

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

SIBELE MOCELLIN PUCHALE

A PRESENÇA DA PEDAGOGA E DO PEDAGOGO NA EMPRESA

Porto Alegre
2016

SIBELE MOCELLIN PUCHALE

A PRESENÇA DA PEDAGOGA E DO PEDAGOGO NA EMPRESA

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação.

Orientadora: Profa. Dra. Simone Valdete dos Santos

Linha de Pesquisa: Políticas e Gestão de Processos Educacionais.

Porto Alegre
2016

CIP - Catalogação na Publicação

Mocellin Puchale, Sibeles

A presença da Pedagoga e do Pedagogo na Empresa /
Sibeles Mocellin Puchale. -- 2016.
79 f.

Orientadora: Simone Valdete dos Santos.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, Programa de
Pós-Graduação em Educação, Porto Alegre, BR-RS, 2016.

1. Pedagoga e Pedagogo na Empresa. 2. Educação
Corporativa. 3. Papel do Pedagogo no contexto da
Educação Corporativa. I. Valdete dos Santos, Simone,
orient. II. Título.

SIBELE MOCELLIN PUCHALE

A PRESENÇA DA PEDAGOGA E DO PEDAGOGO NA EMPRESA

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação.

Aprovada em 06 de abril de 2016.

Profa. Dra. Simone Valdete dos Santos, UFRGS.

Profa. Dra. Maria Beatriz Luce, UFRGS.

Prof. Dr. Rafael Arenhaldt, UFRGS.

Prof. Dr. José Francisco Lopes Xarão, Unifal.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a muitas pessoas que fizeram parte da minha trajetória de vida, em especial aos meus pais João Lúcio Mocellin e Maria Casaril Mocellin, ao meu marido Leandro Henrique Bona Puchale e ao meu filho Henrique Mocellin Puchale.

Gratidão é um dos sentimentos mais nobres que o ser humano pode vivenciar e eu a tenho pelos meus irmãos: Simone, Silvane, Giovani e Lucas.

Raras são as pessoas que passaram na minha vida e não contribuíram para a minha formação. Ademais, aprendemos inclusive com os erros!

Diante disso, não posso deixar de registrar meu agradecimento a todos os meus mestres, desde minha formação básica em Pouso Novo até a Faculdade de Educação.

E também agradecer aos meus colegas de trabalho pela aprendizagem ao longo da vida!

Como não considerar as aprendizagens informais? Impossível!

Inclusive, preciso registrar e agradecer ao meu momento mãe durante a produção da presente dissertação.

Meu filho, Henrique Mocellin Puchale, veio para continuar me ensinando.

E trazer a mensagem de que somos capazes de superar desafios.

Nesse sentido, agradeço, de coração, à minha orientadora Simone Valdete dos Santos, que aceitou, junto comigo, construir um estudo que contemplasse um olhar sobre outro espaço organizacional no qual atuam pedagogos – além da escola, e à bolsista Priscila Aristimunha.

Também agradeço à Compós e à Secretaria da Pós-graduação, que tiveram um olhar humano sobre o meu pleito de prorrogação de prazo.

Olhar humano esse que é o pano de fundo das relações que os Pedagogos buscam promover nos processos de trabalho.

Sendo assim, concluo meus agradecimentos procurando contemplar o meu olhar humano sobre o processo de construção/desconstrução de saberes que vivenciei nessa formação, agradecendo, de forma especial, à banca avaliadora da presente dissertação!

RESUMO

A presente dissertação promove uma reflexão acerca das possibilidades que o profissional da Pedagogia tem de reproduzir o discurso do capital e da exploração do trabalho ou de ir além, na busca pela humanização dos processos de trabalho e no desenvolvimento de pessoas. A pesquisa, de caráter qualitativo, revela o papel dos pedagogos dentro das empresas, no contexto nomeado por muitos autores como Educação Corporativa. O procedimento metodológico se deu em duas etapas: levantamento bibliográfico de teses acadêmicas e artigos científicos sobre os campos do trabalho e educação, e da educação corporativa; e aplicação de entrevistas semiestruturadas em pedagogas de três empresas com sede em Porto Alegre, Rio Grande do Sul – também foram aplicadas entrevistas em suas chefias imediatas, compondo uma rede de informações vinculada ao ambiente de trabalho destas profissionais. A análise dos dados produzidos baseou-se nos sentidos da escolarização dentro do capitalismo, de Alceu Ferraro; nas elaborações de Karl Marx sobre a relação entre capital e trabalho; em Mézáros – também vinculado à base marxista; e em Pierre Bourdieu, especialmente em suas considerações sobre *habitus*, considerando o *ethos* dos pedagogos dentro das empresas, além de autores do campo da aprendizagem de adultos, como Peter Jarvis. A pesquisa revela que há um caminho a percorrer na construção de referenciais teóricos no campo da Educação sobre a atuação dos pedagogos nas empresas, pois, em sua maioria, o referencial teórico disponível advém da Administração, envolvendo gestão de Recursos Humanos em uma ótica liberal. Assim, foi possível concluir que existe espaço para a atuação de pedagogos no contexto da Educação Corporativa, e que os mesmos trazem consigo uma trajetória de formação na área das Ciências Humanas, a qual constitui as suas práticas diárias. Mesmo assim, os pedagogos estão em um campo do capital que tem suas características consolidadas nas práticas de mercado, o que torna mais desafiador o papel deste profissional: humanizar o que é tradicionalmente desumano.

Palavras-chave: Educação Corporativa; Pedagogo; Pedagogia.

ABSTRACT

The present dissertation promotes a reflection about the possibilities that the professional of pedagogy have in to reproduce the capital's speech and labor exploitation or to go beyond, searching the humanization of work processes and development of people. The qualitative research reveals the role of the educator within companies, in the context named by many authors as corporate education. The methodological procedure took place in two stages: bibliographical survey of academic theses and scientific articles on the labor and education field, and corporate education; and application of semi-structured interviews in pedagogues of three companies based in Porto Alegre, Rio Grande do Sul - interviews were also applied to their immediate supervisors, creating a network of information linked this professional work environment. It was also applied interviews in the immediate supervisors of educators and pedagogues composing an information network linked to this professional work environment. The data analysis produced was based on the meanings of schooling within capitalism, of Alceu Ferraro; in the elaborations of Karl Marx about relationship between capital and labor; in Mészáros - also linked to the Marxist basis; and Pierre Bourdieu, especially in its consideration of habitus, considering the ethos of the pedagogues within companies, as well as authors of the adult learning field, as Peter Jarvis. The research reveals that there is a way to go in building theoretical frameworks in the field of Education on the role of teachers in companies because, in most cases, the theoretical framework available comes from the Administration, involving human resources management in a liberal perspective. Thus, it was concluded that there is room for the pedagogues in the context of Corporate Education, and that they bring with them a training in the field of Humanities, which is their daily practices. Still, educators are in a capital field that has consolidated its characteristics in market practices, which makes it more challenging the role of this professional: humanize what is traditionally inhuman.

Keywords: Corporative Education; Pedagogue; Pedagogy.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Análise gráfica da pesquisa no banco CAPES	32
Figura 2 – Pirâmide da teoria de Maslow	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resumo dos sujeitos da pesquisa	20
Tabela 2 – Resumo das empresas onde atuam os sujeitos da pesquisa	21
Tabela 3 – Mudança de Paradigma de departamento de T&D para UC	26
Tabela 4 – Comparativo entre Educação Formal e Educação Corporativa	29
Tabela 5 – Resumo da pesquisa no banco CAPES	32

LISTA DE ABREVIATURAS

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

EMBASA – Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A.

EC – Educação Corporativa

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FACED – Faculdade de Educação

FACIC – Faculdade de Ciências Humanas de Cruzeiro

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ONGs – Organizações não Governamentais

PPGEDU – Programa de Pós-Graduação em Educação

PPP's – Projetos Políticos Pedagógicos

UC – Universidade Corporativa

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UNIJUI – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

UNISINOS – Universidade do Vale do Rio dos Sinos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	ELABORAÇÃO DA PESQUISA	14
2.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	14
2.1.1	Discurso sedutor – pistas para a contradição	15
2.1.2	O que pode estar velado nesse discurso?	16
2.2	MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE PESQUISA.....	17
3	CONCEITOS CENTRAIS SOBRE PEDAGOGIA E EDUCAÇÃO CORPORATIVA	23
3.1	CONCEITOS CENTRAIS SOBRE A PEDAGOGIA.....	23
3.2	CONCEITOS CENTRAIS SOBRE A EDUCAÇÃO CORPORATIVA	24
4	LEVANTAMENTO DAS PESQUISAS REALIZADAS SOBRE A TEMÁTICA .	31
5	A PRESENÇA DA PEDAGOGIA NA EMPRESA: EDUCAR É HUMANIZAR..	37
6	POR ONDE PASSA O PAPEL DO PEDAGOGO? A ATUAÇÃO PEDAGÓGICA NA EMPRESA PELO OLHAR DAS PRÓPRIAS PEDAGOGAS	48
6.1	O PEDAGOGO BUSCA HUMANIZAR O QUE É DESUMANO	50
6.2	FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA.....	54
6.3	O DISCURSO SEDUTOR VERSUS A CONSCIÊNCIA DA VENDA DA FORÇA DE TRABALHO	57
6.4	OPORTUNIDADES NA FORMAÇÃO PEDAGÓGICA NA ACADEMIA	59
6.5	PERCEPÇÕES DOS PROFISSIONAIS INDICADOS PELAS PEDAGOGAS ACERCA DE COMO ELAS SÃO VISTAS/PERCEBIDAS.....	61
7	DAS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	65
	REFERÊNCIAS	68
	APÊNDICE A – Questionário Aplicado aos Pedagogos e Pedagogas Entrevistados	73
	APÊNDICE B – Termo de Consentimento Informado e Esclarecido	74
	APÊNDICE C – Resultado da pesquisa no banco CAPES utilizando as palavras chaves relacionadas à temática abordada	75

1 INTRODUÇÃO

Épocas de turbulência são sempre perigosas, mas seu maior perigo é a tentação de negar a realidade (Peter Druker).

A dissertação de mestrado que apresento está vinculada à linha de pesquisa de Políticas e Gestão de Processos Educacionais, do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGEDU) da Faculdade de Educação (FACED), da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Pensar sobre o profissional da Educação em diferentes espaços institucionais torna-se instigante sob a perspectiva da compreensão de sua atuação educativa.

Para mapear a relevância da pesquisa e a organização necessária para sua realização, a subdivisão utilizada foi a seguinte: A primeira parte consiste na introdução da pesquisa; em seguida, no capítulo 2, apresento o problema de pesquisa, bem como os métodos e instrumentos utilizados; abordo os principais conceitos sobre a Pedagogia e a Educação Corporativa no capítulo 3; no capítulo 4, trato das questões sobre Educação e Trabalho; no capítulo 5, apresento uma breve descrição conceitual sobre a temática da Educação Corporativa, bem como faço considerações sobre por onde passa, de fato, o papel da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa; Faço a análise dos dados em relação como são vistos os pedagogos no capítulo 6; e, por fim, no capítulo 7, coloco as conclusões e recomendações.

A perspectiva desta pesquisa é provocar uma reflexão acerca das diferentes possibilidades de atuação do profissional de Pedagogia, principalmente dentro do contexto da Educação Corporativa, uma vez que este profissional compõe o quadro de empregados de diversas instituições, tendo, assim, o seu papel legitimado.

O entrelaçamento entre a pesquisadora e a presente pesquisa está relacionado à inserção no mercado de trabalho como profissional concursada – Pedagoga – em uma empresa pública de economia mista do Estado do Rio Grande do Sul.

Na empresa em que atuo, quando do meu ingresso, a denominação do cargo era Técnico em Educação. Quando da revisão do Plano de Cargos, oportunidade da qual pude participar, questionou-se o porquê de ser o único cargo enquadrado como Nível Superior (para seleção da vaga) com a terminologia de Técnico. Optou-se em alterar o nome do cargo para Analista de Treinamento e Desenvolvimento. Não ficou denominado Pedagogo, pois havia empregados com o mesmo enquadramento com formação em Letras.

Ao ingressar nesse espaço de atuação profissional, alguns desafios foram lançados dentro de uma lógica de construção de conhecimentos.

Pensando na importância da Educação ao longo da vida, busquei a qualificação em três especializações, sendo elas: Gestão da Educação; Administração; e Gestão do Conhecimento e Dinâmica dos Grupos. Todas contribuíram com subsídios importantes para delinear meu atual problema de pesquisa, além de auxiliarem no meu desempenho dentro da organização.

Em relação aos principais projetos educativos que desenvolvi no espaço empresarial em que atuo, destaco seguintes as funções e atribuições:

- a) Coordenadora de treinamentos: análise de conteúdo das disciplinas, acompanhamento didático de material, acompanhamento e avaliação dos instrutores;
- b) Instrutora do treinamento de Formação de Instrutores Internos: aulas sobre a organização, métodos de ensino/aprendizagem e elaboração do plano de aula;
- c) Coordenadora de projeto de Segurança: condução de aprendizagem por cenários, ressaltando a importância de aprender com a prática.

Em dez anos atuando como Pedagoga nesse contexto, e promovendo a qualificação do corpo técnico da instituição, recebi os seguintes convites gerenciais: Assistente da Chefia do Centro de Treinamentos; Chefe do Centro de Treinamento, Assistente Executiva de Diretor; e Chefe da Divisão de Recursos Humanos – sendo esta última a função que ocupo atualmente.

Essas experiências, no campo profissional, produziram uma construção de saberes vinculados às práticas educativas, evidenciando, para mim, o quanto é importante o trabalhador vivenciar e internalizar em sua rotina a relação entre teoria e prática.

As reflexões sobre as práticas que vivenciamos nos conduzem à desacomodação. Nesse sentido, investigar o papel da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa passa a ser estratégico, criando possibilidades para que as formações acadêmicas deste profissional possam considerar, também, o ambiente corporativo como campo como opção de atuação profissional.

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), atenta à questão da inserção de profissionais da Pedagogia em diferentes instituições, promoveu, no evento “UFRGS Portas Abertas de 2015”, uma roda de conversa com alunos e alunas do Ensino Médio sobre a inserção dos pedagogos no mundo do trabalho. Nessa oportunidade, estive presente com mais três colegas de profissão que atuam em diferentes espaços educativos, como Escola Pública, Organizações não Governamentais (ONGs), e Empresas Públicas.

Essa prática fortalece e valoriza, cada vez mais, a formação do profissional de Pedagogia. Por isso, investigar qual é o papel da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa pode promover e despertar o interesse de futuros profissionais da área de Educação a atuarem no ambiente corporativo, ampliando, assim, o campo das escolhas pessoais/profissionais.

Também tive a oportunidade de apresentar os resultados parciais desta pesquisa de Mestrado em dois eventos, sendo um na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e o outro na Universidade Federal do Paraná (UFPR).

Nessas ocasiões, compartilhei minha experiência de atuação profissional, o que despertou curiosidade por parte dos demais pesquisadores que participaram dos supracitados eventos. De certa forma o tema desta dissertação parece-me ser inovador dentro do contexto da formação em Pedagogia, visto que o interesse sobre a temática se materializou por meio de muitos questionamentos e intervenções.

Pelo exposto, acredito que a presente dissertação pode contribuir com esses e tantos outros profissionais que venham a manifestar curiosidade sobre a inserção do profissional da Pedagogia no espaço da Educação Corporativa, podendo, futuramente, também atuar nesse campo com mais propriedade, consciência e maturidade.

Os temas abordados para dar sustentação à presente dissertação perpassam sobre a temática da Pedagogia, em especial, na condição da aprendizagem do jovem/adulto e da Educação Corporativa, alicerçada em Meister (1999), que a define como um guarda-chuva estratégico para dar conta do desenvolvimento de pessoas da organização e de sua cadeia de valor (fornecedores, clientes, sociedade, etc).

A Educação Corporativa ainda carece de constructo teórico conceitual, provocando a reflexão para uma questão primeira, basilar: qual é o papel da Educação? E, se existem profissionais da Educação nas organizações empresariais, qual é a relação possível a ser construída?

Nesse sentido, o olhar atento do pesquisador, ao produzir novos conhecimentos e reflexões, se faz necessário.

O pesquisador, ao mesmo tempo mais modesto e mais ambicioso do que o curioso pelos exotismos, objetiva apreender estruturas e mecanismos que, ainda que por razões diferentes, escapam tanto ao olhar nativo quanto ao olhar estrangeiro, tais como os princípios de construção do espaço social ou os mecanismos de reprodução desse espaço e que ele acha que pode representar um modelo que tem a pretensão de validade universal. Ele pode, assim, indicar as diferenças reais que separam tanto as estruturas quanto as disposições (os *habitus*) e cujo princípio é preciso procurar, não na singularidade das naturezas- ou das almas- mas nas particularidades de histórias coletivas diferentes (BOURDIEU, 1996, p. 15).

A escuta das pedagogas, profissionais da Educação que atuam nas empresas, foi fundamental para construir este *habitus* ao qual Bordieu se refere, vinculado também ao ensino e à aprendizagem dentro da empresa, vinculado às outras formas de relações que não as escolares.

A relevância desta discussão, da busca pelo referencial teórico de Educação dentro do ambiente corporativo, reside em compreender que a Educação Corporativa é uma ferramenta para se utilizar das competências dos trabalhadores a serviço da melhoria de desempenho para o atendimento de metas do capital – e, de certa forma, um modo de suavizar a exploração.

Para o imaginário coletivo, os pedagogos tem como *locus* de atuação apenas as instituições escolares, porém, o desejo de ter esse profissional compondo uma equipe multidisciplinar pode ser observado nas inserções do mesmo em diferentes espaços do mundo do trabalho, como em hospitais, no Poder Judiciário, nas organizações públicas e privadas que oferecem capacitações para o seu quadro funcional.

Dessa forma, os pedagogos ganham espaço como profissionais multifacetados, cuja formação humana contribui de forma reconhecida para o desenvolvimento de pessoas.

2 ELABORAÇÃO DA PESQUISA

2.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Quando falamos em problema de pesquisa, algumas definições precisam estar claras para que o trabalho tenha resultados satisfatórios no meio acadêmico. Nesse sentido, Gil (2002) coloca que nem todo problema se enquadra na categoria de científico, pois “pode-se dizer que um problema é de natureza científica quando envolvem variáveis que podem ser tidas como testáveis” (p. 24), ou ainda: “o problema de pesquisa pode ser determinado por razões de ordem prática ou intelectual” (p. 24).

A opção por pesquisar sobre o papel da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa não é neutra, como todo campo de escolhas pessoais/profissionais. Esta pesquisa se alimenta de práticas em espaços não escolares, mais especificamente no contexto da Educação Corporativa. Antes, é importante retomar o conceito de pesquisa por Deslandes:

Entendemos por pesquisa a atividade básica da ciência na sua investigação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo. Portanto, embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação. Ou seja, nada pode ser intelectualmente um problema se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática. As questões de investigação estão, portanto, relacionadas a interesses e circunstâncias socialmente condicionadas. São frutos de determinada inserção na vida real, nela encontrando suas razões e seus objetivos (DESLANDES, 2007, p. 16).

