



SABERES NECESSÁRIOS À PRÁTICA PROFISSIONAL: DE COLABORADORES INSTRUTORES AOS COLABORADORES EDUCADORES?

José Valmir Calori¹
Rosméri Legnaghi Carbonera²

RESUMO

As corporações valem-se de seus colaboradores para a capacitação em serviço da mão-de-obra. Para tanto, muitos colaboradores ou líderes de turma se ocupam da instrução de seus subordinados e acabam atuando como professores. Essa dualidade refere-se ao fato de desempenharem suas funções profissionais na empresa como instrutores, transmissores de saberes instituídos. Esse estudo teve por objetivo conhecer os saberes necessários à prática profissional de colaboradores de uma empresa que atuam como instrutores em segurança do trabalho. Considerando que os referidos colaboradores atuam como instrutores, transmissores e reprodutores dos saberes instituídos por repetir diariamente orientações sobre rotinas emboloradas, indaga-se que saberes são necessários à prática profissional, uma vez que não possuem formação pedagógica, e de que forma a empresa pode repensar a formação desses instrutores já que os mesmos acabam atuando como professores, para que os resultados sejam mais assertivos. Tratou-se de uma pesquisa qualitativa, realizada por meio de um estudo de caso tendo por instrumento de coleta de dado uma entrevista semi-estruturada para obtenção dos dados de pesquisa. A análise de conteúdo utilizada para análise dos dados teve como base autores como Morin (2003), Freire (1996), Perrenoud (2000), Tardif (2002) entre outros. Ao final do estudo, observamos pelos depoimentos que o saber técnico-instrumental não é suficiente para a prática profissional, por isso encerramos essas considerações nos questionando sobre a possibilidade de transformar esses colaboradores instrutores em colaboradores educadores, para que eles pudessem construir conhecimento por meio do real diálogo em contraposição a transmissão e recepção passiva de orientações constituídas e desvinculadas da realidade.

Palavras-chave: Colaboradores Instrutores; Colaboradores Educadores; Conhecimento Pertinente, Prática Profissional.

¹ Mestrando em Educação pela Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC.

² Mestrando em Educação pela Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC.

INTRODUÇÃO

Esse estudo teve por objetivo conhecer os saberes necessários à prática profissional de colaboradores de uma empresa que realiza capacitação acerca de segurança do trabalho exercendo, de certa forma, o papel de professores ao orientar outros trabalhadores.

Considerando que os referidos colaboradores atuam como instrutores transmissores e reprodutores dos saberes instituídos por repetir diariamente orientações sobre rotinas emboloradas, indaga-se que saberes são necessários à prática profissional, uma vez que não possuem formação pedagógica, e de que forma a empresa pode repensar a formação desses instrutores já que os mesmos acabam atuando como professores, para que os resultados sejam mais assertivos.

Tal estudo foi realizado em uma empresa de grande porte, localizada no interior do Estado de Santa Catarina e possibilitou a discussão e reflexão sobre a melhoria da referida capacitação, otimizando assim os resultados quanto a segurança do trabalho.

Destaca-se que as constantes mudanças do mundo do trabalho consolidadas pelas novas tecnologias e novas formas de gerenciamento nas organizações implicam na transformação das empresas que buscam métodos de trabalho e saberes capazes de transformar processos produtivos para competirem e sobreviverem num mercado econômico globalizado.

Conforme sinaliza Rossi (1980), o aumento da produtividade do trabalho depende não somente do incremento de novas tecnologias, como na “preparação de mão-de-obra adequada, qualificada através da educação escolar ou dos programas de treinamento nas fábricas, oficinas ou escolas”.

A educação profissional tem seu fundamento legal a partir da aprovação da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), ano em que o Brasil passou a discutir com maior propriedade essa questão, inaugurando a discussão de uma nova modalidade de educação no Brasil, a exemplo do que já acontece em outros países.

