



A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO HUMANIZADA À EXCELÊNCIA PROFISSIONAL E REALIZAÇÃO PESSOAL

The importance of humanized training for professional excellence and personal achievement

Leda Márcia Donati Linck¹; Rosane Rodrigues Felix²; Jennifer Santos dos Santos³; Fabiane da Silva Verissimo⁴; Maria Aparecida Santana Camargo⁵; Isaura Luiza Donati Linck⁶

Resumo: A formação humanizada é realmente base à excelência profissional e à realização pessoal? Este texto tem por objetivo responder a essa pergunta. Aprofunda-se, para tanto, o conceito de formação humanizada, buscando algumas questões históricas quanto ao seu surgimento e a sua importância à vida do sujeito e o contexto em que ele se insere. Os resultados mostram que a educação deve ser ampla, eficiente e responsável, tendo por base princípios técnicos, científicos e humanísticos, afim de formar profissionais éticos e comprometidos, com uma prestação de serviços de qualidade, lucrativa e sustentável. Dessa forma, será possível sonhar com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Palavras-chave: Humanização. Formação Profissional. Realização Pessoal.

Abstract: Is humanized information really the basis for professional excellence and personal fulfillment? This text aims to answer this question. To this end, the concept of humanized formation is deepened, looking for some historical questions about its emergence and its importance to the life of the subject and the context in which. The results show that education must be broad, efficient and responsible, based on technical, scientific and humanistic principles, in order to train ethical and committed professionals, with the provision of quality, profitable and sustainable services. In this way, it will be possible to dream of building a more just and egalitarian society.

¹ Doutora pelo PPGL/UFSM e UA Portugal. Mestre em Linguística pela UPF. Mestre em Educação pela Uninorte. Licenciada em Letras Português/Inglês pela Unicruz. Membro do GEL e NEEPS/Unicruz. Coordenadora do Proenem/Unicruz. E-mail: imdlinck@gmail.com

² Doutoranda em Educação nas Ciências/UNIJUI, Linha de pesquisa Educação popular em movimentos e organizações sociais; Mestre em Extensão Rural/UFSM; Docente integrante do GPEHP, Pesquisadora Programa em Rede de Pesquisa-Desenvolvimento -Rede Leite. rfelix@unicruz.edu.br

³ Acadêmica do quarto semestre de Medicina Veterinária da UNICRUZ - jenni.santos441@gmail.com

⁴ Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria. Integrante da Pesquisa Comunicação Televisual - COMTV.fabinhaverissimo@hotmail.com

⁵ Doutora em Educação pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Pesquisadora Líder do Grupo de Pesquisa em Estudos Humanos e Pedagógicos (GPEHP) da Universidade de Cruz Alta (UNICRUZ). Docente integrante do PPG Stricto Sensu em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social – Mestrado – da UNICRUZ cidascamargo@gmail.com

⁶ Mestre pelo Programa de Pós-Graduação Agricultura e Ambiente, pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM, sob-orientação do prof. Dr. Antonio Santi. Engenheira Agrônoma pela Universidade de Cruz Alta/UNICRUZ. Foi bolsista FAPERGS no ano de 2013 a 2014, sob orientação do professor doutor Jackson E. Fiorin. E-mail: isauralinck@hotmail.com



Keywords: Humanization. Professional qualification. Personal Achievement.

Considerações introdutórias

Atualmente, as exigências no mercado de trabalho manifestam a necessidade de o sujeito aprimorar o seu conhecimento de forma contínua e permanente. Nesse contexto, a tecnologia é quase um quarto poder, sendo indispensável ter domínio na área, bem como nas tantas outras que vão surgindo, tudo isso para atender, minimamente, aos requisitos das empresas. Essa crença, tida como verdade, vem da pós-modernidade, iniciada pela década de 1980, que passou a formar máquinas, sujeitos egocêntricos e insensíveis, implantando a ideia de produção em série, consumo e competição. Trabalhar, produzir, consumir foi o ciclo que tomou conta de praticamente todos os brasileiros. Essa proposta, com o passar do tempo, trouxe frustrações, considerando o apego exagerado ao “ter”, e o desmerecimento ao “ser”.