Uma das provocações desta pesquisa é contribuir para a reflexão acerca da formação do profissional de Pedagogia, o qual encontra oportunidades de trabalho no campo da Educação Corporativa. Nessa perspectiva de oferta, que é formal, caracterizamos o espaço institucional criado para a atuação desse profissional.

Nessa lógica, é interessante compreender qual repertório da Pedagogia compõe ou está ausente como constructo teórico e conceitual para atuação nas empresas. Muitos são os concursos públicos que destinam vagas para pedagogos, cujas atribuições estão vinculadas às atividades de conhecimentos na área da Administração. Geralmente, os conteúdos programáticos dos editais referenciam autores dessa área de conhecimento. Um exemplo é o edital disponível no site de uma entidade responsável pelo processo seletivo, realizado via concurso público (RIO GRANDE DO SUL, 2005, p. 8), assim como os conhecimentos específicos necessários para o cargo e a bibliografia indicada (RIO GRANDE DO SUL, 2005, p. 29).

Esta constatação, de certa forma, constitui o problema de pesquisa, estruturado a partir de questionamentos que me auxiliaram a entender a minha própria atuação profissional, tais

como: Se o quadro de vagas em concursos públicos é para o preenchimento do cargo de Pedagogo e o conteúdo de estudos do edital é vinculado ao campo da Ciência da Administração, como não integrar essas áreas? Como deixar ausente dos cursos de Pedagogia estas possibilidades? Como não pensar em criar condições de formação ao longo da vida ao promover ações educativas nas empresas?

“Não é realmente muito claro qual é o papel. E daí pela realidade que se apresenta: o número grande de demandas, o número reduzido de pessoal, tu ficas assim bastante perdido”¹ (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Nesse sentido, o problema da presente pesquisa consiste em investigar qual é o papel da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa.

Os questionários das entrevistas semiestruturadas, aplicadas nas pedagogas que atuam no campo corporativo, bem como em suas chefias imediatas e colegas por elas indicados, constam no Apêndice A desta dissertação. O Apêndice B apresenta o Termo de Consentimento do entrevistado para com a pesquisa.

2.1.1 Discurso sedutor – pistas para a contradição

Em tempos de globalização, o principal desafio é acompanhar o ritmo acelerado do surgimento de novos conhecimentos. Os currículos dos cursos universitários são considerados defasados em relação às exigências de mercado. Não é comum encontrarem profissionais com as competências requeridas especificamente por determinada organização. Isso porque a aprendizagem profissional oriunda das instituições de ensino tradicionais é necessariamente generalista, visto que precisa abranger um conjunto de conhecimentos que atenda às necessidades comuns à maioria das organizações.

Com isso, muitas organizações passaram assumir a formação de seus quadros de profissionais: aumentam os investimentos em programas de treinamento e desenvolvimento, investem em Universidades Corporativas – as quais visam desenvolver conteúdos comuns e específicos aos diversos cargos da organização e torná-los disponíveis aos funcionários –, ou ainda, instituem programas de certificação profissional, desenvolvidos e gerenciados pelas próprias organizações ou em parceria com instituições de ensino e pesquisa.

¹ As falas das pedagogas entrevistadas foram mantidas como foram ditas, para preservar as características dos discursos por elas utilizados.

Esse desprestígio da formação que ocorre nas instituições de Ensino Superior constitui o discurso do capital ao qual qualifico como discurso sedutor. Discurso esse que ganha espaço na medida em que cria a necessidade de desenvolvimento pessoal, de maneira perversa, para atender às estratégias tão somente de mercado.

Mas é trabalhar assim, o aperfeiçoamento, a formação, a capacitação do empregado. Buscando aqueles resultados. Quando eu falei em resultados, é todo aquele leque de resultados. A equipe, o lucro, o crescimento da equipe de trabalho, o lucro, tudo isso sabe? E vai fazer esse trabalho de formação mesmo (ENTREVISTADA EMPRESA A).

A perspectiva é de qualificação com vistas a garantir, privilegiadamente, a competitividade cada vez mais acirrada no mercado de trabalho. Esse é um fim perverso para a formação humana, pois pressupõe sempre a retirada de alguns, a submissão, e não a cooperação e a partilha, movimentos essenciais para a aprendizagem, construção da estima. Assim, a presença de pedagogas e pedagogos contribuindo com os planos de qualificação das empresas, requer consciência crítica de todo esse contexto.

2.1.2 O que pode estar velado nesse discurso?

Encontramos a pressão imposta pelo mercado de trabalho na corrida pela qualificação permanente, aqui colocada na perspectiva de competitividade, implícita na expressão “Era do conhecimento”, uma vez que coloca prazos de validade no mesmo – talvez reportando à Teoria do Capital Humano (Schultz, 1973b) propalada após a Segunda Guerra Mundial.

As instituições são organismos vivos, constituídas de pessoas que têm interesses, valores, crenças, desejos. A inserção do Pedagogo nas empresas – compondo seu conjunto de profissionais vinculados, privilegiadamente, à formação dos recursos humanos para a produção e para a formação dos trabalhadores – compõe um modo de ser de cada empresa, de cada instituição.

Esse profissional também forma o jeito de ser, o *habitus*, de cada organização, que passa pelas questões de adaptação, de enquadramento, de querer pertencer a dado contexto. Encontramos em Bourdieu:

[...] só compreendemos, verdadeiramente, o que diz ou faz um agente engajado num campo (um economista, um escritor, um artista, etc) se estamos em condições de nos referirmos à posição que ele ocupa nesse campo, se sabemos de onde ele fala (BOURDIEU, 1997, p. 23).

Outro dado de realidade que precisa ser considerado, na relação entre o discurso sedutor do capital e o que ele pode representar nas relações de trabalho, é a questão

tecnológica. As pessoas podem estar conectadas ao mundo virtual 24 horas por dia. Isso possibilita a disponibilidade ininterrupta para o trabalho, fazendo com que surjam os chamados *workaholics* (pessoas que se dedicam além da conta ao trabalho, como uma espécie de vício) e os conhecidos e modernos *home offices* (trabalho em casa). Ambos surgem como elementos do denominado período pós-moderno na relação trabalho e trabalhador. E o tempo realmente livre do trabalhador? A facilidade na comunicação depõe contra o trabalhador, criando uma falsa ideia de liberdade.

Nesse cenário, de atender ao mundo do trabalho e também às necessidades básicas do ser humano (vestir, comer, lazer), é importante pensar em outros fatores, dentro do contexto educacional, que promovem o desenvolvimento humano. A aprendizagem ao longo da vida – aprendemos a partir do ato de viver – vai ao encontro dessa perspectiva, uma vez que valoriza as experiências que o sujeito carrega consigo e que determina seu modo de ser e estar em diferentes contextos.

A aprendizagem como fenômeno distinto e separado para estudo realmente só veio à tona na metade do século passado. Originalmente, a aprendizagem era vista como recurso do ensinar e, vou te fazer aprender! Posteriormente, foi considerada como resultado do ensinar e, mais recentemente, foi reconhecida como parte do processo de crescimento e desenvolvimento, mas, agora, está começando a ser vista como uma função intrínseca da consciência ou até mesmo do próprio viver. A aprendizagem se dá ao longo da vida e ao largo da vida, mas não precisa ser parte de um processo educacional, de fato, ela provavelmente ocorre em situações outras do que no contexto educacional dentro do qual tantas vezes foi empregada. É difícil pensar em um organismo vivo que não aprenda, ou responda a forças externas, de uma forma ou de outra (JARVIS, 2012, p. 5).

Peter Jarvis é um autor que concentra seus estudos nos processos de aprendizagem do trabalhador nos ambientes de trabalho. Nesta pesquisa, o foco é a mediação desta aprendizagem realizada pela Pedagoga e pelo Pedagogo, compreendendo-a como uma aprendizagem que ocorre ao longo da vida.

Dentro da perspectiva de formação profissional para atender ao mundo do trabalho, considerando as necessidades de desenvolvimento pessoal, busco responder, através da investigação de pesquisa acadêmica, qual é o papel da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa.

2.2 MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE PESQUISA

O caminho metodológico é fundamental na pesquisa. A partir das escolhas dos instrumentos que serão utilizados para o levantamento de informações que serão produzidas

pelo pesquisador, poderemos definir se os objetivos que a pesquisa propõe terão êxito. Minayo aponta:

Entendemos por metodologia o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade. Ou seja, a metodologia inclui simultaneamente a teoria da abordagem (o método), os instrumentos da operacionalização do conhecimento (as técnicas) e a criatividade do pesquisador (sua experiência, sua capacidade pessoal e sua sensibilidade). A metodologia ocupa um lugar central no interior das teorias e está referida a elas (MINAYO, 2007, p. 14).

Quanto à criatividade do pesquisador, acredito que existam fatores a serem considerados, especialmente no que se refere ao distanciamento do pesquisador do objeto pesquisado, pois esse é um exercício constante e difícil de ser feito, mas muito necessário para garantir que o olhar não esteja carregado de significados pré-estabelecidos.

Como já mencionado, o interesse desta pesquisa passa por inquietações e pela trajetória da pesquisadora. Por existir esse entrelaçamento, a razão sensível torna-se uma grande aliada. Dar-se conta do que mobiliza, do que toca, do que provoca – e trabalhar o distanciamento de forma consciente, é um desafio e ao mesmo tempo um convite para o exercício do autoconhecimento.

Convém, portanto, restituir às diversas expressões desse senso comum seus foros de nobreza, e assumi-las intelectualmente. É isso o interesse de uma razão sensível que, sem negar fidelidade às exigências de rigor próprias ao espírito, não esquece que deve ficar enraizada naquilo que lhe serve de substrato, e que lhe dá, afinal de contas, toda a sua legitimidade. Sem pretender fazer paradoxo a qualquer preço, tal sensibilidade é bem expressa naquilo que pode ser denominado um empirismo especulativo que se mantenha o mais próximo possível da concretude dos fenômenos sociais, tomando-os pelo que são em si próprios, sem pretender fazer com que entrem num molde preestabelecido, ou providenciar para que correspondam a um sistema teórico construído (MAFFESOLI, 1998, p. 251-252).

A estratégia escolhida para produção dos dados da pesquisa constitui-se na entrevista semiestruturada. Essa abordagem define-se por aspectos que primam por fazer um levantamento dos discursos presentes durante os momentos de interação com o pesquisador: o que pode estar além de uma resposta? O que pode significar a informação dentro de um contexto? Quais são as respostas não verbais?

Cabe destacar que a entrevista semiestruturada tem por objetivo oferecer um ponto de partida definido pelo pesquisador. As questões conduzem para a validação de hipóteses levantadas durante o projeto de pesquisa, ou ainda, para que sejam consideradas novas perspectivas conforme as perguntas são respondidas. Praticar a escuta ativa e estar atento às possibilidades de diferentes leituras são atitudes necessárias para que o pesquisador conduza o entrevistado a lugares que enriqueçam a produção de dados. Nessa perspectiva, estamos tratando de uma pesquisa qualitativa, na qual as relações humanas, que são carregadas de significados, estão presentes.

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode, ou não deveria ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com um universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes (MINAYO, 2007, p. 21).

A questão central que se coloca nesse estudo passa por compreender qual é o papel da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa. E, para tal compreensão, foi formulado um questionário com quatro eixos norteadores: Caracterização do sujeito da pesquisa; Conteúdos do curso de Pedagogia mais marcantes para esses profissionais; caracterização do ambiente/contexto; caracterização da atuação profissional.

Para melhor clareza sobre o procedimento metodológico utilizado na pesquisa, descrevo, a seguir, os passos adotados para a produção de dados, a qual se iniciou por meio de contato telefônico com três empresas, nomeadas na pesquisa como empresas A, B e C, todas com sede em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, na intenção de verificar a existência de pedagogos atuando na instituição.

Constatada a existência desse profissional no quadro funcional da empresa, buscou-se o contato diretamente, via e-mail, com os sujeitos desta pesquisa. Verificando-se a possibilidade de o mesmo participar da pesquisa, deu-se o agendamento das entrevistas. Todas as empresas são de caráter público, sendo a seleção de empregados via concurso público e é este o ponto de convergência quando da escolha dos sujeitos que foram entrevistados.

Convidei uma bolsista de iniciação científica da Faculdade de Educação – FACED, Priscila Aristimunha, para me acompanhar nas entrevistas com a intenção de me auxiliar na posterior degravação dos dados.

Cabe destacar que, por sugestão da Banca de aprovação do Projeto de Dissertação, ocorrida em 18 de julho de 2014, foi incluída, na produção de dados, a opção de o entrevistado indicar profissionais de outras áreas para responder perguntas que pudessem materializar o trabalho dos pedagogos, mostrando como este trabalho é visto por outros profissionais. Essa indicação não aconteceu de forma antecipada, quando do contato inicial, mas no momento da entrevista, ou seja, após o roteiro de perguntas foi aventada a possibilidade de entrevistar outro profissional, integrado no ambiente de trabalho da pedagoga entrevistada.

Essa sugestão da Banca, acolhida por mim e pela orientadora, qualificou a pesquisa, pois permitiu a criação de uma rede de sujeitos que fazem parte do mesmo contexto, porém com olhares diferentes.

As entrevistas aconteceram no próprio local de trabalho das pedagogas, dentro do horário comercial, sendo que suas chefias imediatas estavam de acordo com a liberação das profissionais para tal atividade.

Foram entrevistas individuais, em cada empresa, com uma média de duração de duas horas. Houve um momento de conversa de forma espontânea no início, para que se pudesse criar um clima de tranquilidade e naturalidade, afinal, estávamos conversando sobre suas rotinas de trabalho.

Importante destacar que todas consideraram a pesquisa interessante, pois, de certa forma, também foi um momento de reflexão sobre a sua inserção educativa nesse espaço e contexto.

Mesmo sendo os sujeitos da pesquisa o foco da produção de dados, e não as empresas nas quais estão inseridas, cabe, como pano de fundo da atuação destas profissionais, um breve histórico da caracterização das instituições.

A empresa A é caracterizada como empresa pública de economia mista. Sua abrangência corresponde a todo o Estado do Rio Grande do Sul. Possui um quadro de, aproximadamente quatro mil empregados e possui cinco profissionais de Pedagogia para atender as necessidades de ações educativas da empresa.

A empresa B é caracterizada como autarquia. Sua abrangência corresponde a todo o Estado do Rio Grande do Sul. Possui um quadro de, aproximadamente, 750 empregados e possui 49 pedagogos.

A empresa C é caracterizada como empresa pública de economia mista. Sua abrangência corresponde a todo o Estado do Rio Grande do Sul. Possui um quadro de, aproximadamente cinco mil empregados e possui uma Pedagoga, conforme tabela 2.

Já na tabela 1, abaixo, há um resumo para melhor entendimento do perfil dos sujeitos.

Tabela 1 - Resumo dos Sujeitos da Pesquisa

	A	B	C
Idade:	39 anos	37 anos	53 anos
Formação:	Pedagogia- ênfase em Educação Infantil em 2003	Pedagogia- ênfase em Educação de Jovens e Adultos em 2002	Pedagogia em 1975
Instituição:	Unisinos	Unisinos	FACIC
Tempo de empresa:	8 anos	3 anos	4 anos

Quanto ao enquadramento institucional, os cargos em sua maioria são denominados como Pedagogo, exceto em uma empresa que a nomenclatura é Analista de Treinamento e Desenvolvimento.

Esse fator pode contribuir na questão da identidade do sujeito de pesquisa, pois carregamos e somos carregados por significados que constituem uma forma de ser e estar. Não ser denominado como Pedagogo pode refletir diretamente na identificação com o cargo que ocupa.

Percebe-se que as pedagogas A e B possuem uma base de formação contemporânea (2003 e 2002). Já a Pedagoga C tem sua formação profissional com aproximadamente três décadas de diferença das demais, o que pode significar paradigmas diferentes. Porém, a base na formação humana, na Pedagogia, é evidente, independentemente da época da conclusão do Curso:

Eu vejo assim, como a gente atua em todas as áreas da empresa tu conhece muito por vezes as necessidades locais. E porque, justamente por esse trânsito e a atuação do pedagogo, no meu caso, eu consigo às vezes facilitar ou agilizar de repente uma tomada de decisão por conhecer melhor todo esse público que está envolvido (ENTREVISTADA EMPRESA A).

“O Pedagogo trabalha com gente, independente de que lugar que ele estiver transitando” (ENTREVISTADA EMPRESA B).

“Eu tive a oportunidade de viajar. De acompanhar cursos no interior. Essa troca, com outros colegas, com outros empregados da empresa ela é muito positiva, ela é muito sadia” (ENTREVISTADA EMPRESA C).

Assim, o olhar humano vai embasando os depoimentos e dando sinais do papel do da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa.

Tabela 2 - Resumo das Empresas onde atuam os Sujeitos da Pesquisa

	Empresa A	Empresa B	Empresa C
Abrangência	Estadual	Estadual	Estadual
Quadro de Pessoal	4.000	750	5.000
Nº de Pedagogos (as)	5	49	1
Nº de entrevistas	3	2	2

Observa-se que não existe uma proporcionalidade entre o número de pedagogos por empresa em relação ao quadro total de empregados. Na empresa B, por exemplo, existe aproximadamente uma relação de um profissional de Pedagogia para cada 15 empregados, já na empresa C há um para cinco mil. Isso quer dizer que a empresa B investe mais em práticas educativas? Não necessariamente. Mas, a carga de trabalho e a falta de pessoas/colegas para

trocar experiência ficam evidentes para a profissional que atua sozinha, como pedagoga, nesta empresa.

“Sou uma só. Se houvesse um número maior, a gente teria mais como se apoiar, como trocar. Eu acho que a caminhada talvez fosse um pouco mais rápida” (Fala da entrevistada que atua na empresa C).

Por isso, a construção de redes de sujeitos, com formação multidisciplinar, pode contribuir na percepção do papel do da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa como agente integrador.

3 CONCEITOS CENTRAIS SOBRE PEDAGOGIA E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

3.1 CONCEITOS CENTRAIS SOBRE A PEDAGOGIA

Conforme elaborações de inúmeros trabalhos no campo da História da Educação, a Pedagogia tem sua origem na Grécia clássica. Nos séculos XVII e XVIII iniciam-se os debates vinculados à formação do Estado Moderno, sendo que a ideia de escola como processo formal de Educação surge nesse contexto, tendo como intelectuais precursores Comenius e Rousseau.

Ainda nessa época, nascem as primeiras ideias em relação à ação pedagógica, que, mais tarde, irá se disseminar na cultura ocidental, vinculando a questão da Pedagogia às crianças.

Na antiguidade os problemas educativos eram questões de ordem filosófica, dos quais os profissionais desta área se ocupavam a pensar sobre e a solucioná-los. Mais tarde, surgem aqueles que vão se ocupar do trabalho com as crianças: Os escravos.

Tanto na Grécia quanto em Roma era atribuída a denominação de Pedagogo para os escravos que se ocupavam com as crianças, sendo seus guardiões e conduzindo-as. Tanto que originou-se, deste ato de conduzir, o termo Pedagogo, que tem em sua raiz etimológica a significação de sua atribuição. Dessa forma, passou a designar-se Pedagogo todo aquele que conduz a criança.