Contudo, as escolas não suprem de modo satisfatório a demanda das empresas, uma vez que estas necessitam de uma gama diversificada de qualificação e constante atualização fazendo com que as escolas não acompanhem na mesma velocidade tais mudanças, e tampouco alcançam as exigências/necessidades de todas as empresas.

Tem-se, ainda, que os trabalhadores nas indústrias são adultos e, por questões sociais (tempo disponível, distância das instâncias formadoras, disponibilidade financeira) não conseguem buscar a qualificação profissional desejada. Para tanto, as próprias empresas passam a investir em capacitação, uma vez que “A capacitação tem a ver com a aquisição de habilidades e capacidades de ação no mundo no qual se vive, como recursos operacionais que a pessoa tem para realizar o que quiser viver”(SCHLICHTING, BARCELOS. 2008)

Sacristan (1991, p. 74) chama nossa atenção sobre o fato de que a competência docente não ser apenas uma técnica composta por uma série de destrezas baseadas em conhecimentos concretos ou na experiência. O que nos remete a transmissores e reprodutores de saberes instituídos por repetir diariamente orientações sobre rotinas emboloradas. O autor faz essa distinção por compreender que o professor não é um técnico nem um improvisador, mas sim um profissional que pode utilizar o seu conhecimento e a sua experiência para se desenvolver em contextos pedagógicos. Assim, o exercício da docência é, em boa parte, determinado por aquilo que o professor é enquanto pessoa, pela forma como pensa, age, seus valores, sua vivência, sua personalidade.

Tardif (2002) destaca que o saber docente é um saber interativo elaborado no âmbito de interações com os outros sujeitos, um “repertório de conhecimentos unificado e coerente, mas sobre vários conhecimentos e sobre um saber fazer que são mobilizados e utilizados em função dos contextos variáveis e contingentes da prática profissional.” (TARDIF, op.cit., p. 109).

No livro “Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa” Freire (1996) discorre acerca de saberes indispensáveis ao profissional da educação que deseja realizar um trabalho que tenha impacto efetivo e transformador na vida de seus alunos, ou seja, que buscam uma ação educativo-crítica.

Para o autor, “Ensinar não é transferir conhecimento (Freire, 1996, p.12)” mas construir conhecimento pois aprendemos uns com os outros conversando sobre experiências relevantes. O professor, ao ensinar, informa, discute e comunica fazeres e saberes, e também é informado de experiências de seus alunos e com isso, saberes de alunos e professor são ampliados em um processo dialético.

Conhecer é mais do que decorar, é reconhecer o conhecimento aplicado à realidade, daí que “ensinar exige rigorosidade metódica (Freire, 1996 p.13)” refere-se que além de repassar os saberes historicamente construídos, possibilita-se o reconhecimento e utilização desses saberes na contemporaneidade, na vivência, no trabalho.

Uma vez que o conhecimento é historicamente produzido e contextualizado, o que se tem como verdade hoje, pode apresentar modificações, novidades, incrementos. O conhecimento pode, portanto, tornar-se desatualizado, ou mesmo, inválido. E na velocidade que os saberes são produzidos e anunciados, não há condições de alguém conhecer a totalidade de um saber. Desta forma “ensinar exige pesquisa (Freire, 1996 p.14)”, exige atualização por parte do processo de formação como um todo, de saber o que ainda não sabe. Assim, o professor aprende o que ainda não sabe.

Pode-se despertar interesse e participação dos discentes partindo de saberes por eles pronunciados. Solicitar que os alunos relatem experiências ou acontecimentos que ilustrem o conteúdo aproxima e contextualiza o conhecimento. Dessa forma a aprendizagem deixa de ser um ato desconectado e enfadonho, pois o professor demonstra “respeito aos saberes dos educandos (Freire, 1996 p.15)” deixando de ser o detentor absoluto do mesmo, autoridade, passando a ser parceiro, respeitoso e respeitado.