Depois de algumas décadas, essa concepção está sendo revista, considerando que as consequências, além de muitas, foram frustrantes. A maioria, apesar de trabalhar de forma exaustiva, não conseguiu “ter muito” e muitos dos que conseguiram juntar fortunas não se sentiram satisfeitos, aliás, tornaram-se infelizes. Para piorar, segundo Bauman (2001), na modernidade líquida, os vínculos humanos têm a chance de serem rompidos, descartados a qualquer momento, causando uma disposição ao isolamento social, no qual a maioria das pessoas escolhe vivenciar uma rotina solitária. Isso também enfraquece a solidariedade e estimula a insensibilidade em relação ao sofrimento do outro. Assim, fica a pergunta: qual o valor de tanta formação, tecnologia, produção e consumo para um sujeito carente, frustrado e doente?

Nessa ciência, atualmente, em muitas organizações é possível perceber uma crescente preocupação com a formação humanizada na formação acadêmica e no ambiente de trabalho. Há um repensar sobre a maneira de como a humanização reporta a noção de justiça, respeito, ética, valorização do capital, o bem coletivo que contribui para melhorias do convívio social e profissional (VASCONCELOS, 2004 apud BOEIRA, TOPANOTTI, 2017).

A revisão sobre a desumanização ocorrida, torna-se relevante uma vez que a sociedade atual se encontra desregulamentada, o mercado é quem dita as regras e as regras do mercado são marcadas pelo objetivo econômico capitalista: a aniquilação dos concorrentes e o sucesso com os consumidores; o sujeito vale quanto dinheiro tem para gastar. Bauman (2001) denomina esse período de modernidade líquida, utilizando a metáfora da fluidez do líquido



para explicar a inconstância da vida contemporânea, cujo período é caracterizado de incertezas e mudanças que afetam a sociedade em nível global (CUNHA, s/d).

Pela liquidez, na qual nada permanece, tudo é descartado, as pessoas precisam se reinventar para que não se tornem obsoletas. Elas precisam ter identidades fluidas. Mais uma vez, segundo Bauman (2001), “na sociedade de consumidores, ninguém pode se tornar sujeito sem primeiro virar mercadoria, e ninguém pode manter segura sua subjetividade sem reanimar, ressuscitar e recarregar de maneira perpétua as capacidades esperadas e exigidas de uma mercadoria vendável” (p. 43).

Em contraponto, a formação humanizada é aquela que prioriza o ser humano em sua totalidade, entende suas fragilidades, valoriza o seu potencial criativo, preza pelos cuidados com o bem-estar entre os sujeitos envolvidos. Não maximiza apenas notas ou resultados financeiros, visa à construção de relações justas e democráticas, bem como, oportuniza maior desenvolvimento integral aos profissionais (CAÑETE, 2001 apud BOEIRA, TOPANOTTI, 2017). Quando o sujeito é formado de forma cooperativa, tem-se à disposição um profissional sensível, capacitado e responsável, que, na atuação, transforma o ambiente de trabalho um espaço produtivo, porém, harmônico. Esses profissionais realmente contribuirão com o crescimento geral da empresa, aliando competência com humanismo.

No entanto, para que isso se efetive, a empresa deve contribuir com a formação humanizada dos profissionais, deve oferecer oportunidades para promoção: formação continuada generalista; assistência psicológica e terapêuticas; dinâmicas de grupo; valorização do ser humano em suas particularidades, salários e benefícios condizentes com a função exercida e condições de trabalho adequadas. Por conseguinte, quando isso ocorrer, aumentará a confiança, a postura ética; melhorará a conduta com os colegas, além do respeito ao meio ambiente e ao ser humano, visando a construção de um ambiente de trabalho agradável e, consequentemente, humanizado, respeitoso e até espiritualizado.