Com o tempo, passou-se a atribuir a questão educativa ao Pedagogo, o qual passa a ter um papel importante no desenvolvimento daquelas a quem conduzia. Dessa forma, o processo educativo vincula-se à Pedagogia. Esta vinculação teve início quando a Grécia aprisionou muitos atenienses, cuja cultura e conhecimento já causavam admiração aos Romanos, fazendo com que esses prisioneiros se tornassem Pedagogos-escravos, cujas habilidades deveriam ensinar aos gregos.

Em seguida surgem os Pedagogos-estudantes, que são estudantes pobres, aprendizes de filósofos. Estes estudantes instalam-se em palácios e se ocupam da educação dos filhos dos nobres. Mais tarde, passam a reunir as crianças dos arredores dos palácios, criando-se a denominação de Mestres-escolas.

Do termo Pedagogo originou-se a palavra Pedagogia, vocábulo que surge para designar uma ciência e uma arte, cujas raízes são tão antigas quanto às da humanidade.

Foi somente em meados finais do século XIX que se iniciaram pesquisas no campo educacional, trazendo profissionais de outros campos de saber, como a Psicologia. Enfatizou-

se, ainda, o ato educativo como princípio infantil, no qual a criança é o centro, sendo ela quem deve ser ensinada e educada, e, para tanto diferenciada dos adultos. Áries, em sua obra “A Invenção da Infância” retrata esta questão da historicidade educativa.

Dentre os movimentos que surgem para dar conta deste ato de educar, podemos destacar a Escola Nova e a Pedagogia de Walfort, destacadas até hoje como Métodos Pedagógicos ou de Pedagogias.

Do século XX em diante, a Pedagogia vai se institucionalizar, apresentando-se como conhecimento científico e profissional, cuja formação se dá em cursos superiores. Desta forma, ela se assume como um campo de saber.

E assim, como campo de saber, a Pedagogia passa a ganhar outros espaços de atuação que perpassam a Educação escolar. Encontramos na obra de Kunzer (2011) algumas pistas sobre a inserção do profissional de Pedagogia no contexto da Educação Corporativa. A autora resgata que são três as causas responsáveis pelo aumento da produtividade em consequência da divisão do trabalho, as quais tem relação direta entre educação e trabalho, no contexto da fábrica:

O aumento da destreza do trabalhador, que se origina de sua dedicação a um único fragmento do processo de trabalho por toda a sua vida; a economia de tempo, que era perdido na passagem de uma operação para outra; a invenção de máquinas, que facilitam o trabalho e reduzem o tempo para sua realização, permitindo a um só homem fazer o trabalho de muitos (KUNZER, 2011, p. 27).

É nesse campo que se constroem as relações entre trabalhador, trabalho e educação. Esse tecer (trabalhador-trabalho e educação) se dá em meio às relações de poder, onde a força do capital é agente interessado na exploração da venda da força de trabalho. Para tanto, fragmentar a teoria e a prática parece ser uma boa estratégia para que o trabalhador foque seu trabalho apenas em uma pequena parte do processo.

3.2 CONCEITOS CENTRAIS SOBRE A EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Mas o que eu sei de universidade corporativa é que ela vem trazer para as corporações outros olhares que não são contemplados até então. A questão da formação do sujeito, a formação profissional, mas eu sei muito pouco. Eu até costume pensar quando a gente vai ter uma coordenadoria (ENTREVISTADA EMPRESA C).

Cabe registrar que o termo surge no Brasil, nos anos 90, inicialmente como Universidade Corporativa (UC), e, conforme a própria literatura aponta, foi trocado para Educação Corporativa (EC) devido à confusão por ele causada, já que muitos trabalhadores entendiam que essa oferta de capacitação poderia gerar diplomas de Educação Formal. Assim,

é importante entender que os termos UC e EC se equivalem a partir de então. Feito esse alinhamento conceitual, segue o mapeamento das leituras encontradas para definir o tema.

Encontramos diferentes literaturas para definir o conceito de Universidade Corporativa, porém todas elas se pautam na necessidade de capacitar os trabalhadores com vistas a atender o planejamento estratégico e, com isso, garantir o sucesso da organização.

Desenvolver pessoas é a matriz dessa ação educativa. Mas o que é desenvolver pessoas? Para torná-las críticas dentro de um processo de construção social ou para serem capaz de produzir a contento, sem desperdício de recursos? O discurso sedutor (do capital) coloca para o trabalhador a importância de se capacitar, dentro da organização, como uma ferramenta de garantia do próprio emprego.

Para Jeanne Meister (1999, p. 27), uma das principais autoras sobre o tema, “[...] a UC é um guarda-chuva estratégico para desenvolver e treinar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias empresariais da organização”. Para ela, a UC é uma forma de institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, vinculada às mais importantes estratégias da organização. Seu discurso teórico está embasado em alguns pilares, tais como:

- a) Redução dos “prazos” do conhecimento;
- b) As Organizações tornam-se educadoras;
- c) Novas competências são exigidas para garantir competitividade no mercado;
- d) As UC’s ganham um espaço para continuar “formando” os profissionais após sua passagem pela Educação Formal.

Nesse sentido, como proposta de evolução na forma como as empresas oferecem suas capacitações aos trabalhadores, a autora evidencia que existe um movimento de migração dos tradicionais Centros de Treinamentos (T&D) para o modelo de UC, conforme demonstra a tabela 3, abaixo:

Tabela 3 – Mudança de Paradigma de Departamento de T&D para UC

	Departamento de T&D	Universidade Corporativa
Foco	Reativo	Pró-ativo
Organização	Fragmentada	Coesa e Centralizada
Alcance	Tático	Estratégico
Endosso	Pouco/nenhum	Administração e funcionários
Apresentação	Instrutor	Uso de várias tecnologias
Responsável	Diretor de Treinamento	Gerente de Unidade de Negócio
Público-alvo	Ampla e profundidade limitada	Currículo personalizado por cargo
Inscrição	Abertas	Aprendizagem no momento certo
Resultado	Aumento das qualificações profissionais	Aumento do desempenho no trabalho
Operação	Opera com função administrativa	Opera como Unidade de Negócios
Imagem	Treinamento imposto do tipo	UC como metáfora de aprendizado
Marketing	Ditado pelo T&D	Venda sob consulta

Fonte: (MEISTER, 1999, p. 23-24) adaptada.

Observa-se que os Centros de Treinamentos não atendem à premissa básica da Educação Corporativa: ser pró-ativa, ou seja, olhar para o futuro da organização e capacitar seu corpo funcional para dar conta da materialização das metas constantes do plano estratégico. Quando uma empresa atinge seu objetivo, o seu corpo técnico deve estar preparado para atuar na nova frente de trabalho. A capacitação é um movimento paralelo e não posterior, por isso, os modelos de EC estão diretamente vinculados à alta gestão corporativa.

Sylvia Vergara (2000, p. 34) contribui na mesma linha de Meister “[...] a UC é um conceito inspirado no tradicional significado de Universidade, é abrigado pelo ambiente empresarial e diz respeito ao desenvolvimento de funcionários, clientes, fornecedores, franqueados e até da comunidade”. Novamente aparece o conceito da cadeia de valor.

Encontramos em Marisa Éboli (1999, p. 56) o conceito de que a UC “[...] é uma filosofia de gestão. A UC não é prédio nem um monte de cursos. É criar programas e princípios. É vincular a educação à estratégia de negócio”.

Quando a referida autora traz o conceito de “filosofia de gestão” é devido ao fato de expressar o “ser” da organização – é a alta gestão que define a cultura da organização e planeja suas metas. É um modelo de capacitação mais aderente à alta cúpula.

Contudo, observa-se, a partir das abordagens das autoras, que a UC é responsável por prover ações educativas no contexto empresarial, no qual busca desenvolver pessoas com foco em atingir os objetivos estratégicos da organização. A UC assume o papel de gestora da aprendizagem organizacional da empresa. Junqueira e Vilhena traduzem da seguinte forma:

O aprendizado organizacional não deve ser visto apenas como uma forma de reagir às mudanças do ambiente, adaptando-se. A capacidade da organização aprender é a base do desenvolvimento de novas competências que, por sua vez, modificam, moldam o ambiente onde a empresa está inserida, a partir do momento em que ela oferece novas possibilidades ao mercado (JUNQUEIRA; VILHENA, 2008, p. 33).

Assim, as UC's surgem para complementar a formação profissional de seus colaboradores. Segundo Sylvia Vergara (2000), ao que tudo indica, a primeira UC foi criada pela *General Eletric*, nos EUA, em 1955 – embora exista quem diga que a primeira foi criada pela *Motorola* em 1983, em Chicago. De qualquer maneira, a difusão do conceito deu-se na década de 1980. Estima-se que nos EUA existam, hoje, mais de duas mil UC's.

A UC é uma maneira de formar, integrar e consolidar a base de conhecimento da empresa, tornando tal base acessível a seus funcionários.

Na minha graduação eu optei por orientação educacional. E eu atuei na Coordenação Pedagógica. Então essa minha transição para a Educação Corporativa, ela não foi difícil, até porque eu atuava na coordenação pedagógica. Eu fazia o acompanhamento do trabalho dos professores, fazia trabalho de reunião de professores. Então tudo isso eu fazia. Então nesse sentido não foi difícil para mim (ENTREVISTADA EMPRESA B).

Observa-se que, na visão desta pedagoga, não foi difícil fazer a transição da Coordenação Pedagógica para o modelo de Educação Corporativa, pois ela já tinha experiência em capacitar o corpo de professores com vistas a desenvolver o Projeto Político Pedagógico (PPP) da escola – papel fundamental da Coordenação Pedagógica. Não obstante, as organizações têm o Mapa Estratégico como um elemento norteador (assim como o PPP é para a escola). Dessa forma, a base de conhecimento da empresa, assim como a base de conhecimento da escola, é trabalhada em modelos educativos (reuniões, capacitações, vivências etc.).

No entanto, algumas críticas têm sido feitas à adoção do conceito de UC no Brasil. Pelo fato de tal conceito englobar a Educação no contexto de cada empresa, primando pelo alcance de seus objetivos estratégicos, muitas empresas simplesmente juntaram seu rol de treinamentos e inauguraram uma UC. Ou seja, não existe um Mapa Estratégico para ser o norteador das ações educativas. As pessoas frequentam os treinamentos sem saber a finalidade dos mesmos. A inauguração da UC é somente para tentar acompanhar o modismo e fazer parecer que a organização está atualizada com as novas nomenclaturas.

Por outro lado, algumas empresas desenvolvem sua UC, mas evitam denominá-la de tal maneira, implantando apenas a filosofia de aprendizagem voltada para os interesses das metas empresariais, sem mudar, assim, a forma como era conhecida na cultura interna.

Outro ponto de destaque refere-se à UC possuir uma abordagem diferente da Universidade Tradicional (UT), conforme Meister (1999) e Eboli (1999). Segundo as autoras, enquanto a UT prepara o estudante para se tornar um cidadão na sociedade, a UC o prepara a ser um cidadão dentro da organização, desenvolvendo suas competências para traduzir e fomentar a identidade organizacional (missão, visão e valores), atuando para alcançar os objetivos estratégicos. Ou seja, a UC prima por desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos profissionais com vistas a aderir a um modelo de negócio, numa relação de reciprocidade. Meister elucida:

O modelo de UC é baseado em competências e interliga aprendizagens às necessidades estratégicas de negócio. Ou seja, a UC é um sistema de desenvolvimento de pessoas pautado pela gestão de pessoas [...]. As organizações que aplicam os princípios inerentes à UC estão criando um sistema de aprendizagem contínua (MEISTER, 1999, p. 149).

Assim, a Educação Corporativa surge, nas empresas, com o discurso de dar conta de uma lacuna que existe entre a formação profissional e a prática diária nas atividades que são próprias de cada cargo/função. Podemos, de certa forma, afirmar que a Educação Corporativa deseja estar associada à educação permanente, a um aprender durante a vida com a lógica de dar sentido às ações – algo muito presente na Educação de Adultos.

É, eu penso que assim, via de regra, a gente lembra Pedagogo, lembra escola (...). Daí tu vê as possibilidades que nossa, a educação está em todos os lados. Então, independente do setor da empresa e ser escola ou uma instituição acadêmica, a Pedagogia dialoga. No momento que tu queres tecer alguns conceitos, mudar valores, mudar atitude, mudar um processo de trabalho. Isso tem tudo a ver com a educação (ENTREVISTADA EMPRESA B).

A fala dessa profissional revela que, como já referenciado, no imaginário coletivo, lugar de Pedagogo é na escola. Porém, como existe educação permanente em outros lugares, como o caso de empresas, o dialogar produz mudança de comportamento, mudança de atitudes e “isso tem tudo a ver com a educação”.

Ainda no campo conceitual, é importante conhecer as contribuições que o *habitus* traz na triangulação proposta – pensar a Educação de forma mais ampla, tanto na academia quanto nas organizações.

Nessa lógica de construção, a Educação Corporativa procura se munir de *habitus* da Educação Formal. Mas, quais mecanismos a Educação Corporativa usa para se aproximar do conceito de Educação Formal?

Podemos citar, dentro desse contexto, a relação apontada na **Tabela 4**, abaixo:

Tabela 4 – Comparativo entre Educação Formal e Educação Corporativa

Educação Formal	Educação Corporativa
Projeto Político Pedagógico	Mapa Estratégico e Mapa de Competências
Currículo	Rota de Aprendizagem
Professor/Tutor	Instrutor/Tutor

Fonte: elaborada pela autora, 2014.

A proximidade conceitual entre Educação Formal e Educação Corporativa faz com que a última possa ganhar status de Educação. Dessa forma, podemos refletir o quanto o *habitus* é utilizado como ferramenta para legitimação.

Bourdieu e Passeron, em sua obra *A Reprodução*, nos auxiliam na compreensão dessa possibilidade:

[...] isto é, o *habitus* - esse princípio gerador e unificador das condutas e das opiniões que é também o seu princípio explicativo, já que tende a reproduzir em cada momento de uma biografia escolar ou intelectual o sistema das condições objetivas de que ele é o produto (BORDIEU; PASSERON, 2011, p. 199).

Seria o caso de colocarmos um olhar atento sobre o próprio conceito de Educação? Nessa perspectiva, o conceito de Educação pode estar enfrentando uma crise de identidade?

[...] as crises agravam as incertezas, favorecem questionamentos; podem estimular a busca de novas soluções e também provocar reações patológicas, como a escolha de um bode expiatório. São, portanto, profundamente ambivalentes (MORIN, 2013, p. 9).

Diante desses questionamentos, percebe-se o exercício constante que a Educação Corporativa faz na busca de seu próprio referencial teórico mais vinculado à Educação do que à Administração.

O campo da Educação também é um espaço de luta. Por isso, é importante a reflexão, por parte de educadores, sobre as possibilidades de crescimento pessoal/profissional dentro das organizações que passam por ações educativas – as quais, na maioria das vezes, são estratégicas para a continuidade e a sobrevivência do próprio negócio. Esse é o espírito do capitalismo, usando seu discurso sedutor na Educação Corporativa: empoderar e desenvolver pessoas, com vistas a garantir que as estratégias organizacionais sejam colocadas em prática, sem saber se, de fato, promoveu as mudanças necessárias para o desenvolvimento humano numa visão sistêmica.

O treinamento aconteceu, a capacitação aconteceu, o empregado veio e voltou para sua lotação, seu ambiente de trabalho, mas e aí? Lá para o trabalho, houve mudança de prática, de comportamento? A partir dali, da capacitação e do treinamento houve uma mudança? (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Esse é espírito crítico. Ir além do conhecido – houve a capacitação, mas o que ela promoveu? Não somente como melhoria nos processos de trabalhos, mas, sobretudo, frente às atitudes e aos comportamentos da pessoa na sua relação com o mundo do trabalho.

4 LEVANTAMENTO DAS PESQUISAS REALIZADAS SOBRE A TEMÁTICA

Reforçando o porquê da relevância dessa pesquisa, à luz da área de conhecimento da Educação, cabe destacar, nesta seção, uma análise do resultado de um recorte bibliográfico realizado por meio da busca de teses e dissertações que abordassem a temática. O levantamento do material foi feito no banco de teses do portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES (CAPES.GOV.BR, 2014).

A intenção de investigar se há trabalhos similares ao proposto nessa dissertação foi também uma sugestão da banca de aprovação do projeto. As palavras-chave utilizadas foram Pedagogia Empresarial, Pedagogia Corporativa, Gestão de Recursos Humanos e Educação. O Apêndice C desta dissertação apresenta a relação de trabalhos resultado do citado levantamento.

A referida pesquisa foi realizada sob o enfoque de Estado da Arte, o qual compreende a organização de dados (que podem ser de um determinado período) para que o pesquisador possa analisá-los e sistematizá-los a, fim de fazer as leituras necessárias para enriquecer a sua produção intelectual e contribuir para futuras pesquisas.

Os estudos de tipo estado da arte permitem, num recorte temporal definido, sistematizar um determinado campo de conhecimento, reconhecer os principais resultados da investigação, identificar temáticas e abordagens dominantes e emergentes, bem como lacunas e campos inexplorados abertos à pesquisa futura (HADDAD, 2000, p. 4).

Nesse sentido, o Estado da Arte torna-se um importante aliado na identificação de problemas de pesquisas que possam, de fato, contribuir para o meio acadêmico.

Além de apontar o ineditismo de uma pesquisa, pode essa metodologia desacomodar o olhar para outros ângulos não trabalhados por autores que estudaram a mesma temática, provocando, assim, diferentes leituras com prismas diferentes – próprio para os avanços de (re) significações.

Dos 23 trabalhos relacionados no Apêndice C da presente dissertação, apenas um se aproxima da temática proposta de se investigar o papel da Pedagoga e do Pedagogo na Educação Corporativa. É o trabalho “O papel do pedagogo nas organizações empresariais: um estudo de caso” (item 2 do apêndice C), cadastrado na categoria “Sociais e Humanidades.

A **Tabela 5**, a seguir, apresenta o resumo da pesquisa realizada. Observa-se que foram encontrados 23 trabalhos acadêmicos relacionados à temática, sendo que a maioria deles está registrada na área de conhecimento da Administração de Empresas (12 trabalhos, representando 52% do total geral – **Figura 1**).