Constatamos que o ofício de professor mobiliza diversos saberes necessários a uma prática crítica e reflexiva, com o intuito de conduzir os alunos a compreensão e atuação efetiva na sociedade em que vivem, compreendida por Morin como locus de conhecimentos complexos e interligados e que a percepção fragmentada e não articulada desses conhecimentos conduz ao insucesso pessoal e profissional.

Autores como Schiliching & Barcelo (2008), Morin (2003), Freire (1996), Perrenoud (2000) entre outros, fundamentam essa pesquisa uma vez que transitam nos campos de formação profissional e corroboram com a ampliação dessa discussão. Definindo os saberes necessários para a prática profissional.

Esta pesquisa desenvolveu-se no curso de Mestrado em Educação na disciplina de Conhecimentos e Saberes, sob orientação das professoras doutoras Marina Patrício Arruda e Lurdes Caron, a partir do projeto para o estudo de caso, elaborado pelas referidas professoras.

Tratou-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, realizada por meio de um estudo de caso, uma vez que pretendemos investigar um fenômeno contemporâneo, mergulhado em contexto real. (YIN,2001, p.17) assim lançou-se mão de uma entrevista focalizada para a obtenção dos dados de pesquisa e para a interpretação.

CONVERSANDO SOBRE SABERES NECESSÁRIOS À PRÁTICA PROFISSIONAL

A partir desse item detalhamos a análise dos depoimentos dos entrevistados para esse estudo de caso. Antes porém convém destacar o contexto de trabalho dos mesmos.

Esse estudo foi realizado com líderes/ encarregados por equipes de trabalhadores na extração de madeira em uma empresa de grande porte situada no interior do estado de Santa Catarina. O número de entrevistados deu-se por representar amostragem em um universo de aproximadamente trinta funcionários que se denominam “líderes” de equipe, os quais executam também a função de multiplicadores de saberes / instrutores.

As entrevistas ocorreram no interior da referida empresa com um líder por vez, esclarecendo-os que se tratava de uma pesquisa sobre os saberes necessários à prática, destacando que como líderes que atuam como instrutores de saberes, muitas vezes têm um ofício semelhante ao do professor, mesmo que não atuem numa instituição de ensino ou que não possuam qualificação específica.

Os entrevistados surpreenderam-se diante da ponderação de que exercem papel de professor, uma vez que em nenhum momento foram designados dessa forma por seus gestores ou seus subordinados, e nem mesmo haviam pensado em tal condição, mas aceitaram a proposta de descreverem suas práticas e suas vivências como professores.

A ideia dos pesquisadores foi a de compreender como a orientação específica para aquele trabalho incluía saberes necessários à uma determinada prática profissional.

ARTICULAÇÃO DE SABERES E PRÁTICA PROFISSIONAL

Nesse subitem de estudo procuramos dar visibilidade a articulação de saberes para a prática profissional conforme os entrevistados.

Questionados sobre “de que forma você orienta seus subordinados sobre os saberes necessários à segurança do trabalho”, o Líder 1 destacou:

“[...] No início da operação, eles passam por um processo de aprendizado, né, do conhecimento de uma máquina, e a gente está no dia a dia passando as informações sobre a segurança, desde a derrubada, da forma, do cuidado com pessoas, com os veículos né, a mesma situação com o arraste, que faz parte do sistema, onde a gente também passa algumas informações pra ter cuidado, em questão de só acender a luz da sua máquina, do seu equipamento, atravessar uma estrada, então a gente passa esse foco pra eles. E no processador que a gente fica também, que o risco é bem maior, então de que sabe que pode arrebentar uma corrente, então tem as placas que sinalizam a distância correta de cada (...)

orientando as pessoas que transitam em vias né, a distância correta, então tem 150 metros, no equipamento nosso também tem a distância correta das pessoas visualizar esse equipamento e assim vai passando o ciclo, também tem o carregamento,[...]” (Lider1)

Esse depoimento sinaliza a articulação de vários conhecimentos para sua prática profissional, e vai deixando claro que há uma efetiva transmissão de informações, instrução com foco nas habilidades das operações mas sem a preocupação com conceitos e reflexão sobre as atividades realizadas pelos trabalhadores.

