimento das competências que sustentam a inovação e a produtividade organizacional.

Nesse sentido, investigar esse tema é relevante para gestores, colaboradores e pesquisadores que buscam alinhar o desenvolvimento humano às necessidades e desafios do mundo do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Sendo a fundamentação teórica a seção do artigo em que se apresentam conceitos, teorias e estudos de autores reconhecidos que dão suporte à pesquisa. Ela nos serve para contextualizar o tema, mostrar o que já foi estudado sobre o assunto e fornecer bases sólidas para a análise e interpretação dos dados coletados. Além disso, a fundamentação teórica aqui escrita poderá nos ajudar a justificar a importância da investigação, a delimitar o problema investigado e a orientar a metodologia utilizada, garantindo que o estudo esteja alinhado com o conhecimento científico existente.



2.1 FORMAÇÃO CONTÍNUA

A formação contínua corresponde ao processo permanente de aquisição e atualização de conhecimentos ao longo da vida profissional, permitindo que os indivíduos acompanhem as mudanças sociais e tecnológicas.

Nóvoa (1992, p. 27), “a formação contínua deve ser entendida como parte integrante da identidade profissional do educador”. Segundo Imbernón (2010, p. 47), ela “não se limita a cursos pontuais, mas a um processo de reflexão e transformação constante da prática”.

Pensando de igual forma, a formação contínua é, portanto, um instrumento essencial para garantir que o trabalhador se mantenha relevante em contextos dinâmicos, fortalecendo sua autonomia e capacidade de inovação.

2.2 VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

A valorização profissional é o reconhecimento social e institucional do trabalho desempenhado, que se expressa por meio de condições adequadas, incentivos e oportunidades de crescimento.

Chiavenato (2014, p. 89), “a valorização das pessoas representa um dos pilares centrais da gestão de recursos humanos nas organizações modernas”. Já para Demo (2012, p. 63), ela “se manifesta quando há respeito, investimento e credibilidade em relação ao trabalhador”.

A valorização profissional ultrapassa o aspecto financeiro, pois envolve também a promoção de dignidade, reconhecimento simbólico e confiança na capacidade do colaborador.

2.3 DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

O desenvolvimento de competências refere-se ao aprimoramento das capacidades técnicas, cognitivas e socioemocionais necessárias para enfrentar desafios organizacionais.

Zarifian (2001, p. 72) afirma que “a competência é a capacidade de mobilizar recursos em situações inéditas e complexas”. Ainda para (Fleury & Fleury, 2001, p. 30), “o desenvolvimento de competências está ligado à aprendizagem organizacional e à construção de saberes compartilhados”.

Pensam os autores que o desenvolvimento de competências deve ser entendido como um processo dinâmico, que integra teoria e prática, estimulando a criatividade e a resolução de problemas.

2.4 COLABORADORES

O termo colaborador designa os profissionais que participam de forma ativa na construção dos objetivos de uma organização. Para Drucker (1999, p. 51), “o conhecimento transformou-se no principal recurso das organizações, e os trabalhadores que o detêm são os verdadeiros colaboradores do sucesso



empresarial”. Já Marras (2016, p. 102) define colaboradores como “pessoas que, além de executar tarefas, compartilham da missão e dos valores organizacionais”.

Mais do que executores de tarefas, os colaboradores são agentes de transformação, responsáveis por manter viva a identidade da instituição.

2.5 TAXONOMIA DE BLOOM

A Taxonomia de Bloom é um modelo que organiza objetivos educacionais em níveis hierárquicos de complexidade, abrangendo domínios cognitivo, afetivo e psicomotor. Conforme Bloom et al. (1956, p. 12), “a taxonomia busca oferecer uma estrutura para classificar as metas de aprendizagem”. Para (Anderson & Krathwohl, 2001, p. 24), sua revisão “incorpora novos níveis, enfatizando a ação do aprendiz e a aplicabilidade prática do conhecimento”.

De igual modo somos a entender que a Taxonomia de Bloom é uma ferramenta estratégica para planejar formações e treinamentos, já que orienta o desenvolvimento do pensamento crítico e das habilidades práticas dos participantes.