Tabela 5 - Resumo da pesquisa no banco CAPES

Área de Conhecimento	Quantidade
Administração	12
Educação	5
Sociais e Humanidades	2
Engenharia de Produção	2
Comunicação	1
Serviço Social	1
TOTAL	23

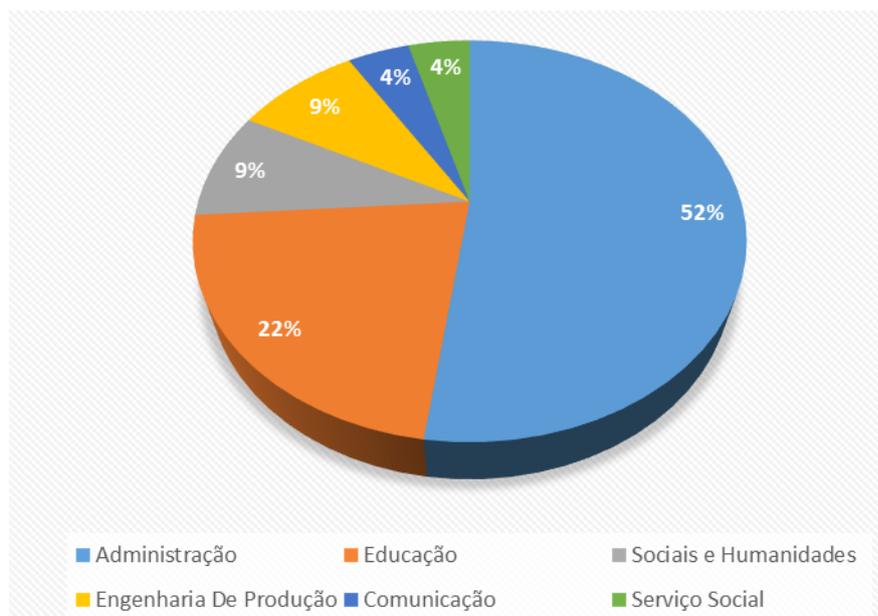


Figura 1 – Análise gráfica da pesquisa no banco CAPES

Nesse sentido, direcionar o olhar das pedagogas e dos pedagogos à temática abordada por esta Dissertação é, também, uma apropriação deste assunto à área de conhecimento da Educação.

Em relação aos cinco trabalhos catalogados na área de conhecimento em Educação encontramos os seguintes enfoques:

Na dissertação “Percepções de médicos sobre o papel do pedagogo no trabalho com crianças hospitalizadas: caso do Hospital de clínicas da UFBA”, de Aline Daiane Nunes Mascarenhas, 2011, temos um olhar acerca da importância da inserção do profissional da

Pedagogia nesse determinado contexto. A pesquisa foi realizada com sete sujeitos, por meio de observação e entrevista semiestruturada contendo 32 questões. A autora procurou destacar quatro categorias, sendo elas: aspectos do trabalho do pedagogo no hospital e o imaginário social; classe hospitalar e o trabalho educativo no hospital; saúde e educação; e, representação da doença e o direito da criança.

Com essa produção, a pesquisadora colocou em evidência que as crianças hospitalizadas são alunos temporários da educação especial, que devem ter uma assistência educativa que respeite as suas especificidades, evitando maiores danos do que aqueles causados pelo processo clínico de internação. A intenção da pesquisa é perceber a concepção dos profissionais da saúde sobre o trabalho do Pedagogo na classe hospitalar e validar a importância desse profissional num ambiente que tem como locus os profissionais da Saúde.

Como contribuição, a autora posicionou que a ação educativa, da qual se ocupa o Pedagogo no hospital, não pode ser compreendida apenas na parte lúdica, das brincadeiras, demonstradas por falas dos seus sujeitos de pesquisa, como, por exemplo, no trecho por ela destacado “para de chorar, a ‘Pro’ chegou para brincar” (2011). Tampouco pode ser uma intervenção educativa formal, com conteúdo, pois a intenção não é transformar o hospital em escola. Demonstrou, ainda, que alguns médicos consideram o Pedagogo como componente da equipe disciplinar, mas nem todos. A autora, ressaltou, no final, a importância dos currículos de formação em Pedagogia prepararem este profissional para atuar em outros espaços, que não só as escolas.

Já em André Stein Silveira, 2011, cuja tese versa sobre “A Educação Corporativa e suas contribuições no desenvolvimento humano” encontramos um estudo de caso com 185 participantes com locus no SENAC-RS. A metodologia utilizada foi uma coleta de dados quanti-qualitativos para fazer uma análise textual discursiva. A pesquisa abordou três grupos específicos e fez encaminhamentos finais na linha de se implementar uma Educação Corporativa naquela instituição.

A pesquisa trouxe elementos vinculados entre a Educação Formal e a Corporativa. Segundo o pesquisador, as empresas que investem em Educação Corporativa, além do desenvolvimento humano e profissional de seus funcionários, almejam a conquista de outros benefícios, a exemplo da imagem da empresa, retenção de talentos e baixa taxa de rotatividade.

Segundo essa pesquisa, o mundo corporativo tem exigido muito das pessoas e não basta apenas o homem agir sobre as tecnologias (saber-técnico), mas, sim, desenvolver

competências comportamentais, como liderança, capacidade de lidar com adversidades e pressões em trabalho em equipe. A palavra desenvolvimento, no mundo empresarial, está fortemente relacionada com as capacitações desenvolvidas.

O pesquisador considera o trabalho e a educação atividades que contribuem permanentemente para a construção do indivíduo. Se o ambiente de trabalho for saudável e contribuir com a educação de suas equipes, certamente haverá um processo de desenvolvimento humano significativo.

Ficou evidente, nesse trabalho, à luz do olhar do pesquisador, que a empresa faz o papel de “gestora do conhecimento”, o que acarreta grandes benefícios aos participantes das capacitações, via modelo de Educação Corporativa, bem como o quanto é importante a instituição (lócus da pesquisa) promover uma bolsa auxílio para que o seu quadro de funcionários possa ter acesso aos cursos de capacitação. O desenvolvimento humano está atrelado às ações de capacitações que as empresas oferecem por meio de um modelo de Educação Corporativa.

Joice Garcia Lima, 2011, aborda em sua dissertação a “Avaliação educacional na educação corporativa: as práticas de avaliação da aprendizagem e a contribuição dos cursos dos programas de educação corporativa para a atuação profissional do educando” um aspecto voltado para o alcance de resultados empresariais à luz dos programas de treinamentos. Para tanto, sua coleta de dados abrangeu 210 ‘treinandos’ e quatro organizações.

A pesquisa, em seu resgate teórico, compara as ações de treinamento (ditas lá como isoladas do objetivo da capacitação) com as ações da Educação Corporativa (focada para o atingimento das metas da organização), sendo esta mais próxima do desenvolvimento de pessoas.

A contribuição da pesquisadora procura demonstrar a modificação histórica do conceito de avaliação, que passa a não ser um mero exame, mas, sim, a avaliação como um processo de aprendizagem. No modelo de Educação Corporativa, a pesquisa demonstrou que a mesma utiliza mecanismos de avaliação com instrumentos diferenciados e que podem ser democráticos na construção do saber, na visão dos ‘treinandos’ – sujeitos da pesquisa.

A ausência de PPP’s nas organizações surge como uma oportunidade de melhoria para orientar os professores, os gerentes e os próprios educandos. Também aponta a necessidade e a importância de que os resultados das avaliações dos treinamentos sirvam como elementos de melhoria contínua para os próximos cursos.

Já a dissertação de Celia Maria Azevedo Oliveira, 2012, intitulada “Educação Corporativa na EMBASA: perspectiva dos colaboradores internos”, teve como objetivo compreender a contribuição do programa de Educação Corporativa para o desenvolvimento humano e para a satisfação do colaborador, na perspectiva dos colaboradores internos da Embasa. Foi realizada pesquisa bibliográfica e exploratória, com abordagem qualitativa, utilizando questionário como instrumento de coleta de dados, além de análise documental.

Barbara Burgardt Casaletti, 2012, promoveu, em sua dissertação, um olhar sobre “A constituição do docente online em um contexto de educação corporativa”, na qual utilizou o método de pesquisa qualitativa descritiva, sendo seus sujeitos três professores e duas alunas, alguns deles servidores do Poder Judiciário. Em sua pesquisa, utilizou a o facebook como ferramenta de coleta de dados. A intenção foi investigar como se dá a relação do docente naquele contexto e, para tanto, desdobrou a pesquisa em alguns pontos, dentre eles a importância da interatividade e de estar presente virtualmente.

A pesquisa parte da premissa de que a Educação Corporativa é destinada ao público adulto que trabalha em organizações e, dessa forma, tangenciou o tema da Andragogia.

Assim, vinculou a Educação à Distância à Educação Corporativa como ferramentas de aprendizagem, inclusive para a integração dos funcionários.

A pesquisadora chama a atenção para que outras áreas do conhecimento, como a Educação, se apropriem dos conceitos de Educação Corporativa, a fim de contribuir de forma significativa para dar sustentação aos programas de educação nas empresas.

Diante dos cinco trabalhos elaborados sobre a temática, verificou-se um reforço à necessidade de se investigar, via pesquisa acadêmica, qual é o papel da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa, como uma construção conceitual continuada. Assim, se poderá levantar elementos para futuras pesquisas e questionamentos, seguindo a linha de pensamento de construção e (des)construção de saberes.

Todas essas pesquisas mapeadas contribuem para que se faça uma reflexão de como é importante que a área de Educação esteja atenta às modificações no mundo do trabalho, visando conseguir preparar, cada vez melhor, os estudantes da Pedagogia para uma análise crítica sobre a atuação das pedagogas e dos pedagogos em espaços não escolares.

Analisando os currículos acadêmicos dos cursos de Pedagogia, foi realizada uma pesquisa nos sites de diferentes instituições de ensino superior no Estado do Rio Grande do Sul, na intenção de localizar disciplinas com os seguintes nomes: Trabalho e Educação / Educação e Trabalho; Educação Corporativa; Pedagogia das Instituições.

Foi constatado que apenas duas instituições têm em seus currículos disciplinas com o nome “Educação e Trabalho”, sendo elas a Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ) e Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), ambas de caráter particular, conforme é possível verificar nos respectivos sites.²

A constatada carência de disciplinas voltadas para atuação dos profissionais de Pedagogia em espaços diferentes da sala de aula evidencia o quanto é necessário o olhar na formação dos pedagogos para a realidade de sua inserção no mercado de trabalho. Evidencia, ainda, e o quanto é importante este profissional estar empoderado para lidar com o discurso sedutor do capitalismo e poder humanizar o que é, por natureza, desumano. O currículo é movimento, o papel da Pedagoga e do Pedagogo também.

² UNISINOS.BR. Disponível em: <<http://www.unisinos.br/graduacao/pedagogia/presencial/sao-leopoldo/grade-e-corpo-docente>>. Acesso em: 19 mar. 2014. UNIJUI.EDU.BR. Disponível em: <<http://www.unijui.edu.br/cursos/graduacao/presencial/pedagogia-licenciatura>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

5 A PRESENÇA DA PEDAGOGIA NA EMPRESA: EDUCAR É HUMANIZAR

Parece até que na faculdade todo mundo é santo! Tu vais assim para a faculdade, tu vais transformar o mundo, e tu chega lá tu cai na toca dos leões. E se tu não tens uma bagagem assim, tu vais remar até tu pegar a maldade da coisa (ENTREVISTADA EMPRESA C).

No processo de produção de dados na pesquisa, encontramos depoimentos, como a epígrafe acima, que denotam a realidade inerente ao ambiente corporativo. Assim, é importante trazer um recorte conceitual da relação entre Trabalho e Educação, buscando fazer as conexões necessárias para que se possa entender melhor a presença de um profissional da Educação – no caso desta pesquisa, da Pedagoga e do Pedagogo – no contexto da Educação Corporativa.

Para contextualizar o significado de Trabalho, é importante passar pela temática da jornada de trabalho, que, caracterizada como uma bandeira de luta da classe trabalhadora, traz consigo um significado histórico de conquistas e transformações.

Compreender, na atualidade, que a estimativa de vida ficava no limiar dos 42 anos de idade durante o século XIX, quando Marx escreveu sua obra *O Capital*, é um exercício difícil de ser feito. Pesquisas recentes revelam que, devido à qualidade de vida, a longevidade dos brasileiros cresce gradativamente. “Brasileiro nasce com expectativa de vida de 74,6 anos, aponta IBGE” (GLOBO.COM, 2013):

Números divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nesta segunda-feira (2) no Diário Oficial da União mostram que, em 2012, a expectativa de vida ao nascer no Brasil passou para 74,6 anos.

A taxa apresenta um pequeno aumento em relação a 2011, quando a esperança de vida do brasileiro era de 74,1 anos. Mas, se comparada há dez anos, a expectativa de vida do brasileiro aumentou mais de três anos. Em 2002, era de 71 anos.

De acordo com o IBGE, em 2012 houve um acréscimo de 5 meses e 12 dias em relação ao valor estimado para 2011.

Para a população masculina, o aumento foi de 4 meses e 10 dias, passando de 70,6 anos para 71 anos. Já para as mulheres, a esperança de vida ao nascer era de 77,7 anos em 2011 e passou para 78,3 anos em 2012, aumento de 6 meses e 25 dias.

Em 2012, a taxa de mortalidade infantil (de crianças com até um ano) ficou em 15,69 mortes para cada mil nascidos vivos - contra 16,13 em 2011. Já a taxa de mortalidade para crianças que têm de um até dois anos caiu para 0,98 para cada mil. Em 2011, era de 1,04.

As Tábuas Completas de Mortalidade para o Brasil são divulgadas todo ano pelo IBGE e são usadas pelo Ministério da Previdência para calcular aposentadorias. Os dados também permitem calcular a vida média para cada idade.

Em 2012, segundo o IBGE, uma pessoa de 30 anos teria, em média, mais 47,4 anos de vida, enquanto uma de 40 anos viveria, em média, mais 38,3 anos. Já uma pessoa com 50 anos teria, em média, mais 29,6 anos de vida (GLOBO.COM, 2013).

Marx, em sua obra *O Capital - Crítica da Economia Política*, nos auxilia a entender a jornada de trabalho:

Pelo que se viu, compreende-se que o relatório da Comissão considere os empregados das padarias entre os trabalhadores que vivem pouco, os quais, depois de terem a felicidade de escapar da dizimação infantil normal da classe trabalhadora, raramente atingem 42 anos de idade. Apesar disso, há sempre candidatos para o trabalho de padeiro (MARX, 1998, p. 292).

Resgatar as lutas e as conquistas da classe trabalhadora é tarefa nobre, que nos ajuda a entender e a nos situarmos no contexto do Brasil, haja vista as manifestações de julho de 2013 – passado recente.

É nesse campo conceitual que entra a jornada de trabalho. “A jornada de trabalho não é uma grandeza constante, mas variável [...]. A jornada de trabalho é, portanto, determinável, mas considerada em si mesma, é indeterminada” (MARX, 1998, p. 270).

Duas variáveis, segundo Marx (1998), entram na cena: uma passa pelo limite físico da força de trabalho e a outra se refere às questões morais/sociais (possibilidade de viver não só para o trabalho, podendo ter a oportunidade de lazer). Para o capital, essas variáveis podem ser exploradas em sua máxima, ou seja: a força física deve ser vendida, ou mais do que isso, deve pertencer ao capital. Essa lógica faz com que o capital seja ardiloso – e, porque não dizer competente, ao passo que cria condições de exploração nas quais o trabalhador não percebe que entrega seu trabalho excedente ao capital. São amarras muito bem articuladas pelo capital, por isso o uso do termo competente – devido à necessidade em atender suas próprias expectativas. “O capitalista apoia-se na lei da troca de mercadorias. Como qualquer outro comprador, procura extrair o maior proveito possível do valor de uso de sua mercadoria” (MARX, 1998, p. 272). Já em relação à questão de atender às necessidades básicas, o autor entra na esfera de criar a máxima de viver para o trabalho ou viver para trabalhar: “A esses pequenos furtos de tempo destinado às refeições e ao descanso do trabalhador chamam os inspetores de surrupiar minutos, escamotear minutos” (MARX, 1998, p. 282). O capitalista passa, portanto, a ter avidez pelo trabalho excedente.

A história da regulamentação da jornada de trabalho se confunde com a história da organização da própria sociedade. Tornou-se a bandeira da classe trabalhadora, oprimido contra opressor. Não há limites legais para a exploração, existe uma lacuna a ser ocupada, e é geralmente feita pelo capitalista que pretende prolongar a jornada de trabalho.

O excesso de trabalho (considerando as condições de saúde no ambiente de trabalho e a permissão do trabalho/exploração infantil), bem como a falta de uma legislação, motivaram a classe trabalhadora partir em busca de melhor qualidade de vida. Não são poucos os relatos – os quais nos parecem tão distantes nos dias atuais – presentes na obra de Marx sobre indústrias da Inglaterra, França e Alemanha que revelam as péssimas situações a que a classe

trabalhadora era submetida. Tratava-se, de fato, de trabalho escravo: “No inverno passado (1862), entre 19 (dezenove) moças não compareceram, 6 (seis) em virtude de doenças causadas por excesso de trabalho. Tinha de gritar para elas a fim de mantê-las acordadas” (MARX, 1998, p. 286). Ou ainda: “[...] muitas vezes ajoelhei-me para lhe dar comida enquanto ele estava junto à máquina, pois não devia abandoná-la nem deixá-la parada” (MARX, 1998, p. 287).

Parar a máquina? Nem pensar! “A palavra de ordem é trabalhar até morrer” (MARX, 1998, p. 296). “O impulso imanente da produção capitalista é apropriar-se do trabalho durante todas as 24 horas do dia” (MARX, 1998, p. 297). Sendo essa condição humanamente impossível e estando vetada a opção de parar as máquinas, entra a possibilidade do revezamento.

Sendo a produção capitalista a produção da mais valia (dentro de seu critério de competência que, por sua vez, atende aos interesses do capital), o capitalista percebe um movimento que implica diretamente na força de trabalho: o esgotamento prematuro e a morte de sua própria força de trabalho geram uma relação não equilibrada, ou seja, aumentam a produção durante um determinado período, porém encurtam a vida do trabalhador, diminuindo, assim, sua força de trabalho. “O interesse do próprio capital parece indicar a conveniência da jornada normal de trabalho” (MARX, 1998, p. 307). Esse é um entendimento que faz parte da perversidade do capital.

Gradativamente, a luta pela regulamentação da jornada de trabalho foi construindo sua história, mas não de forma pacífica e neutra. No próprio âmbito judiciário, as decisões eram compostas pelos capitalistas envolvidos, ou seja, não era neutro, o que de certa forma constituía, também, um campo de luta.

Dentro desse resgate histórico, temos o primeiro estatuto dos trabalhadores decretado em 1849. Muitas foram as discussões que se sucederam a ele, com mudanças significativas nos períodos posteriores, com avanços e retrocessos. A jornada de trabalho foi modificando-se gradativamente (Lei das 12 horas, de 1833; Lei Fabril, de 1847; Lei das 10 horas de 1848; Congresso Internacional de Trabalhadores em Genebra, de 1866).

A instituição de uma jornada normal de trabalho é, por isso, o resultado de uma guerra civil de longa duração, mais ou menos oculta, entre a classe capitalista e a classe trabalhadora (MARX, 1998, p. 343).

Ainda em relação à questão da jornada de trabalho, Marx nos instiga e inspira:

O que é uma jornada de trabalho? Durante quanto tempo é permitido ao capital consumir a força de trabalho cujo valor diário se paga? Por quanto tempo se pode

prolongar a jornada de trabalho além do tempo necessário para reproduzir a própria força de trabalho? (MARX, 1998, p. 306).