E nesse momento, começamos a pensar na diferença entre instrutor, técnico que orienta uma tarefa e um professor educador. Pensamos que a formação para o trabalho necessita ser abrangente, inclusiva e holística. Compreendendo pelas leituras que fizemos que o professor ao ensinar utiliza seu conhecimento e sua experiência transformando o contexto de trabalho em contextos pedagógicos como nos disse Tardif (2002).

Refletimos então sobre o saber fragmentado e descontextualizado que pode colocar o trabalhador em perigo tornando-o, muitas vezes, incapaz de executar uma ação completa. Assim, quando esse instrutor necessita realizar um trabalho, como o da retirada de árvores, repassa/transmite saberes de manejo da máquina de corte, entretanto também presta atenção aos demais funcionários para que não se coloquem em área de risco e caso isso ocorra possa tomar decisões importantes em relação aos cuidados com os equipamentos que podem apresentar falhas e/ou fragilidades. Nesse sentido, passamos a observar que mesmo sem uma formação pedagógica esses instrutores lançam mão também de suas experiências e articulam diversos saberes pertinentes para que uma atividade seja realizada com competência para sua segurança e a dos demais colegas de equipe.

Deparamo-nos então com o conceito de competência, que segundo Perrenoud (2000) trata-se da mobilização e articulação de diversos recursos cognitivos, como a percepção, a memória, a reflexão e o raciocínio para enfrentar uma situação. Recorrente, a competência é solicitada a esses trabalhadores, não se concebendo uma prática sem a mobilização constante de recursos cognitivos sob pena de não conseguirem realizar suas atividades.

A memória quando mobilizada se reporta aos conhecimentos advindos do processo de formação profissional. Conhecimentos que necessitam ser pertinentes, como afirma Morin:

[...] o conhecimento pertinente é o que é capaz de situar qualquer informação em seu contexto e, se possível, no conjunto em que está inscrita. Podemos dizer até que o conhecimento progride não tanto por sofisticação, formalização e abstração, mas, principalmente, pela capacidade de contextualizar e englobar (MORIN, 2003, p.14).

Assim, a formação profissional que ocorre também no local de trabalho, com a participação desses instrutores e de seus pares fomenta a organização de um conhecimento pertinente, que diz respeito aos saberes produzidos e aplicados à prática cotidiana de trabalho, na complexidade de sua contextualização envolvendo os diversos e diferentes saberes de todos os envolvidos.

Nesse ambiente de trabalho, por certo há priorização da formação técnica sobre o conhecimento pedagógico, o que limita o grau de conscientização desses trabalhadores, que pode explicar por que os líderes necessitam constantemente repetir os saberes transmitidos nas capacitações, uma vez que percebem queda no nível de atenção às questões orientadas, como relata o Líder2:

“[...] sempre revendo. Isso é assim, as vezes se tem uma conversa sobre uma determinada ação de segurança, de uma orientação. As vezes a gente sai dali todo mundo fazendo e tendo cuidado bem ativo. Com o passar do tempo começa a descer, a relaxar. Dali a pouco você tem que de novo conversar para tentar sempre manter nivelado essa questão de segurança”.
(Líder2)

Esse depoimento nos remete novamente às palavras de Freire(1986), “conhecimento não se transmite, se constrói” ao chamar nossa atenção sobre a educação bancária, aquilo que decoramos se perde. Daí a importância da aprendizagem significativa.

Compreendemos que se houver a construção de saberes com sentido nas formações e prática profissional dos trabalhadores, efetivamente esses trabalhadores poderão reconhecer a pertinência e a contextualização dos mesmos, e ainda poderão se sentir parte desse contexto e da produção desses saberes, não havendo mais essa grande necessidade de retomadas constante dos saberes instituídos e transmitidos nas capacitações.