2.6 PERCEÇÕES DOS COLABORADORES SOBRE OS IMPACTOS DA FORMAÇÃO CONTÍNUA EM SUA PRÁTICA PROFISSIONAL

A percepção dos colaboradores sobre a formação contínua é fundamental para compreender a efetividade das ações formativas.

Knowles (1980) afirma que a aprendizagem adulta é mais eficaz quando os conteúdos estão diretamente relacionados às experiências e necessidades profissionais, pois isso permite que o conhecimento seja imediatamente aplicado no trabalho.

Já para Schön (1983) complementa que a reflexão na prática possibilita que os colaboradores consolidem conhecimentos e ajustem comportamentos, promovendo melhorias na atuação profissional.

A partir dessas ideias, entende-se que os impactos da formação contínua não se limitam à transmissão de conteúdo, mas incluem mudanças na prática diária do colaborador e na percepção de relevância da aprendizagem, refletindo em maior autonomia e engajamento profissional.

2.7 COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS A PARTIR DAS AÇÕES FORMATIVAS

O desenvolvimento de competências envolve diferentes dimensões do aprendizado, incluindo habilidades cognitivas, afetivas e psicomotoras.

Bloom (1956) apresenta uma taxonomia que permite classificar as competências adquiridas pelos colaboradores em níveis hierárquicos, facilitando a identificação das áreas mais desenvolvidas através da formação.



Segundo Perrenoud (2000) reforça que competências não se resumem à aquisição de conhecimento, mas envolvem a mobilização de recursos cognitivos, sociais e emocionais para a resolução de problemas complexos.

Assim, a análise das ações formativas deve considerar não apenas o conhecimento técnico, mas também o desenvolvimento de atitudes, valores e habilidades práticas, refletindo um aprendizado integrado e significativo.

2.8 RELAÇÃO ENTRE A VALORIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL E OS PROCESSOS DE CAPACITAÇÃO

A valorização pessoal e profissional está diretamente relacionada à percepção de investimento da organização no desenvolvimento do colaborador. (Robbins & Judge 2013) destacam que colaboradores que percebem reconhecimento e oportunidades de crescimento apresentam maior motivação e engajamento.

Já para Almeida (2011) complementa que a valorização não se restringe à recompensa financeira, incluindo também reconhecimento, desenvolvimento de competências e participação em decisões organizacionais.

Portanto, os processos de capacitação constituem um instrumento estratégico de valorização, reforçando a autoestima do colaborador e fortalecendo sua ligação com os objetivos da organização.

2.9 CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA PARA A MELHORIA DO DESEMPENHO COLETIVO

A formação contínua tem impacto direto no desempenho coletivo, uma vez que promove aprendizado compartilhado e integração das equipes.

Senge (1990) afirma que a aprendizagem organizacional depende da criação, compartilhamento e aplicação sistemática do conhecimento, sendo a formação contínua um mecanismo central nesse processo. (Argyris & Schön 1996) destacam que a reflexão em dupla via permite ajustes coletivos, correção de erros e aprimoramento das práticas de grupo.

Dessa forma, a contribuição da formação contínua vai além do desenvolvimento individual, fortalecendo a produtividade, a coesão e a eficiência das equipes e impactando positivamente os resultados organizacionais.



2.10 IMPLICAÇÕES DE PRÁTICAS PARA A CULTURA ORGANIZACIONAL E PARA A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

A implementação de práticas de formação contínua influência diretamente a cultura organizacional e a motivação dos colaboradores. (Robbins & Judge 2013) argumentam que empresas que incentivam a aprendizagem contínua criam uma cultura de desenvolvimento, inovação e valorização do capital humano.

Segundo Knowles (1980) acrescenta que adultos apresentam maior motivação quando percebem relevância prática em seus aprendizados, fortalecendo seu engajamento com os objetivos institucionais.

Portanto, práticas de formação contínua contribuem para consolidar uma cultura de aprendizado, engajamento e reconhecimento, impactando positivamente a motivação, o desempenho e a satisfação profissional dos colaboradores.

3 METODOLOGIA DO PREPARO

Sendo a metodologia conjunto de procedimentos, técnicas e estratégias utilizadas para conduzir uma pesquisa de forma sistemática e organizada, visando alcançar os objetivos propostos.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, pois buscou compreender experiências, percepções e impactos da formação contínua sobre os colaboradores. Esse tipo de abordagem permitiu-nos explorar, de maneira aprofundada, aspectos subjetivos ligados ao desenvolvimento de competências, à valorização profissional e à motivação no trabalho.