São questionamentos como esses que mobilizam a sociedade, fazendo com que percebamos os movimentos existentes e nos posicionemos. O campo de luta se apresenta nas relações sociais e, nesse sentido, observamos como uma análise crítica é necessária. Reproduzir sem questionar não cabe. Ter, no mínimo, a consciência de que está inserido no campo do capital é o que se espera do trabalhador na atualidade.

Aprendamos com a história da luta pela regulamentação da jornada de trabalho e façamos uma conexão para olhar a Educação, dentro desse contexto.

Em decorrência da divisão de trabalho, opera-se uma modificação fundamental quanto à qualificação do trabalhador, se o artesão precisa muitos anos de trabalho para conhecê-lo profundamente e dominar completamente o seu conteúdo, o assalariado preso a uma atividade parcial tem restringidas as suas necessidades de qualificação, necessitando apenas dominar uma tarefa parcial de um processo produtivo completo. Começa aí a história da desqualificação do trabalhador, que tem na manufatura, com sua forma característica de divisão do trabalho, a causa principal, apoiada, evidentemente, na extração da mais-valia (KUENZER, 1985, p. 40).

Considerando que o capital educa o trabalhador para atender ao sistema produtivo, observa-se que a formação desse trabalhador se confunde com sua história de desqualificação.

Um dos principais fatores atuantes nesse processo de desqualificação é a divisão do trabalho, a qual não permite ao trabalhador ter uma visão sistêmica, por se tornar responsável apenas por uma parte do processo produtivo, tornando o trabalho alienado.

Observa-se, ainda, nos escritos de Marx (1998), uma valiosa contribuição, no sentido de entender o conceito de mercadoria – quando o trabalhador vende a sua força de trabalho, e, ao mesmo tempo, quando percebe a relação entre o trabalho necessário e o trabalho excedente (mais valia).

O fato é que precisamos do trabalho, enquanto sociedade, para atender às nossas necessidades básicas. Sobre isso, podemos encontrar elementos na teoria de Maslow, que representa por meio de uma pirâmide, a hierarquia das necessidades humanas, nos convidando a pensar na seguinte lógica crescente:

Necessidades Fisiológicas: representam as necessidades instintivas de sobrevivência tais como a alimentação, o descanso, a proteção contra elementos naturais, etc.

Necessidades de Segurança: surgem quando estão satisfeitas as necessidades fisiológicas e representam as necessidades de estabilidade e segurança no emprego e de proteção contra privações, perigos e ameaças.

Necessidades Sociais: incluem as necessidades de participação, de dar e receber afeto, amizade e amor. Surgem após a satisfação das necessidades primárias e a sua não satisfação pode levar à falta de adaptação social e à auto-exclusão.

Necessidades de Auto-estima: correspondem às necessidades de respeito próprios (autoconfiança, aprovação e consideração social, prestígio profissional, dependência

e autonomia). A não satisfação destas necessidades pode conduzir a sentimentos de inferioridade e ao desânimo.

Necessidades de Auto-realização: surgem após a satisfação de todas as restantes necessidades, representando as necessidades humanas mais elevadas tais como a necessidade de conseguir o desenvolvimento pessoal através da utilização de todas as suas capacidades e potencialidades.



Figura 2 – Pirâmide da teoria de Maslow³

Assim, o conceito de mercadoria de Marx transita em cada uma dessas fases, assumindo diferentes papéis. Cabe registrar, aqui, o valor de uso e o valor de troca. “A utilidade de uma coisa faz dela um valor de uso. Mas a utilidade não é algo aéreo. Determinada pelas propriedades materialmente inerentes à mercadoria, só existe através dela” (MARX, 1998, p. 58). O valor de uso só se concretiza pela utilização ou consumo de algo. Nesse sentido, as mercadorias para atender as necessidades básicas de sobrevivência do homem passam pelo valor de uso, tendo nelas uma utilidade.

Já o valor de troca “revela-se, de início, na relação quantitativa entre valores de uso de espécies diferentes, na proporção em que se trocam, relação que muda constantemente no tempo e no espaço” (MARX, 1998, p. 58).

E em que medida entra a força de trabalho humano nessa relação? Qual é a linha tênue entre o trabalho individual e a força de trabalho da sociedade? Esta é, sem dúvida, uma contribuição importante que Marx deixa como legado.

Se o valor de uma mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho gasta durante sua produção, poderia parecer que, quanto mais preguiçoso ou inábil um ser humano, tanto maior o valor de sua mercadoria, pois ele precisa de mais tempo para acabá-la (MARX, 1998, p. 60).

³ Fonte: SERRANO, Daniel Portillo. **Teoria de Maslow:** a pirâmide de Maslow. Disponível em: <<http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/maslow.htm>>. Acesso em: 16 jun. 2015.

Essa provocação deixa-nos o convite para refletir sobre o trabalho individual dentro da relação da força de trabalho da sociedade. Nesse caso, a grandeza do valor de uma mercadoria muda de acordo com a produtividade de trabalho. Marx sustenta:

Generalizando: quanto maior a produtividade do trabalho, tanto menor o tempo de trabalho requerido para produzir uma mercadoria, e quanto menor a quantidade de trabalho que nela se cristaliza, tanto menor o seu valor. Inversamente, quanto menor a produtividade de trabalho, tanto maior o tempo de trabalho necessário para produzir um artigo e tanto maior seu valor. A grandeza do valor de uma mercadoria varia na razão direta da quantidade e na inversa da produtividade do trabalho que nela se aplica (MARX, 1998, p. 62).

No aspecto do trabalho, encontramos um vasto campo de possibilidade de interligações com o conceito de mercadoria. O valor de uso nessa relação se estabelece pela matéria fornecida na natureza e pelo trabalho em transformá-la em algo útil.

Todo trabalho é, de um lado, dispêndio de força humana de trabalho, no sentido fisiológico, e, nessa qualidade de trabalho humano igual ou abstrato, cria o valor das mercadorias. Todo trabalho, por outro lado, é dispêndio de força humana de trabalho, sob forma especial, para um determinado fim, e, nessa qualidade de trabalho útil e concreto, produz valores-de-uso (MARX, 1998, p. 68).

Pelo fato de a mercadoria tangenciar a relação e o trabalho social (formado pelo conjunto dos trabalhos particulares), ela assume uma condição de alienação. O produto passa a ser propriedade do capitalista, não do produtor, que apenas recebe pela sua força de trabalho (para atender, inclusive, suas necessidades básicas de sobrevivência).

O processo de trabalho aparece, por isso, como algo misterioso, tornando-se o produto do trabalho um fetiche, na medida em que apresenta as características sociais do próprio trabalho como se fossem características materiais e propriedades sociais inerentes aos próprios produtos. Assim, uma relação social definida, estabelecida entre os homens, assume a forma de uma relação entre as coisas. A alienação, em *O Capital*, evolui para a concepção de fetichismo da mercadoria (KUENZER, 1985, p. 36).

Para Marx, a divisão do trabalho leva à alienação. O tempo que um artesão demorava em dominar um ofício era considerável. Com a industrialização (mecanização), o homem passou a fazer pequenas tarefas e acabou perdendo a visão sistêmica. Então, interesse deste capítulo é fazer uma reflexão sobre qual é o papel que ocupa a ciência na divisão do trabalho e sobre qual Pedagogia ensinar para o trabalhador.

Mandeville, apud Ferraro (2009), nos deixa algumas pistas para a resposta desses questionamentos, pois o mesmo desvela o poder do conhecimento. Em sua obra *A Fábula das Abelhas* deixa um moral de honradez, na qual “somente os idiotas se esforçam para fazer uma grande colmeia uma colmeia honrada”. Mandeville deixou grandes contribuições na economia: teoria da divisão do trabalho (não sendo citada por Adam Smith) e a doutrina do *laissez-faire* (liberdade econômica). No campo da Educação, Mandeville se ocupou com as escolas de caridade:

[...] se encarregavam das crianças indigentes ou órfãs, entre 07 e 14 anos de idade, oferecendo-lhes comida e roupa, ensinando-as a ler a Bíblia e a escrever o suficiente para copiar uma passagem desta e depois as enviavam a trabalhar como aprendizes ou serventes (FERRARO, 2009, p. 311).

Mandeville se preocupava com a ideia de um povo instruído, pois, facilmente se tornaria insatisfeito. Nesse sentido, a ignorância se torna algo estratégico. Sem ela, quem vai fazer o trabalho sujo e duro?

Para esse autor, saber ler, escrever e ter conhecimento de aritmética são atividades destinadas apenas à burguesia. Quanto às mulheres, independente de classe, deveriam se restringir à costura e ao governo da casa.

Nas contribuições de Adam Smith, encontraremos semelhanças e diferenças com Mandeville, porém Smith não o cita nessas semelhanças, como é o caso da divisão do trabalho. Enquanto Mandeville maneja a pobreza, Smith quer explicar a riqueza.

Smith, considerado o pai da Economia Política, acredita que a Educação de “gente comum” deve apenas compreender ler, escrever e contar. Tudo isso em doses homeopáticas e prudentes. Quanto às mulheres, constatou que não há instituições públicas para a Educação delas, sendo que é ensinado apenas o que é considerado útil.

O último filósofo das Luzes e o principal teórico da Educação republicana, Marquês de Condorcet, traz à luz o princípio da igualdade. “A luta pelo direito à educação, assim como pelos demais direitos sociais, andou sempre fortemente apoiada no princípio da igualdade” (FERRARO, 2009, p. 318).

Condorcet se contrapõe à Mandeville e vai além de Smith, pois defende que a instrução pública é um dever do Estado, enquanto, para os outros dois autores, a prática deveria ser de Estado-Mínimo.

Preocupado com as questões de desigualdade, Condorcet atribui três causas para que esta se concretize: a desigualdade da riqueza, a do Estado e a da instrução. Nesse sentido, a conquista da igualdade passa pela igualdade de instrução e pelas questões de gênero (embora o autor não caracterizasse conceitualmente dessa forma).

Ao fazer esse resgate teórico, Ferraro (2009) deixa seu questionamento: O que isso tudo tem a ver com o Brasil?

Tudo isso para dizer que não há um único liberalismo, por mais que todos se pareçam. E também para dizer que não há uma única forma de relação entre liberalismo e educação [...] o liberalismo de Mandeville, que teme a instrução do povo; o liberalismo de Smith, o qual, mesmo que em doses prudentemente homeopáticas, requer uma instrução mínima (ler, escrever e contar) para todos os trabalhadores; por fim, o liberalismo de Condorcet, que defende uma educação comum, universal, pública, gratuita e obrigatória (FERRARO, 2009, p. 321).

E ainda:

“Um país agrário, latifundiário, que, até quase o final do império, teimosamente ainda se mantinha escravocrata, dificilmente poderia ter ido além de Mandeville em assunto de educação” (FERRARO, 2009, p. 321).

Sendo a igualdade um princípio constitucional, que assim como a Educação é um direito de todos, nosso país possui grandes oportunidades de crescimento e de melhorias em sua gestão pública. O que e para quem ensinar, devem transcender a utilidade das coisas.

Não pretendemos realçar a absurda contradição segundo a qual a indústria moderna substitui cada vez mais o trabalho complexo pelo trabalho simples para o qual não há necessidade de qualquer formação [...] não queremos finalmente realçar que a formação intelectual, se o operário a tivesse, não exerceria influência direta sobre o seu salário [...] limitar-nos-emos, portanto, a considerar a questão sob o ângulo puramente econômico (FERRARO, 2009, p. 74).

E qual é, então, essa lógica econômica? Quais são os seus pilares? Adaptabilidade a diferentes contextos pelo operário. Assumir o seu papel em diferentes situações, seja pela adesão de uma nova máquina, seja por uma mudança nos processos de trabalho. Nesse sentido, a formação do operário passa “pelo maior número possível de atividades industriais possíveis” (FERRARO, 2009, p. 74), embora essa adaptabilidade (como mão de obra excedente) não refletir na melhoria de salários.

A formação, dentro do período histórico da comuna, passou por mudanças ideológicas, quando especialmente, “ao eliminar o elemento religioso e clerical tomou a iniciativa de emancipar a intelectualmente o povo”, não permitindo que os instrumentos do trabalho escolar fossem comprados. A emancipação da tirania dos padres permitiria a ascensão de uma força popular com foco em fazer que a ciência deixasse de ser um instrumento de dominação de classe (FERRARO, 2009, p. 78). “A ciência só pode encontrar o seu verdadeiro papel na República do Trabalho” (FERRARO, 2009, p. 79).

Na esfera do campesinato, no período particular de 1850:

[...] a lei contra os professores primários submeteu em seguida as suas capacidades, estes porta-vozes, educadores e intérpretes da classe camponesa, à arbitrariedade do prefeito que os perseguiu de uma comuna para outra como se fossem caça, eles, os proletários da classe instruída [...] pela lei sobre o ensino de 15 de março de 1850, o partido da Ordem proclamou que a inconsistência e o embrutecimento da França pela força são a condição da sua existência sob o regime do sufrágio universal (FERRARO, 2009, p. 82).

O poder, institucionalizado, rege os fatos e governa por meio de suas ideologias. “Os operários de Paris foram esmagados pelo número, mas não foram sucumbidos” (FERRARO, 2009, p. 84).

Os dogmas da igreja eram ao mesmo tempo axiomas políticos, e as citações da Bíblia tinham força de lei perante todos os tribunais [...] é pois claro que todos os

ataques dirigidos em geral contra o feudalismo deviam ser essencialmente desferidos contra a igreja; todas as doutrinas revolucionárias, sociais e políticas deviam ser, ao mesmo tempo e principalmente heresias teológicas. Para poder demolir as condições sociais existentes, era preciso tirar-lhes o seu caráter sagrado (FERRARO, 2009, p. 86).

Cabem algumas reflexões, no campo da Educação, acerca do que ainda legitimamos como verdades absolutas e o que ainda profanamos como sagrado?

A educação popular igual para todos”? O que é que se imagina que essa fórmula é? Acredita-se que na atual sociedade a educação possa ser igual para todas as classes? Ou pretende-se-á forçar as classes superiores a contentarem-se com a mesquinha educação popular das escolas primárias, educação a qual só podem ter acesso os trabalhadores assalariados bem como os camponeses, dadas as condições econômicas? (FERRARO, 2009, p. 88).

A Educação, como obrigação para todos e de forma gratuita, aparece imbricada pelo Estado, perpassando perspectivas diferentes: Estado como educador do povo, ou Estado como necessidade de uma muito rude Educação pelo povo. Nesse contexto, encontramos a liberdade da ciência e a liberdade de consciência.

A relação entre os diferentes papéis do Estado, da Família e da Educação é um prisma importante de ser analisado dentro de uma sociedade de classes:

O homem que se apoia em si mesmo e na natureza amadureceu para a consciência de suas forças coletivas pode a partir daí empenhar-se vivamente em todos os caminhos que lhe abrem o curso das coisas e de sua própria natureza [...] o primeiro curso das coisas pelo qual o homem se apoia em si mesmo é o fato de ter nascido [...] em seguida, confia à mãe, a educadora natural das crianças [...] esse período pode durar até os 14 anos [...] só quando crescidos é que a assistência paternal, as instituições pedagógicas do Estado, remediarão essa lacuna (FERRARO, 2009, p. 92).

A família burguesa, atrelada à sua base econômica, passa a ser vista como uma unidade possuidora. “Marx já demonstrou que a grande indústria cria uma base econômica nova para uma forma superior de família e de relações entre os dois sexos, atribuindo um papel decisivo às mulheres, aos jovens e às crianças” (FERRARO, 2009, p. 93).

A Educação é temática no cenário de todos os paradoxos de sonhos em mudar a sociedade. A escola do futuro estará ligada aos ideais da juventude:

“A escola popular para todos oferece tudo o que, em si e por princípio pode ter um atrativo para o homem ou seja essencialmente as bases e os resultados principais de todas as ciências que respeitam as concepções do mundo e da vida” (FERRARO, 2009, p. 94).

Nessa lógica de Educação, a escola ensina os processos, perpassando as relações simples, bem como as complexas, visando à construção de uma visão sistêmica.

No entanto, o olhar predominante é o da utilidade. A escola não tinha espaço para a poesia, para a filosofia e, tampouco, para outras línguas, sendo apenas a língua materna considerada como elemento curricular.

o adolescente da sua comunidade do futuro não será muito atormentado com a filologia. As línguas mortas serão inteiramente suprimidas enquanto o estudo das línguas estrangeiras continuará ainda a ser algo de acessório [...] o adolescente da comunidade do futuro estaria ainda longe de se apoiar em si mesmo (FERRARO, 2009, p. 95-96).

Não distante, a divisão do trabalho continua pautando a Educação, com vistas a formar cidadãos produtivos. Para qual modelo de sociedade? Sobre qual lógica de organização social? A serviço do que e de quem?

Nessa perspectiva, “A economia política, no seu período clássico, tal como a própria burguesia acabava de chegar ao poder, mostrou-se severa e crítica em face ao aparelho de Estado. Mais tarde compreende e aprende por experiência – o que se releva também na prática – que é das suas próprias estruturas que resultam necessariamente todas essas classes em grande parte totalmente improdutivoas” (FERRARO, 2009, p. 172).

Fica uma pergunta de origem: Quem categorizou como trabalho produtivo e trabalho improdutivo? “Tiveram a bondade de fazer de todos um trabalhador produtivo, no sentido mais estrito da palavra, ou seja, um trabalhador ao serviço do capital, útil, de uma forma ou de outra, para o enriquecimento deste” (FERRARO, 2009, p. 173).

E onde entra a relação da venda da força de trabalho com o tempo livre do trabalhador? “A sociedade capitalista, essa, faz produzir o tempo livre por uma única classe, transformando a vida inteira das massas em tempo de trabalho” (FERRARO, 2009, p. 177).

E o conhecimento e sua relação com a universidade? “É preciso que aqueles que foram formados nas universidades saibam aprender mais dos operários do que estes têm a aprender deles” (FERRARO, 2009, p. 190).

Aprendemos com a história e ainda reproduzimos. Como exercitar a consciência crítica nesse cenário? Será o profissional da Pedagogia um mediador do saber do capital e do saber operário para garantir a formação do segundo? Será o profissional da Pedagogia um facilitador da aprendizagem do operário para atender os interesses do capital? Sendo atendidos os interesses do capital, que também empregam profissionais de Pedagogia, a dimensão humana do trabalhador é considerada pelo profissional da Pedagogia no cotidiano das relações da empresa?

Mészáros (2008) contribui nessa lógica de pensamento com três elementos:

- a) **As soluções não podem ser apenas formais, elas devem ser essenciais:** Educação como maneira de internalizar a ordem existente. O que é formal não é necessariamente essencial. Educação Formal é diferente de educação para a vida. A educação deve estar relacionada com as transformações sociais. Por mais que todos os esforços que a

Educação faça, está enredada na lógica do capital. Ela sozinha não consegue romper com a lógica existente;

- b) **A aprendizagem é a nossa própria vida, desde a juventude até a velhice:** Não existe separação entre o trabalho intelectual e o trabalho operacional. Todos os trabalhos exigem uma conexão com o intelectual. A Educação inclui todos os sentidos e acontece a todo tempo. A Educação é uma ferramenta de mudanças;
- c) **A Educação como transcendência positiva da autoalienação do trabalho:** A Educação não pode funcionar de forma suspensa, deve trazer sentido. Não é vocacional, pois tem poder decisório, de criar posicionamento – política, no sentido de ter intencionalidade. O trabalho como uma realização humana!