O ENTENDIMENTO SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O capítulo III da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), lei 9.394/96 assegura a todos estudantes, jovens e adultos a possibilidade de ingresso à educação profissional, com o intuito de conduzir ao “permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva” (BRASIL, 1996). O artigo 40 da referida lei assegura que a educação profissional será promovida no ensino regular com sua articulação, ou na modalidade de educação continuada, como forma de estratégia, em instituições de ensino ou no ambiente de trabalho, caracterizando um estudo em paralelo, não pertencente a nenhuma modalidade de ensino.

Como decorrência, a formação profissional é deficiente e deficitária, não alcançando as perspectivas do setor empresarial, nem em número de pessoas com mão de obra qualificada, tampouco, essa qualificação é suficiente para acompanhar a demanda de novas tecnologias, tratando-se de um ensino de formação de técnicos especializados, não de politécnicos³ como o almejado.

O tecnicismo do ensino profissionalizante dá-se por uma tradição pedagógica recorrente no Brasil, sendo denunciado por Freire (1986) que percebe uma prática de instrução voltada para o treinamento, repetição de conceitos, sem sua articulação com a realidade vivenciada pelos estudantes, sem conexão com sua existência, como captores e depositários passivos do conhecimento. Esse comportamento não reflexivo diante do conhecimento acarreta à submissão e dependência ao detentor de saberes, de conhecimentos, não conduzindo à autonomia e à competência, características fundamentais ao sucesso pessoal, diante da complexidade das relações sociais, de trabalho, de família, de mundo.

Essa educação bancária, já mencionada no estudo, forma técnicos especializados, muitas vezes incapazes de articular os conhecimentos à demanda solicitada em serviço por falta de compreensão de outras possibilidades, que não as habituais, uma vez que sua formação técnica também se firmou pelo repasse/transmissão de conhecimentos e aplicação compulsória dos mesmos, sem criticidade, sem engajamento e pertencimento à sua produção.

Em contrapartida, os politécnicos seriam aqueles dos quais a educação/formação profissional se deu de forma a possibilitar sua produção/construção, em que a complexidade das situações é considerada relevante, significativa e tangível por uma ação reflexiva e construída no contexto pelo diálogo, valendo-se dos conhecimentos historicamente produzidos pela humanidade em outras situações, outros contextos, porém, interligando-os na pertinência das similaridades.

Desta forma, o politécnico não é apenas o detentor de diversos e variados saberes, mas, aquele que consegue situar-se diante da complexidade e mobiliza conhecimentos pertinentes para seu desfecho, vivenciando a competência profissional.

Seguindo na pesquisa, ao serem indagados sobre de que forma ocorre a orientação acerca dos saberes necessários à prática profissional com vistas à segurança do trabalho, os

³ O termo politécnico foi extraído de EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO INTEGRADA AO ENSINO MÉDIO, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA DOCUMENTO BASE Brasília, dezembro de 2007 Texto Dante Henrique Moura Sandra Regina de Oliveira Garcia Marise Nogueira Ramos, disponível em http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base.pdf, acesso em 15/05/2017

três Líderes foram objetivos ao declarar que ocorre sempre por meio de conversas, como expressa o Líder2:

“É conversado, chamado para uma conversa, explicado o que a empresa quer, o que não quer, os procedimentos e cita exemplos do dia-a-dia.”(Líder2)

Assim como o Líder1:

“A gente passa por um treinamento, a gente tem um grupo de segurança, a gente busca conhecimento e transmite pro pessoal através de DDS - Diálogo diário de Segurança. ”

Podemos constatar que a formação profissional na empresa ocorre de maneira pouco estruturada apenas com foco nas operações propriamente dita, informal ou seja, cada líder atua de acordo com suas percepções, mesmo havendo procedimentos operacionais a serem seguidos. Destacamos ainda que há o repasse de informações, de procedimentos prontos, constituídos, preestabelecidos e postos. Os referidos diálogos não passam por uma conversação com os trabalhadores e nem considera os conhecimentos prévios trazidos por todos os funcionários. Considera-se a transmissão de informações apenas do Líder em questão, o qual, também passou por uma capacitação de igual modelo de treinamento e que agora limita-se a mero transmissor de conhecimentos.

ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL E MOBILIZAÇÃO DE CONHECIMENTOS PERTINENTES

A busca constante e incessante por saberes trata-se de um instinto de sobrevivência que a pessoa humana desenvolveu diante da necessidade de reconhecer os saberes locais, quando estrangeiro, para adaptar-se e/ou tornar-se operacional diante do enfrentamento de desafios, sejam eles sociais, familiares ou de trabalho. Tal busca trata-se também do reconhecimento da inconclusão (FREIRE, 1987), do inacabamento do ser humano, que, como ser histórico encontra-se sempre em construção intelectual, procura e produz saberes para ser mais e melhor, domando seu ser instintivo, bem como seu mundo, suas realidades, seus medos. Para tanto, necessita ser provocado, colocado diante de situações desafiadoras, conflitantes e problematizadoras, instigadoras de mobilização de redes de saberes pertinentes.

No mercado de trabalho tal mobilização de conhecimentos pertinentes relacionando-os a solução de problemas que se reconhece uma competência (Perrenoud, 1999 p.15). Ciente de que a formação profissional inicial não é suficiente para assegurar todos os

conhecimentos necessários ao bom desempenho das funções de trabalho, ao desenvolvimento da competência necessária ao sucesso profissional, bem como da inconclusão intelectual do ser humano, que a formação continuada em serviço ou atualização, torna-se necessária e evidente.

Isto posto, as empresas oferecem oportunidades aos funcionários para que estes passem por capacitações a fim de otimizar a mão de obra especializada, bem como de adequar procedimentos institucionais à legislação vigente.

Quando os Líderes foram questionados sobre como se atualizam, reconheceram o inacabamento intelectual do ser humano e a necessidade constante por mais saberes, como na fala do Líder3:

“[...] A gente nunca sabe tudo, né? Nesse mundo o cara nunca sabe tudo. A gente sempre tá aprendendo. Eu na verdade procuro me inteirar um pouco mais [...] esse PDL, esse programa de líderes que antes nós só era campo, aqui dentro nós não conhecia, agora não, agora eles estão dando uns cursos pra nós e nós aprendemos um monte de coisas, foi muito bom pra nós, fica mais por dentro, né, do que eles querem. Pra nós ficou muito bom. A informação faz diferença (uh!) a gente nunca sabe tudo. Eu entrei na CIPA, eu aprendi um monte, coisas que a gente não sabia, na CIPA, e foi bom. Não me arrependo. O que eu sei eu não fico pra mim, [...]”

Existe um mínimo de atualização, como dito pelo Líder 1:

“[...] a gente tem uma equipe que dá suporte pra nós, temos os técnicos de segurança de cada área, né, e na área de colheita tem um técnico que dá suporte pra nós, então, quando a gente fica um pouco inseguro ou alguma dúvida, a gente sempre liga pro técnico da nossa área de colheita e ele passa algumas orientações, algumas situações que já aconteceram em outros módulos, em outras áreas, ou manda material e a gente repassa pra equipe [...]”

Observamos a preocupação da referida empresa em disponibilizar recursos humanos para capacitação e atendimento aos Líderes, quando da necessidade de esclarecimentos e indecisões. Contudo, não há preocupação pedagógica nessas orientações que assumem um caráter puramente técnico, com a transmissão de conhecimentos mesmo que pertinentes, mas com soluções prontas, descontextualizadas e fragmentadas. O depoimento acima assinala a característica do instrutor como aquele que “passa orientações ou manda materiais”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo educativo pode dar-se em diferentes ambientes, não somente em instituições de ensino, orientados por um currículo, como também em qualquer outro desde que haja intensão de ensinar e de aprender. Deste modo deparamo-nos com processos educativos durante toda a vida, como por exemplo: em conversa informativa com uma pessoa mais experiente, como a que ocorre nos locais de trabalho. Nesses casos, há empresas que propiciam essa conversação por meio de cursos de capacitação, neles profissionais capacitados orientam seus subordinados de forma técnica.