Não há dúvida de que o futuro bem-sucedido de um profissional depende do seu conhecimento, empenho, vontade e o quanto ele se dedica na função que exerce, independente de qual seja. As pessoas que gostam do que fazem são felizes e conquistam resultados extremamente satisfatórios. Esta postura poderá ser o diferencial para que muitos profissionais consigam se manter em um mercado cada vez mais competitivo e avançado tecnologicamente, sem precisar abandonar seus princípios e valores (MEDEIROS, 2004 apud BOEIRA, TOPANOTTI, 2017).



Nesse sentido, a formação técnica é importante para que o profissional seja tecnicamente competente, tenha formação tecnológica e esteja preocupado com a manutenção do seu emprego e com o sucesso da empresa em que trabalha. No entanto, a formação humanizada, além do colocado anteriormente, dará suporte para que se preocupe também com o colega, com sua família, com a preservação do planeta, com as diferenças sociais, enfim com qualquer situação que envolva o contexto, muito além da empresa. Para discutir essas questões, esse texto divide-se nos seguintes subtítulos: formação humanizada, formação com base em critérios humanos, sociais e científicos, resultados, considerações importantes e referências.

Definindo formação humanizada

A humanização é definida como valor, na medida em que resgata o respeito à vida humana, abrangendo circunstâncias sociais, éticas, educacionais e psíquicas, presentes em todo relacionamento humano, sendo definido em função de seu caráter complementar aos aspectos técnico-científicos, que privilegiam a objetividade, a generalidade, a causalidade e a especialização do saber (BRASIL, 2000 apud SILVA; SILVEIRA, 2009).

Nesse sentido, a relação entre o trabalhador e o usuário deve ser, além de técnica, uma relação humana. O relacionamento humanizado pressupõe atenção, respeito, educação e consideração, permitindo uma aproximação entre colegas, chefe e subordinados, profissional e cliente, o que contribui para uma melhor comunicação, desde que se mantenha o contato direto e estes sejam plenamente informados de todos os serviços prestados pelo profissional (BRASIL, 2000 apud SILVA; SILVEIRA, 2009). Mas, como atingir isso? Pela educação formal, que deve ser fundamentada na ética, iniciada na educação infantil, continuada e acentuada no Ensino Superior, pois não se terá bons profissionais se, assim, não serão formados. Além disso, quando em atuação, as empresas devem fazer a sua parte aos trabalhadores, ou seja, oferecer espaços de formação, de reflexão e estudo, de terapias individuais e em grupo, acompanhamento psicológico, entre outros.

Para reforçar a sugestão colocada no parágrafo anterior, valer retomar o conceito que norteia essa discussão, ou seja, humanizar compreende a somatória de conhecimento científico, pensamento crítico e postura ética, empatia, serenidade e alegria, o que incentiva uma autoavaliação dos profissionais quanto ao seu modo de ser e conviver. Humanização é



uma característica necessária e essencial no perfil de formação e atuação de qualquer profissional (SILVA et al., 2017).

No contexto histórico, a discussão sobre a humanização desponta no momento em que a sociedade pós-moderna passa por uma revisão de valores e atitudes (RIOS, 2009). Em virtude de que o trabalho, além de ser uma atividade fundamental para o ser social, confere determinado estatuto, diferenciando-o dos demais animais existentes na natureza, possibilita a transformação da natureza e, por consequência, a sua transformação enquanto ser humano. Assim, para Lukács (1981 apud JUNIOR, LARA, 2015, p.11): “Só é lícito falar do ser social quando se compreende que a sua gênese, o distinguir-se da sua própria base, o processo de tornar-se algo autônomo, baseiam-se no trabalho, isto é, na continuada realização de posições teleológicas”.

Contudo, isso vai muito além, pois o ser humano precisa se relacionar com os outros, por diversos motivos: por necessidade de se comunicar, de aprender, de ensinar, de ser notado e reconhecido, de exigir melhores condições de vida, bem como por questões de sobrevivência, através do trabalho. Essas relações, que vão se efetivando e se manifestam por meio de comportamentos posturais e verbais, evoluem conforme o indivíduo vai se desenvolvendo e suas necessidades vão se intensificando, e por vezes, sanadas.