Por sermos, segundo Marx, produtos e produtores das circunstâncias, esta pesquisa quer promover uma reflexão acerca das possibilidades que o profissional da Pedagogia tem de reproduzir o discurso do capital e da exploração do trabalho, ou ir de além, na busca pela humanização dos processos de trabalho e no desenvolvimento de pessoas – a qual supõe um mínimo de tempo livre, no qual se possa haver livre escolha, autodeterminação.

Ainda no campo conceitual, encontramos a perspectiva de que Trabalho e Educação são atividades inerentemente humanas. Isso significa dizer que apenas o ser humano trabalha e educa:

Se a existência humana não é garantida pela natureza, não é uma dádiva natural, mas tem de ser produzida pelos próprios homens, sendo, pois, um produto do trabalho, isso significa que o homem não nasce homem. Ele forma-se homem. Ele não nasce sabendo produzir-se como homem. Ele necessita aprender a ser homem, precisa aprender a produzir sua própria existência. Portanto, a produção do homem é, ao mesmo tempo, a formação do homem, isto é, um processo educativo. A origem da educação coincide, então, com a origem do homem mesmo (SAVIANI, 2007, p. 154).

Assim, pelo fato da necessidade de aprender a produzir a própria existência, a aprendizagem se dá na prática – o trabalhador aprende a trabalhar trabalhando.

Considerando essa premissa, o papel da Pedagoga e do Pedagogo na empresa não poderia ser diferente. A aprendizagem de sua atuação se dará na prática diária, enfrentando desafios relacionados aos aspectos de outra linguagem de contexto (ambiente) e conflitos, no que tange à formação humana, em um espaço que é, por natureza, desumano.

6 POR ONDE PASSA O PAPEL DO PEDAGOGO? A ATUAÇÃO PEDAGÓGICA NA EMPRESA PELO OLHAR DAS PRÓPRIAS PEDAGOGAS

O Pedagogo trabalha com gente, independente de que lugar que ele estiver transitando (ENTREVISTADA EMPRESA B).

A Pedagogia vai à empresa como um elemento transformador das práticas profissionais. A atuação da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa é desafiadora no momento em que se apropria de outra forma de linguagem e a traduz, buscando dar sentido às ações dos trabalhadores.

As principais atividades desenvolvidas pelo Pedagogo estão relacionadas à prática de ações educativas, como a organização de capacitações e a elaboração de projetos.

Destaca-se na organização das capacitações, realizadas, em sua maioria, através dos chamados treinamentos. O papel de organizar, acompanhar e avaliar as práticas educativas também é deste profissional. O treinamento pode ser realizado em diferentes fases, conforme o Chiavenato (2004), podendo estas ser:

- a) Diagnóstico: levantamento das necessidades de treinamento;
- b) Desenho: elaboração do programa de treinamento;
- c) Implementação: aplicação e condução do programa de treinamento;
- d) Avaliação: verificação dos resultados obtidos com o treinamento.

Nos relatos das entrevistas, as pedagogas descreveram suas principais atividades dentro de suas atuações no que se refere à capacitação. Caracterizando-as muito próximas à literatura encontrada em Chiavenato (2004), conforme podemos observar:

- a) Organizar a capacitação: Fase em que o Pedagogo busca atender o Plano Estratégico da empresa, no qual já estão definidas as metas e os objetivos. Após a elaboração do Plano Anual de Treinamento, o profissional de Pedagogia organiza cada treinamento, que deve conter a descrição do objetivo, quem será o público alvo, o conteúdo programático, os recursos necessários e a definição do instrutor, que pode ser do próprio quadro de empregados da empresa ou contratado;
- b) Acompanhar a capacitação: Fase em que o Pedagogo faz a abertura do treinamento, retomando com os alunos quais são os objetivos do treinamento, como ele será realizado e avaliado. Também apresenta o instrutor. Durante o treinamento, o Pedagogo é a referência para esclarecer dúvidas e receber sugestões de melhoria para fazer as intervenções eventualmente necessárias;

- c) Avaliar a capacitação: Fase em que o Pedagogo aplica as avaliações de reação e a do instrutor. Em alguns casos aplica, inclusive, a avaliação de aprendizagem. Após, tabula os dados e verifica ações para a proposição de melhorias. Em muitos casos, quando a oportunidade de melhoria está afeta à prática do instrutor, que na maioria das vezes é um técnico da empresa e que não tem formação acadêmica de docência, o Pedagogo oferece uma Formação de Instrutores Internos, na qual promove a qualificação, por meio de aulas teóricas e práticas, ensinando a fazer um plano de aula.

Como podemos perceber, as pedagogas têm claras suas atribuições referentes às fases da capacitação. Evidencia-se, com suas falas, que as ações de Educação estão vinculadas ao acesso de um empregado na empresa e ao como ele é “formado e capacitado” para a área de lotação para o desempenho de suas atividades.

Nossa atuação hoje é basicamente verificar qual a necessidade que a empresa tem para capacitar da melhor maneira possível os nossos profissionais. Então o profissional entra na empresa, muitas vezes com pouca formação na nossa área e a gente capacita, treina, e forma e entrega para a área, capacitado e em plenas condições de exercer a sua atividade fim. Também dou aulas em algumas disciplinas: relacionamento interpessoal, comunicação, trabalho em equipe (ENTREVISTADA EMPRESA B).

“A gente tem todo um trabalho de capacitação com o funcionário que está iniciando, de acordo com cada cargo. Então, é indicado quais os cursos, quais as necessidades” (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Outra forma de atuação de pedagogos no campo da Educação Corporativa tange à elaboração de projetos, os quais estão afetos a trabalhar por cenários, auxiliando na fixação de conteúdos ou até mesmo na certificação profissional, normalmente exigida pelos Órgãos Reguladores.

Os impactos do trabalho do Pedagogo podem ser observados quando ele tem por função acompanhar as ações de capacitação do corpo funcional e verificar se aquela ação trouxe sentido no dia a dia, propondo, ao final, ações para melhorias, bem como acompanhando a implantação destas ações.

Em termos de limitação, podemos encontrar no discurso sedutor – caracterizado no problema da pesquisa – uma pista de elementos que contribuem para a alienação do trabalho. Isso porque o Pedagogo motiva para o alcance de objetivos da organização e, muitas vezes, não faz a reflexão da complexidade das relações existentes no contexto produtivo capitalista que está posto no contrato de trabalho.

Cada vez mais a gente está atrelando as nossas capacitações aos objetivos estratégicos da empresa. Então, todos os nossos treinamentos estão sendo focados para os interesses da empresa. Um tempo atrás nós não tínhamos essa clareza de

necessidade. Hoje, eu consigo focar todos os meus treinamentos voltados para o planejamento estratégico (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Por outro lado, também promove a humanização dos processos de trabalho ao passo que oportuniza ao trabalhador fazer uma análise crítica do porquê de sua atividade, qual a importância para ele, para a organização, para sua família e para a sociedade.

O Pedagogo trabalha com gente, independente de que lugar que ele estiver transitando, de que ele estiver ocupando, de que cargo. Eu acredito que o Pedagogo tem que estar ali **olhando para a pessoa**, ele tem que **pensar na pessoa**. E a partir daí, pensar nas suas ações. Então, independentemente de onde ele estiver, eu acho que ele vai se adequar a cada especificidade, de cada empresa, enfim. Eu não vejo diferença. Não vejo. Só que na escola é um objetivo, na empresa é outro. Geralmente, é formação continuada, aprimoramento do servidor, dos funcionários, para atingir um objetivo que é o sucesso da empresa, da qualidade, enfim, de desenvolvimento. É para que quanto melhor for o servidor ou funcionário, melhores vão ser os resultados (ENTREVISTADA EMPRESA B, grifos da autora).

Olhar e pensar na pessoa são elementos que estão presentes na formação em Pedagogia. Sendo assim, não é por acaso que aparece de forma clara no discurso e na prática desta profissional.

A pessoa humana é o foco da atuação das pedagogas e pedagogos. Estando o trabalhador bem capacitado, melhor será o resultado de produção da empresa, assim como menor será o risco desta organização perecer tendo profissionais bem qualificados.

A relação que a pedagoga traz no seu discurso, em relação a não haver diferenças entre atuar na escola ou numa empresa, tem como base a formação, ou seja, antes da atuação vem a formação profissional da Pedagogia, a qual, conforme este testemunho, oferece condições para atuação tanto na escola, quanto na empresa.

6.1 O PEDAGOGO BUSCA HUMANIZAR O QUE É DESUMANO

Na linha da aprendizagem continuada, da necessidade de se vincular a teoria à prática e respeitar o conhecimento prévio – fenômeno do mundo dos adultos – encontramos a ideia do complemento entre a Educação Formal e a prática cotidiana. Tal aprendizagem, por ser contínua, subentende-se que decorre do entendimento de que aprendemos a todo instante e que o conhecimento é dinâmico. Nesse sentido, a formação inicial é o ponto de partida e a formação continuada é a trajetória profissional, é a busca pelo aprimoramento da aprendizagem.

Mesmo se a gente conseguir um curso, ou se alguma instituição resolver colocar um curso focado na área empresarial, quando ele chegar na empresa ele também vai ter que passar por uma adaptação porque as empresas não são iguais. Então por isso que eu falo que complementa. Mesmo se fosse um profissional focado para a Pedagogia Empresarial, dependendo da empresa que tu fosse atuar, também teria esse

complemento. E é um complemento. Assim como o administrador que sai da academia também vai para empresa, vai se adaptar aquela realidade (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Eu considero que a relação do trabalho, a formação teórica, digamos assim. O embasamento ele é muito necessário. Tu tens que saber como o indivíduo aprende. Tu tens que conhecer essas áreas. Porque o teu trabalho é isso. É a mesma coisa que estar trabalhando com crianças e não ter conhecimento das fases do desenvolvimento (ENTREVISTADA EMPRESA C).

“Olha, eu aprendi muito aqui. Na prática, mas eu li também. Eu busquei embasamento teórico” (ENTREVISTADA EMPRESA B).

Observa-se, nos depoimentos acima colocados, como é interessante a verificação do vínculo entre teoria e prática. Não basta ter a formação, é necessária a atuação. O aprimoramento da aprendizagem cotidiana reflete na forma de ser e estar presente na organização. Ao passo que a profissional poderia ter a formação focada (Pedagogia Empresarial), mesmo assim, teria aprendizagem no dia a dia.

Um dos fatores que colaboram para poder humanizar os processos de trabalho refere-se ao fato de que as pedagogas precisam, em primeiro lugar, estar satisfeitas com suas atuações profissionais, e uma das contrapartidas que as empresas podem oferecer é a disponibilização de oportunidades para capacitação.

Valorizada e reconhecida porque a empresa ela reconhece bastante seus profissionais, principalmente nessa área. Há um incentivo (pausa). Em todo programa que é oferecido de especialização para o funcionário, mas no meio de tudo isso realmente, eu não procurei ainda sabe. Mas há disponibilidade sim, na empresa. Há o oferecimento (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Valorização e reconhecimento são formas de incentivar a máxima de “estar bem para motivar o outro”. Para poder capacitar o corpo funcional, as pedagogas também são sujeitos das capacitações.

Embora tenham seu itinerário formativo particular, todas as entrevistadas buscaram qualificação em cursos de Pós-Graduação, sendo as áreas de conhecimento em Dinâmica de Grupos e Gestão e Supervisão Escolar que as auxiliou na compreensão do próprio conceito de Educação Corporativa.

“Há uma diferença entre a minha bagagem de escola com a Educação Corporativa. Realmente, há. Mas tem momentos também que se cruzam muito bem” (ENTREVISTADA EMPRESA C).

Um dos diferenciais que apareceu nesta pesquisa refere-se à importância de se trabalhar com pessoas, com gente. A Pedagoga e o Pedagogo aparecem como profissionais que tem capacidade de entender o outro e auxiliá-lo. Faz-se importante destacar que foi citado o

“olhar” como elemento fundamental na atuação dos pedagogos, remetendo ao sentido primordial na construção de vínculo, aceitação e confiança.

“O pedagogo ele tem aquela visão de sistematizar todas as informações. A gente tem essa visão do todo e consegue organizar cada coisa no seu lugar. Então para organizar projetos, para organizar fluxograma, tudo isso aí, cai tudo no Pedagogo” (ENTREVISTADA EMPRESA B).

Vínculo, aceitação e confiança são valores importantes para que as pessoas interajam na sociedade de uma forma mais colaborativa.

Outro ponto importante nessa pesquisa refere-se a algumas diferenças de perfis profissionais e, de certa forma, à autoimagem das pedagogas, em como elas se percebem nessa busca de humanizar as relações de trabalho.

Há uma diferença porque no nosso centro de treinamento nós temos tanto administradores, fazendo muitas vezes o mesmo papel do Pedagogo e Pedagogas. Então há uma diferença no trato da elaboração de um treinamento ou enfim, há uma diferença entre esses dois profissionais. O administrador ele é bem mais cartesiano e o Pedagogo consegue fazer outros links. Que são das próprias formações. É da própria formação. Então há essa diferença aí. Então acredito que ainda há espaço, inclusive na nossa empresa para mais pedagogos (ENTREVISTADA EMPRESA A).

“Eu vejo isso como um diferencial. Se fosse só um analista de Tecnologia da Informação. Não, nada contra, mas talvez não tivesse essa visão maior do que funciona e o que não funciona na organização” (ENTREVISTADA EMPRESA B).

A premissa que embasa essas falas está na direção de que o olhar do Pedagogo pode ser mais holístico, ampliando, assim, sua percepção de mundo e, com isso, possa promover reflexões no mundo do trabalho. Dessa forma, é capaz de humanizar ou suavizar a venda da força de trabalho para o capital.

A humanização dos processos de trabalho é uma temática relevante e aparece na seguinte abordagem:

O trabalho, portanto, constitui um processo de humanização do homem e, de alguma forma, de interferência desse ser humano na natureza. Dito dessa forma, o trabalho tem uma conotação extremamente positiva. O trabalho é um elemento de humanização, é o que nos transforma em humanos, é o que tira a condição de ser da natureza selvagem para a condição de ser social humano [...] É a ideia de que os trabalhadores se apropriem cada vez não apenas tecnicamente, não apenas cientificamente, mas se apropriem também politicamente (FERRETI, 2009, p. 4).

Nesse sentido, olhando pela conotação positiva, como coloca o autor, o trabalho é humanização, pois é criação da vida.

Outro aspecto que cabe destaque nessa pesquisa é o sentimento de colaboração, de necessidade de trocas para construção, inclusive, de conceitos.

E a expectativa é que entrem outros, agora com esse outro concurso que foi feito. Que é para a gente poder fazer essa troca. E iniciar essa caminhada e de repente entender. Primeiro entender, realmente qual é o nosso papel, o que é que está nos sendo oferecido. O que a empresa está nos oferecendo. E a partir disso fazer essa construção. Mas, nesses quatro anos, é muito gratificante o contato que tu tens com as pessoas. É uma empresa muito grande. São aproximadamente cinco mil. Então é muito gratificante. Eu tive a oportunidade de viajar. De acompanhar cursos no interior. Essa troca, com outros colegas, com outros empregados da empresa ela é muito positiva, ela é muito sadia (ENTREVISTADA EMPRESA C).

O contato com o outro, o vincular-se com o outro, traz a sensação de acolhimento. Como é importante ter um outro para trocar ideias no sentido de construir e (des)construir conceitos. A profissional responsável pela fala acima destacada, conforme já referenciado, é a única pedagoga da instituição e, a partir de sua afirmação, percebe-se o quanto ela deseja trocar ideias até mesmo para entender o seu papel.

Também é nítida, na fala, a percepção da importância do olhar do Pedagogo na gestão, percebendo a atuação do profissional de Pedagogia de uma forma mais orgânica.

Pelo fato de profissional de Pedagogia ter como papéis elaborar os currículos dos cursos da empresa e organizar a logística de execução destes cursos, ele passa a ser visto como uma espécie de intelectual orgânico⁴ na instituição.

Mas, por exemplo, a gente tem a divisão de desmanches que ela foi totalmente reorganizada agora. Ela é referência nacional, porque quem pegou a chefia é um Pedagogo. O que eles fizeram? Construíram um curso para a instrumentalização do pessoal que trabalha com os desmanches. Desde toda a questão de arquivo, de organização de cadastro, até atenção ao público. Tudo isso eles fizeram. O Pedagogo aqui ele pode, ele tem eu acho que se não é o mais, é o segundo que tem mais atribuições. Ele é que nem aquilo que eu brinquei, serve para tudo! Mas a principal característica do Pedagogo aqui, é na gestão (ENTREVISTADA EMPRESA B).

Para essa pedagoga o sucesso do setor denominado “Divisão de Desmanches” deve-se ao fato de um Pedagogo estar à frente na gestão. Ou seja, o setor virou referência nacional a partir do momento em que o gestor desenvolveu técnicas e estratégias para atender a demanda de trabalho, valorizando a atuação das pessoas que trabalham naquela equipe. O papel do Pedagogo naquela instituição é extremamente relevante, e segundo a visão da mesma é o segundo profissional que mais tem atribuições. Fato que pode ser constatado pelo alto número de pedagogos contratados: 49.

⁴ Antonio Gramsci poderia ser referência teórica desta pesquisa, sobretudo por suas elaborações sobre intelectual orgânico. No entanto, não houve tempo hábil dentro do período de estudos do Mestrado (dois anos), para o entendimento destas elaborações, recomenda-se para outros estudos sobre a temática dentro do escopo marxista de análise.

6.2 FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA

E a gente sempre vai aprendendo (ENTREVISTADA EMPRESA C).

Nessa perspectiva de análise sobre a formação ao longo da vida, o Pedagogo passa a ser um agente para a compreensão de que a aprendizagem é contínua, (des)construindo, assim, a máxima da aprendizagem moderna, a qual preconizava indivíduos “prontos” após os cursos.

Importante destacar que os sujeitos desta pesquisa não estão no seu primeiro emprego, que todas possuem experiências, inclusive em outros segmentos. É interessante que uma delas tem 40 anos de formada e quatro anos de experiência na Educação Corporativa. Isso demonstra que aprendemos com experiências passadas e nossa história de vida vai se construindo e (des)construindo a cada vivência, em cada escolha que fazemos.