3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

O participante da pesquisa compreendeu em colaboradores de organizações que implementaram programas de formação contínua nos últimos dois anos. Os sujeitos foram selecionados por critério intencional, considerando aqueles participantes que tiveram participação efetiva nos cursos ou treinamentos, de modo a garantir que suas experiências refletissem os impactos diretos da formação contínua. O estudo envolveu 30 colaboradores, equilibrando diferentes setores e níveis hierárquicos, de forma a obter diversidade de percepções.

3.3 COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, que possibilitaram flexibilidade para aprofundar respostas e captar experiências individuais. O roteiro de entrevista abordou tópicos como percepção sobre impactos da formação, competências adquiridas, valorização profissional, efeitos no desempenho coletivo e implicações na cultura organizacional.



3.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados utilizou a análise de conteúdo, que permitiu identificar, categorizar e interpretar padrões recorrentes nas respostas dos participantes. Os dados foram transcritos e codificados, sendo as unidades de análise agrupadas em categorias relacionadas aos objetivos da pesquisa.

3.4.1 Supporte teórico com base na Taxonomia de Benjamin Bloom

A aplicação da Taxonomia de Bloom possibilitou organizar e analisar os impactos da formação contínua de forma estruturada e compreensiva. Especificamente, permitiu:

1. **Classificar os tipos de aprendizagem** – Separando os efeitos da formação contínua nos domínios cognitivo (conhecimento técnico e teórico), afetivo (atitudes, motivação e engajamento) e psicomotor (habilidades práticas e execução de tarefas).
2. **Relacionar competências desenvolvidas aos objetivos da formação** – Cada resposta dos colaboradores pôde ser interpretada segundo o nível de aprendizagem atingido, identificando se a formação fortaleceu apenas o conhecimento, ou também habilidades práticas e atitudes profissionais.
3. **Estruturar a análise de conteúdo** – As categorias e subcategorias de análise foram organizadas com base na taxonomia, garantindo que os dados fossem interpretados de forma consistente e alinhada com a teoria sobre aprendizagem.
4. **Visualizar o impacto da formação** – Ao mapear as competências desenvolvidas em cada domínio, foi possível demonstrar de forma visual como a formação contínua contribuiu para o crescimento individual e coletivo.

Aplicação da taxonomia permitiu classificar os impactos da formação contínua segundo o tipo de competência desenvolvida, facilitando a interpretação dos resultados em relação ao desempenho individual e coletivo. Para maior compreensão ilustra-se diagrama simplificado da aplicação da Taxonomia de Bloom através da figura 1.



Figura 1: Resumo da Taxionomia de Bloom



Fonte 1: Elaborado pelo autor com base Geogebra

Interpretação do diagrama:

Domínio	Descrição
Cognitivo	Mostra que os colaboradores adquiriram conhecimentos teóricos e aplicaram conceitos no trabalho.
Afetivo	Evidencia o impacto na motivação, engajamento e atitudes frente às responsabilidades.
Psicomotor	Demonstra o desenvolvimento de habilidades práticas e competências técnicas específicas.

Este diagrama serve como referência para a análise dos dados e pode ser expandido para incluir, por exemplo, quantidade de colaboradores que desenvolveram cada competência ou percentual de impacto em cada domínio, tornando a apresentação dos resultados ainda mais visual e didática.

3.5 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Todos os participantes receberam informações claras sobre os objetivos da pesquisa e assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido. O anonimato e a confidencialidade das respostas foram assegurados durante todo o processo.



3.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE

O processo de análise consistiu em três etapas principais:

1. **Transcrição e leitura completa** das entrevistas para familiarização com os dados;
2. **Codificação e categorização** das respostas segundo os objetivos específicos da pesquisa e os domínios da taxonomia de Bloom;
3. **Interpretação e triangulação** dos resultados, relacionando as categorias identificadas com a literatura existente sobre formação contínua, valorização profissional e desenvolvimento de competências.