Desse modo, falar em humanização é pensar em interagir afetivamente entre pessoas, é respeitar as diferenças, vivenciar a diversidade, colaborar em prol da constituição do ser humano, permitindo que cada um tenha seu espaço e possa demonstrar suas qualidades, sem necessidade de competição. Formar um sujeito nessa perspectiva, permite que o indivíduo seja um excelente profissional no mercado de trabalho, mas antes disso, torná-lo uma excelente pessoa. Nessa permissa, vale lembrar que “Antes de sermos bons profissionais, temos de ser boas pessoas”.

Educação formal com base em princípios humanos, sociais e científicos

O Brasil e os demais países vivem uma revolução educacional, com um grau nunca visto de conhecimento no processo de transformação da base científica e tecnológica. No que concerne a inovação tecnológica, trata-se de uma oportunidade singular para a educação profissional e tecnológica, que passa a exercer um papel fundamental no crescimento que o nosso país, em especial, vivencia.



No entanto, as formas de trabalho no Brasil contemporâneo são bastante complexas e heterogêneas. Perante esse contexto, novas demandas surgem para a formação dos trabalhadores, necessitando de maior experiência para se destacar no mercado de trabalho, na qual a indústria é um dos setores que concentra a maior demanda por trabalhadores com experiência e qualificação profissional (PACHECO, s/d).

A educação, ainda entendida como formação técnica, ganha a missão restrita de desenvolvimento de mão de obra, gerando, assim, uma espécie de sub-formação. Nesse interim, o currículo não é focado na integralidade do ser humano, mas na utilidade desses saberes na prática do trabalho (PLATT, 2009 apud SILVA, 2010).

Quanto às competências, não se deve apenas focalizar naquelas habilidades que já estão presentes no trabalhador, como também, em outras que ele possa vir a desenvolver no futuro. Por isso, acreditar que, acima de tudo, ao pensar em competências, devemos articulá-las com a potencialidade de desenvolver capacidade, ou seja, aprender coisas novas e úteis. Fica claro por qual razão que a formação não pode ser vista como um fim em si mesma, mas sempre um meio para construir novas formas de pensar, de ser e agir.

Nessa ciência, muitas empresas passaram a valorizar algumas características, como: a criticidade, a criatividade, a capacidade de relacionar-se com os outros, etc. Considera-se que para ser um bom profissional não são importantes apenas as habilidades, mas também as relações interpessoais, suas atitudes como cidadão. A postura ética tem sido um diferencial, pois além de ser importante para atuar no mundo do trabalho atual, visto que existe uma relação entre o desenvolvimento da empresa e o desenvolvimento do trabalhador. Ao falarmos de competências, portanto, devemos ter em mente que não se trata de um processo individual, mas coletivo de interdependência entre os envolvidos (SILVA, 2010).

Ao se analisar a formação científica, percebe-se a sua relação com a formação de um bom profissional. A preparação em pesquisa seria o modo de capacitar bons profissionais, capazes de avaliar, questionar, observar, levantar hipóteses e propor intervenções eficazes e adequadas às necessidades (CRUCES, 2008 apud GONÇALVES et al., 2016). A partir da análise feita, pode-se observar a importância da formação em pesquisa para a formação profissional, a qual está presente há anos e, embora muitos pontos ainda precisem melhorar, ela tem feito a diferença. Deve-se considerar, também, o quanto a capacitação em pesquisa contribui para uma formação profissional humanizada de melhor qualidade (GONÇALVES et al., 2016).



Em síntese, a formação humanizada, discursiva, cidadã e ética precede à qualificação para o trabalho, pois além de assegurar aos profissionais formados a capacidade de manter-se em desenvolvimento. As bases científicas e tecnológicas são o compartilhamento real em uma rede multilateral, heterogênea e dinâmica, a partir de uma postura dialógica que objetive a reestruturação de laços humanos que, ao longo das últimas décadas, vêm se diluindo. Nesse caminho, é preciso estabelecer o vínculo entre a totalidade e as partes que constitui premissa fundamental para apreender os objetos em seu contexto, em sua complexidade (PACHECO, s/d).