Eu entrei na empresa e nem imaginava. Quando eu entrei pelo concurso eu não imaginava a atuação. Não sabia nem como a gente poderia atuar aqui dentro. Então muito do que a gente aprendeu, a gente aprendeu com o que já tinha pronto aqui dentro da empresa. Quer dizer, a própria empresa sempre capacitou e formou pessoas para atuarem com treinamento e desenvolvimento. Então, muito do que eu sei hoje eu aprendi com os próprios colegas que estavam aqui. Não que a academia tivesse me preparado. Tudo o que eu aprendi, eu aprendi aqui dentro. E também, claro tive que buscar alguma capacitação. Sim, a empresa investe bastante em treinamento e capacitação e nos deu uma pós-graduação em Dinâmica dos Grupos. Além de outros tantos seminários, workshops, enfim. Uma gama enorme de capacitação que a gente teve ao longo desses sete anos de empresa com bastante oportunidade de aprendizado. A própria empresa investe e capacita os empregados. Então, fui construindo a minha bagagem intelectual ao longo desses sete anos focados na Educação Corporativa, na empresa (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Já tinha experiência com a formação de professores e já tive experiência com organização de projetos, com palestras, então, para mim em dois três meses eu já estava dando palestra, foi só para me apropriar mesmo. A gente sempre tem uma coisa nova para aprender, mas eu me adaptei muito bem e muito rápido (ENTREVISTADA EMPRESA C).

Aprender ao longo da vida e aprender com as experiências são competências exigidas dos profissionais. Atualmente, o desafio reside em aprender a aprender. E, nesse sentido, o papel da Pedagoga e do Pedagogo ganha destaque, pois eles têm a capacidade de desenvolver nas pessoas o potencial do aprendizado permanente.

Cabe destacar que a atuação da Pedagogia na empresa ainda pode ser entendida como um espaço de construção. O Pedagogo pode vir a realizar atividades, atribuições que seriam de outros setores. Igualmente, aponta a falta de recursos humanos como um entrave para a realização das atividades de forma efetiva.

É que na prática ainda assim, não há uma definição. Até se tu olhar o plano da empresa tem a definição ali das atribuições do Pedagogo, mas na prática a coisa não ocorre assim. A gente acaba fazendo tudo. A gente acaba fazendo trabalho que seria

de repente de um agente administrativo, do administrador. A gente não tem aqui como separar. Assim como o administrador e o agente administrativo acaba fazendo algum trabalho que caberia ao Pedagogo. Porque sempre a gente trabalha assim, com um número muito reduzido de pessoal aqui. Então isso dificulta realmente. A gente acaba tendo que fazer tudo. E muito à toque de caixa. Sempre com um número muito grande de demandas. Então assim, na prática eu não posso dizer realmente que eu realizo as tarefas que pelo menos estão ali atribuídas para o meu cargo (ENTREVISTADA EMPRESA C).

A multidisciplinaridade de papéis encontra respaldo na visão sistêmica do profissional de Pedagogia, e é, ao mesmo tempo, armadilha para a ação em outras frentes que não são de sua competência, perdendo, assim, o foco da atuação. Ao passo que o Pedagogo se envolve com outras funções, acaba fazendo sua atividade principal “a toque de caixa”, o que pode refletir tanto na qualidade da capacitação quanto no desgaste físico e emocional deste profissional, pois a rotina intensa de trabalho pode acabar por desmotivá-lo.

Uma pista sobre o que leva as empresas a contratarem pedagogos pode estar associada ao conhecimento desse profissional sobre andragogia, que é, de maneira simplificada, a metodologia de educação de adultos. Aprender ao longo da vida exige que a pessoa esteja pré-disposta a se reciclar, a abandonar paradigmas para construir outros.

Entender como o adulto aprende porque às vezes as instituições precisam treinar e capacitar da melhor forma seus colaboradores. E o profissional da Pedagogia, ele conhece plenamente a forma como o adulto aprende. Então isso facilita muito na hora de implantar qualquer programa de capacitação de gestão, enfim, acho que facilita muito nessa área (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Assim sendo, é notório que entender a forma como o adulto aprende interfere diretamente na atuação das pedagogas quando planejam suas práticas educativas. Percebe-se aqui o papel de facilitador dentro do processo educativo que ocorre na relação entre a Educação Corporativa (capacitar com foco nas estratégias da organização), o Pedagogo e o Capacitando.

Além de ajudar a promover de forma mais assertiva a aprendizagem na organização, o que pode levar as empresas contratarem pedagogos passa por:

Porque nós somos ótimos (risos). Eu acho que a gente está entrando numa era... é claro que vai depender muito do objetivo daquele gestor. Mas, eu acho que nós estamos nos voltando mais para capacitar os potenciais da pessoa. Porque não cabe mais nesse mundo que a gente tem hoje, aquela ideia de corporativismo lá dos anos 80 e 90, que tu ficas naquele cubículo e tu fica ali produzindo e produzindo. Porque hoje, vocês já devem ter ouvido falar zilhões de vezes, que a gente vive em rede, a gente vive na era da informação, na era do agora e aí como é que tu vais adequar essas pessoas? Como é que tu vais ligar essas pessoas que tu não conheces? E quem é que conhece pessoa dentro de uma empresa, dentro de qualquer área? E vai conseguir pegar aquela pessoa ali e usar o potencial dela e pegar as qualidades dela e potencializar essas, dentro das minhas necessidades. É claro que é um olhar que visa o lucro, que visa. É claro. Mas estamos fazendo de forma a aproveitar melhor essas pessoas. E quem é que entende de gente? Quem é que entende de organização? Quem é que entende de relacionamentos interpessoais? É o Pedagogo. Nem o

psicólogo consegue dar conta disso. É o Pedagogo. Não adianta (ENTREVISTADA EMPRESA B).

Quem entende de gente? Quem é que entende de relacionamentos interpessoais? São esses fragmentos da fala acima destacada que evidenciam que o profissional de Pedagogia tem a capacidade de conduzir grupos para um processo de aprendizagem. As relações interpessoais são a base para que se haja troca de informações, de conhecimentos. Olhar para a pessoa e conseguir desenvolvê-la, oferecendo possibilidades de melhorar sua qualificação, é uma das ações educativas que o Pedagogo promove no campo da Educação Corporativa, com a nítida percepção, nesse caso, da relação com o capital – que visa o lucro.

Ainda sobre a importância das relações interpessoais, observa-se que o Pedagogo, por ter “um bom trânsito” nas organizações, consegue facilitar, agilizar e apoiar um processo de tomada de decisão:

Eu vejo assim, como a gente atua em todas as áreas da empresa tu conhece muito por vezes as necessidades locais. E porque, justamente por esse trânsito e a atuação do pedagogo, no meu caso, eu consigo às vezes facilitar ou agilizar de repente uma tomada de decisão por conhecer melhor todo esse público que está envolvido. Então, acho que esse é um dos papéis fundamentais que eu estou vendo. E outra questão, na gestão de mudança a gente trabalha também com capacitação. Com muita comunicação então esse detalhamento de comunicar, de informar (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Durante a produção de dados, foi bastante rico perceber que para alguns profissionais está muito claro qual é o papel da Pedagoga e do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa: “Facilitar para que os objetivos estratégicos da empresa sejam alcançados” (ENTREVISTADA EMPRESA A). Porém, também encontramos algo a ser construído dentro da premissa de que no imaginário coletivo o lugar de pedagogas e pedagogos é somente na escola. O espaço na Educação Corporativa ainda é um lugar novo.

Outro fato importante a ser destacado é o de que o profissional de Pedagogia tem de buscar legitimar, conquistar seu espaço de atuação dentro das corporações, dar sentido àquilo que faz em prol dos outros trabalhadores, sobretudo, ter clareza sobre qual é o papel a ser desempenhado.

O Pedagogo na empresa é uma coisa nova. Então assim, para a grande maioria das pessoas não é claro ‘qual é o papel do Pedagogo’. Daí vem a profissional e chega aqui. A gente também assim, pela rotina, a gente não consegue parar e realmente saber. O que eu vou fazer, o que eu tenho que fazer realmente e efetivamente (ENTREVISTADA EMPRESA C).

Por ser investigar “Qual é o papel do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa?” o interesse central da pesquisa, torna-se relevante tecer algumas leituras, buscando fazer a análise dos dados.

Percebe-se o quanto já está incorporada no discurso a linguagem do capital quando encontramos declarações acerca de que o papel da Pedagoga e do Pedagogo está atrelado ao atendimento dos objetivos estratégicos da empresa. Porém, como pano de fundo aparece o desenvolvimento, também, da pessoa.

Já a profissional que busca entender qual é esse papel, o seu papel na organização, parece estar engolida numa rotina de trabalho intensa e que a faz reproduzir padrões. Por isso, expressa o desejo de contar com outros pedagogos para fazer essa troca e, sobretudo a fim de otimizar o tempo.

De maneira geral, todos os posicionamentos registrados na pesquisa expressam que o papel da Pedagoga e do Pedagogo está atrelado a gostar de trabalhar com pessoas, com gente. Embora, sua linguagem pedagógica já tenha sido, de certa forma, incorporada pelo universo corporativo: aluno virou clientela ou público-alvo.

Também ficou evidente que o papel do profissional de Pedagogia passa pelas ações de acompanhar, capacitar, informar e orientar os trabalhadores, bem como de identificar as necessidades da empresa e criar meios de atuação.

A serviço do que e de quem – perguntas advindas da obra de Paulo Freire sobre Educação, especialmente no livro Pedagogia da Autonomia – são questionamentos essenciais na prática profissional de pedagogos empresariais, na medida em que as entrevistas revelam o entendimento de que sua ação, ao mesmo tempo que desenvolve o potencial dos trabalhadores, também atendem aos objetivos estratégicos da organização.

6.3 O DISCURSO SEDUTOR VERSUS A CONSCIÊNCIA DA VENDA DA FORÇA DE TRABALHO

Por sugestão da banca de qualificação do projeto de pesquisa, foi incluída, na entrevista feita com as pedagogas, uma pergunta que abordasse, de forma mais direta, a questão do discurso sedutor, qual seja: Como tu vê o Pedagogo na relação de trabalho no contexto da Educação Corporativa, ele é um instrumento para a empresa atingir os objetivos estratégicos ou vai além disso?

Talvez a pesquisadora não tenha sabido traduzir, na referida pergunta, o desejo de saber se o Pedagogo é um instrumento de reprodução voltado apenas para o lucro, ou seja, que motiva as pessoas para produzirem melhor, e, logo, gerarem mais lucro, sem se darem conta de que são instrumentos.

Todas as respostas foram na linha de não serem instrumentos de reprodução. Então, ou realmente não se percebem dessa forma ou o jogo perverso já está enraizado, tanto no discurso quanto na prática.

“É além, porque é o Pedagogo que vai ter o olhar humano, sem ser piegas. O olhar do humano, do sujeito, do que eu posso fazer para essa pessoa” (ENTREVISTADA EMPRESA B).

“Não. Eu acho que vai além disso. Não é só isso. Tem outras coisas aí que a gente pode contribuir [...] que a gente está em outros projetos também. Não é só na questão do treinamento. Eu acho que sempre tem um leque maior aí” (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Ao abordar esse ponto na entrevista surgiu, de forma intensa, a necessidade e a importância de se falar sobre o ato de capacitar pessoas com vistas a garantir os resultados esperados para a organização:

“Olha, seria assim aquele acompanhamento. O curso foi realizado, foi capacitado, mas e o resultado? Como que essa capacitação vai dar retorno? Qual foi o resultado dessa capacitação? Os resultados? Isso a gente não consegue. Realmente não consegue fazer” (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Denota-se que, para essa Pedagoga, o resultado da capacitação é fundamental para que haja o fechamento do ciclo de uma das premissas da Educação Corporativa – trazer o resultado para a organização, seja por meio da melhoria dos processos de trabalho ou da redução de custos. Porém, dentro de sua rotina de trabalho, ela não consegue tempo para fazer essa avaliação. São tantas as demandas de trabalho, que a Pedagoga entrevistada, neste caso, não consegue fechar o ciclo e, com isso, fazer as avaliações necessárias para se posicionar dentro do processo da venda da força de trabalho ao capital.

Ainda na busca de entender como acontece essa relação (discurso sedutor e venda de trabalho) encontramos uma posição de diálogo entre o que é oferecido e o que é esperado, em uma relação quase que direta:

Só não cresce quem não quer. Porque ela dá toda oportunidade. Se tu tens interesse de entrar numa capacitação e falar do porquê, da importância convencendo com bons argumentos tu consegues te capacitar nas melhores instituições, enfim, nos melhores cursos e seminários. E o retorno da mesma forma. Quando eu sou indicada para uma capacitação sempre é me importo o que se espera e até depois de participar de algum seminário, alguma coisa, se é solicitado um relatório (ENTREVISTADA EMPRESA C).

Só não cresce quem não quer. Mas, crescer em que direção? Crescer para continuar reproduzindo e aperfeiçoar cada vez mais o discurso sedutor? Ou crescer como uma pessoa em desenvolvimento para atuar na sociedade de forma mais crítica?

Em contrapartida, embora o discurso sedutor se dê em uma melodia de encantamento, extremamente envolvente – porque ele faz reproduzir como algo positivo –, a consciência de que vendemos nossa força de trabalho aparece claramente neste depoimento:

“No momento que a empresa investe em um profissional, ela vai querer algum benefício disso. Não existe: ‘ah vou contratar porque eu acho bacana’. Não! Ela vai querer um retorno sempre” (ENTREVISTADA EMPRESA A).

A contradição faz parte da estrutura capitalista. Por um lado, as pedagogas entrevistadas não se percebem como instrumentos do capital, mas, ao mesmo tempo, revelam reconhecer a venda da força de trabalho e suas implicações: “Ela (a empresa) vai querer um retorno sempre”.

Por que este discurso sedutor é, então, envolvente aos profissionais de Pedagogia? Encontramos uma pista de resposta para essa problematização na própria formação, cuja base é humanística. O profissional da Pedagogia carrega consigo a capacidade de fazer relações entre a formação humana – mais propriamente na sua condição humana – e o meio em que atua na busca pelo desenvolvimento e pela aprendizagem da força de trabalho.

Sendo assim, a promoção da aprendizagem – que tem como base a triangulação entre conteúdo, incentivo e interação – se dá na relação entre a necessidade de aprender para o desenvolvimento de uma competência e a consciência de que estamos reproduzindo uma história já conhecida – a qual acontece no âmbito das relações contratuais da venda da força de trabalho no capitalismo.

6.4 OPORTUNIDADES NA FORMAÇÃO PEDAGÓGICA NA ACADEMIA

Abordar a temática do currículo não foi o principal foco da pesquisa, porém, durante as entrevistas, a questão estrutural da formação acadêmica em Pedagogia tomou uma proporção interessante para ser registrada na presente dissertação.

Todas as profissionais entrevistadas falaram com entusiasmo sobre os conteúdos que marcaram suas formações (muitas vezes o professor marca mais que o conteúdo) e, ao mesmo tempo, demonstraram uma capacidade de reflexão para pensar em uma reorganização curricular nos cursos de Pedagogia:

Antropologia foi uma disciplina que marcou muito, talvez pela abordagem do professor. Enfim, mas me chamou bastante a atenção. A Educação para o trabalho, também foi uma disciplina que a professora conseguia fazer um link bem forte com o trabalho e a educação, que falava um pouco de Educação Corporativa. Então ali, já

percebi qual caminho que eu poderia atuar depois (ENTREVISTADA EMPRESA A).

Os professores que foram mais marcantes para mim, foram os professores de Sociologia, História e, sempre me marcou mais o viés de da educação como possibilidade de mudança social. Então aí, eu tive duas cadeiras de Teoria do Pensamento, uma coisa assim, não me lembro agora exatamente. Que a gente estudou Foucault a fundo (ENTREVISTADA EMPRESA B).

Pelo fato de a Pedagogia possuir uma base humanística, de empoderamento das pessoas na busca por desenvolver uma capacidade de reflexão crítica diante da sociedade, não poderiam passar despercebidas as relações de poder que são, e estão, intrínsecas no processo de ensino/aprendizagem.

Sobre a questão dos poderes. Como é que a gente articula isso dentro do processo de aprendizagem. E perder aquela visão ingênua de que assim, de que educação não é política, é política sim. Tu tens poder sim. Tu podes manipular sim. Com a cara mais de anjo que tu puderes ter, tu vais manipular sim. Se tu quiseres, se tu estiveres os artefatos ali. Se tu te cercar, quanto mais conhecimento tu tiveres, mais tu vais ter esse poder. E aí a tua ética e a tua moral vão dizer para onde tu vais ir (ENTREVISTADA EMPRESA C).

A Educação, como um ato político (não partidário, mas carregado de intencionalidades), é retratada com muita propriedade. E, assim entendida, como faltar Paulo Freire na formação da Pedagogia?

“Muita coisa já se passou, mas eu vejo aí as meninas da Pedagogia não lendo nem Paulo Freire? E aí eu penso assim, que Pedagogia é esse?” (ENTREVISTADA EMPRESA B).

Em seguida, surgem as questões relacionadas às oportunidades de conteúdo a serem trabalhados na formação, pontuando a promoção de disciplinas que contemplassem o quesito da gestão, conforme é possível constatar abaixo:

“Eu acredito que uma Pedagoga que não está acostumada com gestão, com liderança, coordenação de grupos, de equipe de adultos, pode sentir alguma dificuldade” (ENTREVISTADA EMPRESA B).

Podemos observar, também, que as necessidades vão à perspectiva do desenvolvimento das relações humanas.

Eu senti muito essa falta mesmo da prática de ver como é que as relações acontecem na escola. Relações de trabalho interpessoais no universo do Pedagogo, do gestor. Isso falta muito, porque a se tu já não és professor, já não fez um magistério, já está lá dentro da escola, tu cai na escola, tu faz algum curso e cai na escola para uma supervisão, tu és crucificado. Até porque tu vens, tu chegas, seja como coordenador, como supervisor, seja dentro da empresa, tu saís cru da universidade. Tu entras no ambiente escolar, no ambiente corporativo, como gestor, como supervisor, tu já carregas automaticamente aquele ranço de que tu vais mandar alguém, tu vais apontar quem está fazendo errado, o que está acontecendo de errado. A gente sempre carrega muito essa coisa do negativo. Quem está gestor, quem está supervisor, coordenador, enfim. Então falta muito da gente trabalhar bem a fundo, e bem mesmo pé no chão. E de como tu vai abordar alguém quando tu precisas fazer algum ajuste

na postura, ou em alguma tarefa de algum colega que não está de acordo com o que se deve fazer (ENTREVISTADA EMPRESA B).

É interessante observar o quanto foi posicionado em relação à necessidade de se oferecer disciplinas que contemplassem a complexidade das relações humanas, como abordar uma pessoa para “fazer ajuste na postura”, aqui colocado como algo na linha do desenvolvimento e não mero apontamento.

Tardif contribui para o entendimento dos diversos saberes constituintes da atuação do pedagogo, o qual é um professor, um educador.

Os saberes profissionais também são variados e heterogêneos porque não formam um repertório de conhecimentos unificados, por exemplo, em torno de uma disciplina, de uma tecnologia ou de uma concepção de ensino; eles são, antes, ecléticos e sincréticos. Um professor raramente tem uma teoria ou uma concepção unitária de sua prática; ao contrário, os professores utilizam muitas teorias, concepções e técnicas, conforme a necessidade, mesmo que pareçam contraditórias para os pesquisadores universitários. Sua relação com os saberes não é de busca de coerência, mas de utilização integrada no trabalho, em função de vários objetivos que procuram atingir simultaneamente (TARDIF, 2002, p. 263).