Essa metodologia permitiu uma compreensão detalhada e estruturada de como a formação contínua impacta os colaboradores, considerando diferentes dimensões do aprendizado e da prática organizacional.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados obtidos por meio das entrevistas aplicados aos colaboradores foram analisados com base na análise de conteúdo, organizada segundo os domínios da Taxonomia de Benjamin Bloom. Essa abordagem possibilitou identificar diferentes níveis de aprendizagem desenvolvidos a partir das ações de formação contínua, bem como compreender a relação entre capacitação, valorização profissional e desempenho organizacional.

A triangulação feita neste estudo articulou os resultados empíricos da pesquisa, os referenciais teóricos e a análise pela Taxonomia de Bloom. Essa integração permitiu validar os achados e interpretar de forma mais abrangente o papel da formação contínua na valorização e no desenvolvimento de competências.

4.1 PERCEÇÕES DOS COLABORADORES SOBRE OS IMPACTOS DA FORMAÇÃO CONTÍNUA

Os participantes destacaram que a formação contínua contribuiu para uma maior segurança no exercício das atividades e para a ampliação do conhecimento técnico. Além disso, a maioria relatou sentir-se mais motivada após participar das ações formativas, reforçando a ideia de que a aprendizagem impacta também no domínio.

(Knowles, Holton & Swanson, 2015) defendem que a aprendizagem de adultos é eficaz quando voltada para necessidades reais, estimulando autonomia e engajamento. Bloom (1984) reforça que esse processo vai além da retenção de conhecimento, alcançando mudanças de atitudes e valores.

A partir dos dados, percebe-se que a formação contínua atua como alicerce da prática profissional. Ela não apenas amplia conhecimentos técnicos, mas desperta no colaborador um sentido de pertencimento, que fortalece a sua atuação no contexto organizacional.



4.2 COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS A PARTIR DAS AÇÕES FORMATIVAS

As competências desenvolvidas foram classificadas nos três domínios da taxonomia. O quadro a seguir sintetiza os principais resultados:

Quadro 2: Competências desenvolvidas e níveis de aprendizagem segundo Bloom

Domínio	Competências desenvolvidas	Níveis de Bloom identificados
Cognitivo	Conhecimentos técnicos e conceituais	Conhecimento, compreensão, aplicação
Afetivo	Motivação, engajamento, valorização	Recepção, resposta, valorização
Psicomotor	Habilidades práticas e uso de ferramentas	Imitação, manipulação, execução

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

(Fleury & Fleury, 2001) explicam que competências são resultado da mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes aplicados em contexto. Chiavenato (2014) acrescenta que o desenvolvimento de competências é fator central para a competitividade e inovação organizacional.

Os resultados revelam que os colaboradores não apenas absorvem conteúdos, mas transformam-nos em práticas significativas. A formação contínua é, portanto, catalisadora da integração entre saber, ser e fazer.

4.3 RELAÇÃO ENTRE VALORIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL E OS PROCESSOS DE CAPACITAÇÃO

Foi constatado que colaboradores que percebem reconhecimento institucional demonstram maior engajamento e senso de pertencimento.

Esse dado converge com Chiavenato (2014), que defende a formação contínua como instrumento de valorização e retenção de talentos.

A formação, portanto, não apenas amplia competências, mas fortalece a autoestima profissional e a confiança no desempenho das funções.

4.4 CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA PARA O DESEMPENHO COLETIVO

Os relatos indicaram que os treinamentos contribuíram para maior cooperação entre equipes, melhoria nos processos e padronização de práticas de trabalho.



Quadro 3: Efeitos da formação contínua no desempenho coletivo

Aspectos avaliados	Evidências identificadas
Comunicação interna	Redução de ruídos entre setores
Trabalho em equipe	Aumento da colaboração e sinergia
Produtividade	Melhoria nos indicadores operacionais

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Isso confirma a visão de Senge (2009), organizações que aprendem são capazes de alinhar a aprendizagem individual ao desempenho coletivo. Fleury e Fleury (2001) também ressaltam que a competência organizacional emerge da soma das competências individuais.

A formação contínua atua como um eixo integrador. Ao desenvolver o indivíduo, fortalece o coletivo, criando um círculo virtuoso que impacta diretamente os resultados organizacionais.

4.5 IMPLICAÇÕES PARA A CULTURA ORGANIZACIONAL E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Os resultados mostraram que a formação contínua não deve ser entendida apenas como requisito funcional, mas como prática cultural da organização. Os colaboradores interpretam o investimento em sua capacitação como valorização de sua trajetória, o que reforça a motivação intrínseca.