A educação para o trabalho é, sim, potencializadora do ser humano, enquanto integralidade, no desenvolvimento de sua capacidade de gerar conhecimentos a partir de uma prática interativa com a realidade, na perspectiva de sua emancipação. A extensão desse preceito, trata-se de uma educação voltada para a construção de uma sociedade mais democrática, inclusiva e equilibrada social e ambientalmente. As políticas públicas e inclusivas à educação, em especial, para a educação profissional e tecnológica, representam a intensificação da luta pela construção de um país que busca sua soberania, e a decisão de ultrapassar a condição de mero consumidor para a de produtor de ciência e tecnologia (PACHECO, s/d).

Dessa forma, é importante integrar trabalho, ciência-tecnologia-cultura na busca de soluções para os problemas atuais, aspectos que, necessariamente, devem estar em movimento e articulados ao dinamismo histórico das sociedades, sem, no entanto, esquecer-se do ser humano. As novas formas de relação entre conhecimento, produção e relações sociais demandam o domínio integrado de conhecimentos científicos, tecnológicos e sócio-históricos.

A ciência, por sua vez, deve estar a serviço do homem e a comunicação da produção do seu conhecimento é premissa básica para o progresso integral. Em compromisso com a humanidade, a pesquisa, que deve estar presente em todo trajeto da formação do trabalhador, representa a conjugação do saber na indissociabilidade pesquisa, ensino e extensão. E mais, os novos conhecimentos produzidos pelas pesquisas deverão estar colocados a favor dos processos locais e regionais numa perspectiva de reconhecimento e valorização dos mesmos no plano nacional e global (PACHECO, s/d).

O equilíbrio desses aspectos é fundamental para atingir melhores resultados, não apenas para a empresa, como também para aqueles que a formam, ainda que sob a noção de um tempo histórico marcado pela sobreposição da qualidade, controle e lucro.



Considerações importantes

Atualmente, o processo de globalização econômica e as grandes inovações tecnológicas que ocorrem no mundo atual têm promovido mudanças nos perfis de qualificação profissional dos trabalhadores e incidido sobre sua educação/formação. Os resultados não são bons, ou pelo menos, não são os esperados por quem percebe o trabalhador como um “ser humano” que sofre, que sonha, que precisa interagir e ser reconhecido.

Nesse sentido, existe um desafio central e comum em todas as profissões que envolve uma formação humanizada dos profissionais para que desenvolvam competências e, ao mesmo tempo, sejam responsáveis e socialmente comprometidos consigo mesmo, com os demais e com o contexto em que estão inseridos.

É nesse contexto, portanto, que a formação humanizada é importante para os futuros profissionais. Segundo Silva e Silveira (2009), como já mencionado anteriormente, a humanização, que antes estava relacionada a movimentos religiosos, filantrópicos e paternalistas, tem o seu conceito modificado no decorrer dos últimos anos. Atualmente, é entendida como a capacidade de ofertar atendimento de qualidade, articulando os avanços tecnológicos, com acolhimento, com melhoria dos ambientes de cuidado e das condições de trabalho dos trabalhadores.

Existem, ainda, deficiências estruturais da formação do profissional, faltam filosofias de trabalho e de ensino voltadas à humanização de maneira efetiva, uma vez que humanizar tanto no aspecto político, quanto no aspecto individualizado, requer do trabalhador a percepção das implicações éticas do atendimento, bem como denota Benveniste (2008 apud BASTOLLA, 2018) que a linguagem, portanto, configura-se como uma prática social essencial no processo de formação dos profissionais, assim como a humanização, tendo em vista que é por meio do processo de interação que o homem se constitui como sujeito e, torna-se um multiplicador de ideias.