Nesse contexto, entretanto, encontramos trabalhadores que se comportam como colaboradores instrutores, e outros, como colaboradores educadores e, deste modo, mobilizam saberes necessários à prática profissional no desempenho de sua dupla função: profissionais que são e de professores.

Uma vez que o intuito de uma corporação ao propiciar capacitação em serviço é o de otimizar a mão-de-obra, ou seja, torna-la mais eficiente e eficaz, esse processo formativo pode ser também pedagógico e não apenas técnico. Segundo o relato dos Líderes, constata-se que o processo formativo é eficiente, pois a incidência de acidentes de trabalho é pequena, quase inexistente, porém, não é eficaz, uma vez que os mesmos relataram que há necessidade constante de retomada das orientações, devido ao “esquecimento” recorrente por parte de seus subordinados que apenas decoraram procedimentos de rotina.

Entendemos que falta à essa prática o desenvolvimento de um conhecimento pertinente, com sentido e contextualizado capaz de reconhecer a complexidade das situações de segurança no trabalho e dos saberes a ela necessários. As considerações que aqui apresentamos buscaram mostrar algumas características da educação profissional e dos saberes necessários para o exercício da prática. Observamos pelos depoimentos que o saber técnico-instrumental não é suficiente, por isso terminamos essas considerações nos questionando se haveria possibilidade de transformar esses colaboradores instrutores em colaboradores educadores, para que eles pudessem construir conhecimento por meio do real diálogo em contraposição a transmissão e recepção passiva de orientações constituídas e desvinculadas da realidade, gerando o não comprometimento dos envolvidos.

O fato dos Líderes não se reconhecerem professores no processo de capacitação, e nem serem reconhecidos por seus subordinados, permitiu nossa reflexão sobre o não comprometimento com o processo pedagógico que inclui a formação de vínculo e a construção de saberes para a prática profissional, não apenas o repasse e constante retomada desses saberes por não ter havido a incorporação dos mesmos.

Entendemos que com essa pesquisa alcançamos os objetivos propostos. Como resultado a pesquisa poderá contribuir com a empresa no desenvolvimento das capacitações dos colaboradores como educadores.

REFERÊNCIAS

- BRASIL, **Lei de Diretrizes e Bases da Educação**. Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996.
- BRASIL. **Educação Profissional Técnica De Nível Médio Integrada Ao Ensino Médio**, Ministério Da Educação Secretaria De Educação Profissional e Tecnológica: Documento Base: Brasília, dezembro de 2007 Texto Dante Henrique Moura Sandra Regina de Oliveira Garcia Marise Nogueira Ramos, disponível em http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base.pdf Acesso em 15/05/2017
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa** – São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- _____. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.
- MORIN, Edgar, **A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento**; Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- PERRENOUD, Philippe. **Dez novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- _____. **Construir as Competências desde a Escola**. Porto Alegre: Artmed, 1999.
- ROSSI, Wagner Gonçalves. **Capitalismo e Educação: contribuição ao estudo crítico da economia da educação capitalista**. São Paulo. Editora Moraes , 1980.
- SACRISTÁN, J. Gimeno. **Consciência e Ação sobre a Prática como Libertação Profissional dos Professores**. In: NÓVOA, António. (Org.). **Profissão Professor**. Porto: Porto Editora, 1991.
- SCHLICHTING, H.A, BARCELOS,V. **Formação humana e profissionalismo na formação de professores: considerando proposições de Humberto Maturana/2008**, disponível em <http://www.unifra.br/eventos/jne2008/trabalhos/106.pdf> Acesso em 02/05/2017.
- TARDIF, Maurice. **Saberes Docentes e Formação Docente**. Petrópolis: Vozes, 2002.
- YIN, Robert. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.