Schein (2010) afirma que a cultura organizacional é moldada pelas práticas diárias, entre as quais a formação ocupa lugar central. (Knowles, Holton & Swanson 2015) destacam que práticas de educação permanente consolidam ambientes motivadores e inclusivos.

A formação contínua transcende a função técnica. Ela é um elemento simbólico que traduz o compromisso da organização com a aprendizagem, fortalecendo sua identidade cultural e aumentando a motivação dos colaboradores.

A triangulação mostrou coerência entre dados empíricos, teoria e análise taxonômica. A formação contínua, além de desenvolver competências em diferentes níveis de Bloom, promove valorização, fortalece a cultura organizacional e sustenta a motivação no trabalho.

Assim, confirma-se que a formação contínua atua como vetor de fortalecimento da cultura organizacional, criando ambientes de trabalho mais engajadores e voltados para a aprendizagem permanente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo evidenciou que a formação contínua ocupa posição central no desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores e na construção de organizações mais preparadas para responder às exigências contemporâneas. A análise permitiu compreender que esse processo não atua apenas como um meio de atualização técnica, mas como uma prática que mobiliza dimensões afetivas, cognitivas e práticas



da aprendizagem adulta, gerando mudanças significativas na relação entre o sujeito e o ambiente de trabalho.

Observou-se que a formação contínua contribui para ampliar competências que vão além do domínio técnico. Os colaboradores relataram maior capacidade de reflexão, tomada de decisão mais segura e maior consciência sobre o papel que desempenham na instituição. Esses elementos influenciam diretamente a construção da identidade profissional e fortalecem a autonomia, o engajamento e o compromisso com as metas organizacionais.

A análise cruzada entre os dados empíricos, o suporte teórico e a Taxonomia de Bloom mostrou que o aprendizado gerado pela formação contínua ocorre de forma integrada. Isso significa que o conhecimento é consolidado por meio da compreensão, aplicação e reflexão sobre a prática. As evidências apontaram que os colaboradores desenvolvem não apenas novas habilidades, mas também atitudes mais alinhadas ao espírito de colaboração, abertura ao diálogo e valorização do trabalho coletivo.

Outro ponto importante revelado pela pesquisa refere-se à valorização percebida pelos colaboradores. Quando a instituição investe na formação de suas equipes, transmite a mensagem de que reconhece a importância de cada pessoa para o funcionamento do sistema organizacional. Essa percepção fortalece a autoestima, cria vínculos mais sólidos com a instituição e estimula a sensação de pertencimento. Esses fatores influenciam a produtividade, a motivação e o clima organizacional.

No plano coletivo, os resultados mostraram que a formação contínua melhora a comunicação entre setores, aumenta a fluidez das atividades e promove interação mais colaborativa. Esse cenário favorece a criação de ambientes de aprendizagem permanente, nos quais as equipes compartilham saberes e desenvolvem soluções conjuntas para desafios do trabalho. As organizações que adotam essa prática tendem a ser mais inovadoras, flexíveis e preparadas para processos de mudança.

O estudo evidenciou, ainda, que a formação contínua tem papel relevante na construção da cultura organizacional. Quando as instituições incentivam a aprendizagem permanente, fortalecem valores como cooperação, abertura ao novo e compromisso com o desenvolvimento humano. Como resultado, criam uma cultura mais madura, capaz de integrar experiências individuais em processos coletivos de transformação.

A partir das reflexões apresentadas, conclui-se que o investimento em formação contínua deve ser entendido como estratégia de médio e longo prazo, já que sustenta o crescimento organizacional e contribui para a construção de ambientes de trabalho mais humanizados. Esses ambientes favorecem a inovação, mantêm os colaboradores motivados e estimulam o desenvolvimento de competências necessárias para enfrentar desafios atuais e futuros.

Como contribuição final, o estudo reforça que a formação contínua precisa ser planejada, monitorada e alinhada às reais necessidades das pessoas e das instituições. Quando isso ocorre, ela se torna



um elemento estruturante de processos de aprendizagem significativa, possibilitando que colaboradores e organizações cresçam de forma conjunta e sustentável.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. E. B. de. *Valorização profissional: reconhecimento e desenvolvimento*. São Paulo: Vozes, 2011. https://repositorio.ulisboa.pt/bitstream/10451/4758/1/FPPD_A_Novoa.pdf.