O sucesso na formação de profissionais com esse perfil está relacionado com a união desses pilares, uma vez que diante do contexto atual, o mercado exige cada vez mais profissionais qualificados. Além disso, a formação ética, ou melhor, a dimensão ética da formação profissional, a qual está baseada no ensino e na aprendizagem, comprometido com o desenvolvimento e com a conformação da identidade profissional, juntamente com formação profissional humanizada contribui para reconhecimento e valorização do trabalho, além de proporcionar oportunidades de melhoria, voltadas para o desenvolvimento



profissional e que são importantes para a excelência profissional. Como bem afirma Deluiz (2004 apud SILVA, 2010, s/p):

Não se trata mais, portanto, de uma qualificação formal/qualificação prescrita/qualificação do trabalhador para desenvolver tarefas relacionadas a um posto de trabalho, definida pela empresa para estabelecimento das grades salariais, ou pelos sistemas de formação para certificação ou diplomação, onde as tarefas estavam descritas, codificadas e podiam ser visualizadas, mas da qualificação real do trabalhador, compreendida como um conjunto de competências e habilidades, saberes e conhecimentos, que provêm de várias instâncias, tais como, da formação geral (conhecimento científico), da formação profissional (conhecimento técnico) e da experiência de trabalho e social (qualificações tácitas).

Para reverter como quadro existente, o sujeito precisa estar em formação permanente, em todas as áreas do conhecimento. Além disso, ele precisa ter facilidade de adaptar-se em situações diversas, distintas e até as perversas. No que diz respeito a empresa, em primeiro lugar, ela deverá ser considerada rica pelo capital humano que possui; em segundo, pelo capital monetário que detém. Afinal, é por meio de profissionais qualificados (com base humanística) que as empresas são enriquecidas, são eles que melhoram a produtividade, a rentabilidade e a interação.

Considerações finais

A educação no século XXI deve ser uma educação ao longo da vida, que abranja todos os aspectos do aprendente. Esse conceito permite “ordenar as diferentes sequências de aprendizagem (educação básica, secundária e superior), gerir as transições, diversificar os percursos, valorizando-os”. A educação deverá se preocupar com a formação do cidadão, da pessoa em seu sentido amplo, e não somente com a formação profissional (CUNHA; SILVA, 2002).

Ainda assim, o avanço tecnológico e aperfeiçoamento das técnicas e ferramentas de trabalho atualizadas, a utilização da informação e do conhecimento serão fundamentais, pois a competência dos profissionais têm sido submetida à pressão desses novos padrões, devido a necessidade das pessoas e instituições se atualizarem de forma mais eficaz na tomada de decisão, de inovação e de aquisição de conhecimento.

Esse novo paradigma encontra-se centrado na noção da aprendizagem ao longo da vida, focado na igualdade de oportunidades por meio de uma multiplicidade de contextos de aprendizagem. Refletindo-se num incremento da qualidade de vida decorrente de um aumento



da produtividade, quer local quer global, resultando numa dinamização da economia. Para tal, existe uma necessidade cada vez mais premente de aquisição de competências para o exercício integrado de uma profissão a par de uma cidadania plena e ativa (LOURENÇO, 2015).

Todas as questões que tratam de formação, perdem o sentido se não tiverem como base os princípios éticos e humanísticos. Nesse sentido, faz-se necessário defender que a formação de profissionais competentes e sensíveis realmente tem relação com a formação humanizada, pautada na ética. De acordo com Rodrigues; Herberth (1994 apud SCHMITT et al., 2018, p.13): “Ética é um conjunto de princípios e valores que guiam e orientam as relações humanas. Esses princípios devem ter características universais, precisam ser válidos para todas as pessoas e para sempre”. Esses pilares são extremamente importantes na vida de um profissional, considerando que a implantação desses aspectos traz benefícios significativos, tanto para as empresas como ao profissional, bem como, a junção desses podem contribuir para um melhor posicionamento da empresa no mercado atual. O trabalho não deve ser voltado somente aos resultados financeiros, mas também às pessoas, além dos benefícios serem melhores ainda, as pessoas produzem, desenvolvem-se, são felizes e a empresa evoluiu (BOEIRA, TOPANOTTI, 2017).

A humanização não deve ser vista pelas organizações apenas como programas isolados e pontuais, mas precisa acontecer todos os dias, em pequenos gestos, como na transparência de gentilezas com nossos colegas de trabalho. Faz-se necessário a retomada e a vivência dos princípios básicos, como responsabilidade, respeito e ética. Quando os profissionais e organizações priorizarem a prática dessas ações em seu dia a dia, seguramente vamos compartilhar do meio laboral com a contribuição de cidadãos mais conscientes e colaborativos, proporcionando uma sociedade mais justa e solidária.