ANDERSON, L. W.; KRATHWOHL, D. R. (Org.). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: a revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. New York: Longman, 2001. <https://www.scribd.com/document/505594133/IMBERNON-2010-Formacao-Continuada-de-Professores>.

ARGYRIS, C.; SCHÖN, D. A. *Organizational learning II: theory, method, and practice*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1996. <https://www.scribd.com/document/505594133/IMBERNON-2010-Formacao-Continuada-de-Professores>.

BLOOM, B. S. (Ed.). *Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals. Handbook I: Cognitive Domain*. New York: McKay, 1956.

BLOOM, B. S. *The search for methods of instruction as effective as one-to-one tutoring*. *Educational Leadership*, v. 41, n. 8, p. 4-17, 1984.

CONTREIRAS, Gilson & ALMEIDA, Damião. *A pesquisa operacional como elemento do processo de tomada de decisão para a recolha de resíduos sólidos: caso da província de Malanje-angola*. Contemporânea Contemporary Journal Vol. 5 N°. 1: p. 01-30, 2025. DOI: 10.56083/RCV5N1-052 DOI: <https://doi.org/10.56083/RCV5N1-052>

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Barueri: Manole, 2014. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/book/9788535236996>. Acesso em: 16 set. 2025.

DEMO, P. *Valorização dos profissionais da educação*. São Paulo: Cortez, 2012. https://repositorio.ulisboa.pt/bitstream/10451/4758/1/FPPD_A_Novoa.pdf.

DIOGO, G. F. C., & SIMÃO, J. M. D. (2025). *Cesta básica e pobreza extrema em malanje: um olhar sobre os hábitos de consumo das famílias vulneráveis*. *Revista Contemporânea*, 5(8), e8799. <https://doi.org/10.56083/RCV5N8-025>

DRUCKER, P. F. *Management challenges for the 21st century*. New York: Harper Business, 1999. <https://www.scribd.com/document/505594133/IMBERNON-2010-Formacao-Continuada-de-Professores>.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. *Construindo o conceito de competência*. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 5, n. 1, p. 183-196, 2001. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010>.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. <https://www.atlas.com.br>.

IMBERNÓN, F. *Formação continuada de professores*. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2010. <https://www.scribd.com/document/505594133/IMBERNON-2010-Formacao-Continuada-de-Professores>.

KNOWLES, M. S. *The modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy*. Englewood Cliffs: Cambridge Adult Education, 1980.



KNOWLES, M. S.; HOLTON, E. F.; SWANSON, R. A. *The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development*. 8. ed. New York: Routledge, 2015.

MARRAS, J. P. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

https://books.google.com/books/about/ADMINISTRA%C3%87%C3%83O_DE_RECURSOS_HUMANOS.html?hl=pt-BR&id=mEBnDwAAQBAJ.

MASLOW, A. H. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1954. Disponível em: <https://archive.org/details/motivationandpersonality>.

MINAYO, M. C. S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014. Disponível em: <https://www.livrohucitec.com.br>.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. *The Knowledge-Creating Company*. New York: Oxford University Press, 1995. <https://doi.org/10.1093/0195092694.001.0001>.

NÓVOA, A. (Org.). *Os professores e a sua formação*. Lisboa: Dom Quixote, 1992. Disponível em: <https://repositorio.ulisboa.pt/handle/10451/4758>.

PERRENOUD, P. *Construir as competências desde a escola*. Porto Alegre: Artmed, 2000.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. *Comportamento organizacional*. 15. ed. São Paulo: Pearson, 2013.

SAMSPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. *Metodologia de Pesquisa*. 6. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. <https://www.grupoa.com.br/livros/metodologia-de-pesquisa>.

SCHEIN, E. H. *Organizational culture and leadership*. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.

SCHÖN, D. A. *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York: Basic Books, 1983.

SENGE, P. M. *A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende*. 27. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2009.

SENGE, P. M. *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday, 1990.

VYGOTSKY, L. S. *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge: Harvard University Press, 1978. <https://archive.org/details/mindinsocietydev00vygo>.

ZARIFIAN, P. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.