Existir, humanamente, é pronunciar o mundo, é modificá-lo (FREIRE, 1996, p.77).

REFERÊNCIAS

BASTOLLA, Fernanda Falconi; SOUZA, Antonio Escandiel. **A importância da linguagem como uma prática social na formação docente em nível médio.** XXII Seminário interinstitucional de ensino, pesquisa e extensão. Cruz Alta- RS, 2018.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida. Ed. Zahar, 2001.



BOEIRA, Rosilene Nunes; TOPANOTTI, André Pais. **Ambiente de trabalho humanizado, transformando profissionais.** [S. l.], Setembro de 2017.

CUNHA, Carolina. **Zygmunt Bauman - o pensamento do sociólogo da "modernidade líquida"**. Uol. [s.l./s.d.].

CUNHA, Miriam Vieira; SILVA, Edna Lúcia. **A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas.** Ci. Inf., Brasília, v. 31, n. 3, p. 77-82, set./dez. 2002.

FEDER, Bruna Reimann et al. **O empoderamento pela linguagem no profissão catador: uma realidade possível.** VI Fórum de Sustentabilidade Corede Alto Jacuí. Cruz Alta, 2017.

FREIRE, Paulo – **Pedagogia do Oprimido.** São Paulo: Paz e Terra. Pp.77-95. 1996.

GONÇALVES, Valquiria Maria; NÁDIA, Kienen; HAYDUN, Verônica Bender. **Formação científica e sua relação com a capacitação profissional do psicólogo.** Temas psicol. vol.24 no.2 Ribeirão Preto jun. 2016.

JUNIOR, Reginaldo Pereira França; LARA, Ricardo. **Trabalho e Ser Social: reflexões sobre a ontologia lukacsiana e sua incidência no Projeto Ético-Político Profissional.** Textos & Contextos (Porto Alegre), v. 14, n. 1, p. 20 - 31, jan./jun. 2015.

MORAES, Érika. **Análise - Língua, ideologia e empoderamento.** Estadão Noite. São Paulo, 05 de maio de 2016.

LOURENÇO, Teresa Maria da Silva Pinto. **A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano.** Faculdade de economia: Universidade de Coimbra. Coimbra, 2015.

ORLANDI, Eni P. **Michel Pêcheux e a análise de discurso.** Estudos da Língua (gem). Campinas-SP, maio de 2005.

PACHECO, Eliezer. **Os institutos federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica.** [s.l./s.d.].

RIOS, Izabel Cristina. **Humanização: a essência da ação técnica e ética nas práticas de saúde.** Rev. bras. educ. med. vol.33 no.2 Rio de Janeiro Apr./June 2009.

SANTOS, Iramaia da Silva. **Práticas discursivas no âmbito da formação do professor.** Pensares em Revista, São Gonçalo-RJ, n.3, pág. 96 – 111, jul./dez. 2013

SCHEIBLER, Douglas. **Empoderamento profissional é dogma?** Jornal do comércio. Porto Alegre, 28/01/2019.

SILVA, Isabella Dantas; SILVEIRA, Maria de Fátima de Araújo. **A humanização e a formação do profissional em fisioterapia.** Scielo- Scientific Electronic Library Online. São Paulo, 06/08/2009.



SILVA, Luziane Gomes et al.. **A importância da humanização na atuação de profissionais da saúde.** In: Anais da Mostra de Pesquisa em Ciência e Tecnologia 2017. Anais...Fortaleza(CE) DeVry Brasil - Damásio - Ibmec, 2017.

SILVA, Rafael Bianchi. **Formação humana e/ou formação profissional: uma contribuição da psicologia do trabalho.** RAD Vol.12, n.2, Mai/Jun/Jul/Ago 2010, p.102-120.

SPAGOLLA, Rosimeri de Paula. **Afetividade: por uma educação humanizada e humanizadora.** Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE. Secretaria de Estado da Educação – SEED. [s.l./s.d.].