Contudo, uma barreira surge quando posicionamos nosso olhar acerca desses conteúdos: estamos falando do espaço criado pelo capital, no qual os saberes que não trazem lucros são inúteis.

Não é um acaso que nas últimas décadas as disciplinas humanísticas tenham passado a ser consideradas inúteis e tenham sido marginalizadas não somente nos currículos escolares e universitários, mas, sobretudo nos orçamentos governamentais e nos recursos das fundações e das entidades privadas. Por que empregar dinheiro num âmbito condenado a não produzir lucro? Por que destinar recursos a saberes que não trazem uma vantagem rápida e tangível? (ORDINE, 2016, p. 33).

Esse discurso vai ao encontro da lógica do capital, pois os retornos devem ser objetivos e tangíveis, ou seja, a materialização do lucro. Não faz sentido oferecer disciplinas humanas, pois esses saberes são imensuráveis.

6.5 PERCEPÇÕES DOS PROFISSIONAIS INDICADOS PELAS PEDAGOGAS ACERCA DE COMO ELAS SÃO VISTAS/PERCEBIDAS

Conforme já referenciado, a Banca de aprovação do Projeto de Dissertação contribuiu, significativamente, à riqueza da produção de dados ao apontar a oportunidade de se verificar com outros profissionais da empresa como é visto/entendido/percebido o papel da Pedagoga e do Pedagogo nas instituições pesquisadas, formando, assim, uma rede de sujeitos que olham por prismas diferentes.

A produção de dados se deu por meio de três questões centrais, que foram ponto de partida para a conversa: Como é visto o Pedagogo em sua atuação na Educação Corporativa?

Poderia outro profissional atuar nesse papel? Como é materializado o papel do Pedagogo? Esses questionamentos foram os balizadores para catalogar a análise que segue.

Para fins de contextualização, as entrevistas aconteceram sem prévio agendamento, ou seja, nas entrevistas com as Pedagogas, elas indicavam o profissional que poderia contribuir para a presente pesquisa.

Como na empresa A o profissional indicado pela pedagoga atua na área de segurança e saúde ocupacional, foi perguntado, especificamente, como ele vê o papel do Pedagogo, à luz da atividade de riscos na qual o empregado deve estar capacitado com vistas a minimizar acidentes de trabalho, a resposta dada foi:

Bom, a segurança do trabalho eu acho que está bastante ligada à questão de tu treinares as pessoas para elas desempenharem as atividades no dia a dia como que elas vão desenvolver as suas atitudes lá em campo e tudo mais, e para isso tu tem que ter toda uma estruturação de treinamento para os empregados. Então eu vejo que as Pedagogas fazem esse papel de organizar todo esse treinamento e matéria, fazer com que ocorra na verdade, buscando junto com as áreas técnicas o que precisa para que tu possas formar o empregado ou que tu possas treinar o empregado, capacitar o empregado. Como se fosse uma universidade também. Teria o professor lá para dar, mas ele teria toda uma base que tem estrutura. Então as Pedagogas na verdade conseguem montar essa estruturação para que os empregados tenham conhecimento para desempenhar as atividades (PROFISSIONAL EMPRESA A).⁵

Este profissional destaca claramente uma das atuações da pedagoga no contexto da Educação Corporativa – preparar a estrutura para a capacitação do corpo funcional. Aborda ainda, a importância das atitudes em trabalhos de campo, desenvolvidas no treinamento. A partir de sua fala podemos também validar a ocorrência do estreitamento das relações interpessoais, ao passo que constroem o material didático com os técnicos da área – isso comprova o papel facilitador já destacado na entrevista de uma das pedagogas.

Quando perguntado sobre a identificação de outro profissional que poderia dar conta deste processo de construção da capacitação da força de trabalho, temos o seguinte posicionamento:

Pela minha experiência (que não é Pedagogia) aliada às capacitações as quais tive oportunidade de realizar, somadas ao perfil e trajetória de vida, penso que sim, pode ser outro profissional, pois no meu entendimento acredito que não dependa apenas da formação básica, mas também de uma trajetória de desenvolvimento humano e profissional que contemple uma aprendizagem da construção do conhecimento humano e como este acontece durante a vida. Portanto, penso que formações onde a base esteja associada ao ser humano e suas perspectivas de vida, crescimento, desenvolvimento, aprendizagem, é possível sim ser outro profissional; Entretanto, penso também que o pedagogo deva estar presente numa equipe de trabalho, contemplando uma visão multidisciplinar do Ser, e da aprendizagem de adultos no contexto organizacional (PROFISSIONAL EMPRESA B).

⁵ Profissional, não pedagogo, que trabalha na referida empresa.

Percebe-se que o depoimento tangencia o tema da educação ao longo da vida. Não precisa ser um Pedagogo, mas um profissional que tenha sua formação associada ao desenvolvimento de pessoas, com trajetória pessoal/profissional embasada na formação humana. Mesmo assim, o papel do profissional de Pedagogia ainda está preservado como componente de uma equipe multidisciplinar, principalmente pelo fato de saber conduzir os processos de aprendizagem.

Já a materialidade do trabalho do Pedagogo é vista nas questões que envolvem o seu conhecimento sobre a forma de aprendizagem dos adultos, como na elaboração dos programas de capacitação, atentando para que se encontre a melhor alternativa de aprendizagem para o profissional.

Óbvio que eu preciso de um Pedagogo tem a questão didática sim, a questão da formação dos cursos, mas a questão do planejamento, de identificar as competências, das estratégias das técnicas de ensino que a gente vai desenvolver para cada curso. Dependendo da matriz formativa, o mais adequado não é fazer uma aula presencial, uma atividade presencial, mas que a gente possa pensar estratégias de ensino (PROFISSIONAL EMPRESA C).

Especialmente em relação ao público adulto, que trabalhar com a andragogia é algo que a gente precisa ter uma bagagem aí, e estabelecer e definir as estratégias mais adequadas. Se não, não funciona. Por mais que sejam servidores, por mais que tenha toda uma formação, enfim, no âmbito corporativo. Mas eu não vejo sem ter a presença dos nossos pedagogos. Penso que é importante a gente ter uma equipe multidisciplinar. Ainda mais pensando nesse viés corporativo. Que a gente tem lá demandas do setor jurídico, do setor lá da questão dos veículos, da própria questão da habilitação. Então, a gente vai precisar de um referencial técnico e também de suporte para a ação pedagógica. Mas pensar a ação pedagógica é uma coisa, e depois o suporte técnico (PROFISSIONAL EMPRESA B).

Dessa forma, a materialização se dá por meio da escolha de técnicas apropriadas que permitem levar o trabalhador ao melhor aproveitamento da capacitação. Essa ação pode ser vista como um dos pontos fortes do papel dos pedagogos no contexto da Educação Corporativa.

Na linha de fortalecer o seu papel, a imagem da Pedagoga e do Pedagogo é um instrumento para perpetuar sua atuação associada a espaços não escolares, permitindo possibilidades de ser visto como um agente de mudanças de atitudes e de comportamentos, como ato educativo:

Eu penso até que as empresas ainda não se atentaram da importância que tem um Pedagogo dentro do ambiente. A não ser aquelas que estão mais estruturadas, que realmente já tem um setor de Educação Corporativa, que já assumiram de fato isso. Mas eu penso que é um grande ganho, assim como o psicólogo. Tirar do consultório lá clínico, para aproveitar ele para o ambiente corporativo. Acho que no momento que a gente tiver profissionais de diferentes áreas pensando sobre como é que eu desenvolvo melhor a minha organização, a partir das pessoas. Gerando tanto competências como conhecimentos que retornem. Então, em termos de valor para aquela organização quanto para a vida pessoal. Que eu acho que é isso que a gente quer com a Educação Corporativa. Que é o bem-estar no final, em termos de

crescimento da organização e da pessoa. Eu acho que no momento que as empresas se atentarem, vão investir mais, porque eu ainda vejo, pelo menos do setor que eu vim que é o setor de transporte, era muito raro achar uma pedagoga empresarial. A gente tem psicólogas às vezes fazendo treinamento. Aquele que estava lá no RH e deslocou para a área de desenvolvimento profissional, enfim, mas Pedagogo ainda são raros e penso que é salutar que tenha. É realmente para a gente pensar (PROFISSIONAL EMPRESA C).

Assim, o Pedagogo é visto pelos seus colegas de trabalho como um profissional agregador, que possui visão sistêmica para atuar na melhoria contínua dos processos de trabalho. É um profissional polivalente pela sua capacidade de contribuir em grupos, essencial nas equipes multidisciplinares, contribuindo tanto para o bom desempenho do capital, quanto para o desenvolvimento integral do trabalhador, repetindo a afirmação de um dos sujeitos entrevistados: Que é o bem-estar no final, em termos de crescimento da organização e da pessoa.

7 DAS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Como em toda pesquisa, aqui foi apresentado um recorte, que não é neutro, sobre a temática estudada, pois a pesquisadora está diretamente implicada nesse contexto e empenhada na busca por compreender por onde passa o seu próprio papel.

É necessário que outras produções venham para somar e qualificar a construção conceitual que precisa ser feita nesse universo de inserção do profissional da Pedagogia.

O que somos hoje não aconteceu da noite para o dia. A Fabulosa cultura e o enorme progresso científico e tecnológico dos quais nos valem atualmente foi sendo gestado por meio de inúmeras experimentações e aprendizagens das populações humanas ao longo dos séculos. Tendo que responder aos desafios do meio para garantir sua permanência da Terra, homens e mulheres de todos os tempos e lugares consolidaram conhecimentos que, transformados e acrescidos, chegaram até nós como uma dádiva, um presente (ALMEIDA, 2010, p. 62).

Observou-se, ao fazer a análise dos dados, que o papel da Pedagoga e do Pedagogo passa por diferentes espaços da organização, dentre eles a gestão. Gestão esta que pode ser entendida por dois aspectos: enquanto posição hierárquica e/ou enquanto empoderamento.

O profissional de Pedagogia, ao assumir uma posição-chave (hierárquica) na organização tem a possibilidade de lançar um olhar humanizado na condução de seu grupo ou equipe de trabalho, podendo assim, influenciar inclusive no clima organizacional. Nesse espaço, a Pedagoga e o Pedagogo tendem a se diferenciar de outros profissionais, ao passo que apresentam uma característica que faz a diferença – ser um líder educador, pois tem como base de atuação a valorização das pessoas e a capacidade de ser múltiplo.

Já quando observamos o aspecto do empoderamento, o profissional de Pedagogia pode fazer a sua gestão no sentido de entender e escolher quais são as prioridades da organização, bem como oferecer possibilidade de desenvolvimento, por meio de capacitações, ao quadro de pessoal. Essa gestão está atrelada a conceitos subjetivos acerca do que o profissional entende ser importante naquele momento e contexto. Nesse sentido, esse tipo de gestão é entendida como desenvolvidora da capacidade do Pedagogo de se desafiar e se posicionar, explicitando, dessa forma, suas intenções. É a forma mais política de ser e estar atuando politicamente – política não partidária, mas ideológica, de intencionalidades.

A presente pesquisa demonstrou que o papel da Pedagoga e do Pedagogo dentro da empresa se constrói num espaço de legitimação e de apropriação de saberes. De legitimação quando encontramos concursos públicos para preenchimento de vagas no quadro de pessoal, e de apropriação quando existe um campo conceitual a ser construído com o olhar do educador.

Da apropriação de saberes quando (re) significamos práticas que fazem parte de um processo de aprendizagem ao longo da vida.

[...] a aprendizagem é existencial e experiencial. De certo modo, eu gostaria de dizer que ela ocorre desde antes do nascimento- pois aprendemos pré- conscientemente, a partir das experiências que temos no útero, conforme indicam diversas disciplinas diferentes- e continua até o ponto que perdemos a consciência antes de morrer. Todavia, o fato do indivíduo ser social é crucial para a nossa compreensão da aprendizagem, mas o mesmo se aplica ao fato de que a pessoa é formada por mente e corpo (JARVIS, 2013, p. 36).

Falar sobre a importância da Educação no contexto corporativo tem sido utilizado nos discursos da área de conhecimento da Administração de Empresas como um diferencial competitivo para atrair e reter talentos. Ou seja, a lógica é oferecer desafios constantes, os quais são motivadores para as novas gerações – que possuem diferentes padrões comportamentais, produzidos por nossa sociedade e embasados nos avanços tecnológicos.

Por outro lado, devemos ter em mente o para que, de fato, foram formados os pedagogos e pedagogas. Qual é a sua essência profissional? Quais são seus valores?

É este profissional que está em conflito entre os apelos do capital para formar mão de obra qualificada para atender os objetivos da empresa, e, ao mesmo tempo, desenvolver a pessoa em sua plenitude. Ficou evidente, na presente pesquisa, essa ambiguidade, de sentimento contraditório, em que a formação humana é a base para atuação do profissional, porém, o contexto é do capital.

Para entender o que acontece e o que vai acontecer no mundo, é preciso estar atento à ambiguidade. O que é a ambiguidade? Ela se traduz pelo fato de que uma realidade, pessoa ou sociedade se apresenta sob o aspecto de duas verdades diferentes ou contrárias, ou então apresenta duas faces, não se sabendo qual é a verdadeira (MORIN, 2013, p. 9).

O discurso sedutor do capital está presente nas relações de trabalho e isso não seria diferente para o Pedagogo. A grande diferença está na atuação educativa dentro das empresas. “A serviço do que e de quem?” são perguntas que devem ser quase que um mantra para este profissional não perder a sua lógica e linha de atuação, na busca de humanizar as relações de trabalho.

Nesse sentido, o papel da Pedagoga e do Pedagogo é múltiplo e complexo. O papel não é. Está sendo. Assim como Paulo Freire define o conceito de Educação. Está sendo porque é movimento, porque dar-se conta das intenções é um exercício constante. É um convite para o real desenvolvimento do autoconhecimento. Reproduzir é tentador e conveniente, além de cômodo.

Outro espaço, que pode ser ocupado, refere-se à reformulação nos currículos acadêmicos para inserção de disciplinas que abordem, de forma mais direta, os conceitos de

Educação Corporativa à luz da ciência da Educação. Problematizar o conflito, os jogos do capital e o discurso sedutor é necessário na formação de pedagogos e pedagogas, em especial aos que querem atuar em contextos empresariais.

Por fim, o papel da Pedagoga e do Pedagogo como algo em construção, passa, sem dúvida, pelo espírito de colaboração, pelo vínculo, pela aceitação, pela confiança e pela premissa da formação ao longo da vida, como um agente facilitador e agregador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria da Conceição de. **Complexidade, saberes científicos, saberes da tradição**. São Paulo: Editora livraria da física, 2010.

BOURDIEU, Pierre. **Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico**. São Paulo: UNESP, 1997.

_____. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. Campinas: Papirus, 1996.

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. **A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino**. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

CAPES.GOV.BR. Banco de teses & dissertações. Disponível em: <<http://bancodeteses.capes.gov.br/>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

CESUCA. Disponível em: <<http://www.cesuca.edu.br/pedagogia/componentes-curriculares/>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento estratégico de gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu; MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2007.

EBOLI, Marisa P. **Desenvolvimento e alinhamento dos talentos humanos às estratégias empresariais: o surgimento das universidades corporativas**. São Paulo: Schmukles Editores, 1999.

FACCAT. Disponível em: <<http://www2.faccat.br/portal/?q=Pedagogia%20-%20Licenciatura>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

FAERS. Disponível em: <<http://www.faers.com.br/pedagogia>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

FAPA. Disponível em: <<http://www.fapa.com.br/php/graduacao.php?curso=1110&do=planoEnsino>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

FEEVALE. Estrutura Curricular do Curso de Pedagogia. Disponível em: <<https://www.feevale.br/ensino/graduacao/pedagogia/estrutura-curricular>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

FERRARO, Alceu Ravanello. Liberalismo e educação: ou por que o Brasil não podia ir além de Manedeville. *Revista Brasileira de Educação*, v. 14, n. 41, maio/ago. 2009.

FERRETI, Celso. **A educação integral dos trabalhadores**. Aula Inaugural PROEJA-FIC-2009-2011.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FURG. Página Inicial do Curso de Pedagogia. Disponível em: <<http://www.pedagogia.uab.furg.br/>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

GIL. Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GLOBO.COM. **Brasileiro nasce com expectativa de vida de 74,6 anos, aponta IBGE**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2013/12/brasileiro-nasce-com-expectativa-de-vida-de-746-anos-aponta-ibge.html>>. Acesso em: 31 mar. 2014.

HADDAD, Sergio. (Coord.). *O estado da arte das pesquisas em educação de jovens e adultos no Brasil: a produção discente da pós-graduação em educação no período de 1986-2000*. Brasília: MEC/INEP/COMPED, 2000.

IDEAU. Disponível em: <<http://www.ideau.com.br/getulio/cursos/ver/9/Pedagogia>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

IPA. Disponível em: <<http://ipavestibular.com.br/curso/pedagogia>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

ISEI. Disponível em: <<http://www.isei.edu.br/index.php?idTela=201&tpCurso=G&idCurso=16>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

JARVIS, Peter. Learning from everyday life. *HSSPR*, Guildford, v. 1, n. 1, p. 1-20, 2012.

_____. Aprendendo a ser uma pessoa na sociedade: aprendendo a ser eu. In: KNUD, Illeris. (Org.). *Teorias contemporâneas da aprendizagem*. Porto Alegre: Penso, 2013.

JUNQUEIRA, Luiz Augusto Costacurta; VILHENA, João Batista. **Manual para desenvolvimento de uma universidade corporativa**. São Paulo: ABTD, 2008.

KNUD, Illeris. (Org.). **Teorias contemporâneas da aprendizagem**. Porto Alegre: Penso, 2013.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Pedagogia da fábrica**: as relações de produção e a educação do trabalhador. São Paulo: Cortez: Autores Assossidados, 1985.

LIMA, Joice Garcia. **Avaliação educacional na educação corporativa**: as práticas de avaliação da aprendizagem e a contribuição dos cursos dos programas de educação corporativa para a atuação profissional do educando. 2011. 118 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza. 2011.

MAFFESOLI, Michel. **Elogio da razão sensível**. Petrópolis: Vozes, 1998.

MANDEVILLE, Bernard. **La fábula de las abejas o los vicios privados hacen la prosperidad pública**. México: Fondo de Cultura Econômica, 2001.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Civilização Brasileira, 1998.

MASCARENHAS, Aline Daiane Nunes. **Percepções de médicos sobre o papel do pedagogo no trabalho com crianças hospitalizadas**: o caso do hospital das clínicas da UFBA. 2011. 183 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador. 2011.

MEISTER, Jeanne C. **Educação corporativa**. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999.

MÉSZÁROS. István. **A educação para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2008.

MORIN, Edgar; VIVERET, Patrick. **Como viver em tempo de crise**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2013.

OLIVEIRA, Celia Maria Azevedo. **Educação corporativa na EMBASA**: perspectiva dos colaboradores internos. 2012. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa Visconde de Cairu, Fundação Visconde de Cairu, Salvador. 2012.

ORDINE, Nuccio. **A utilidade do inútil**: um manifesto. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

PUCRS. Disponível em:

<<http://www3.pucrs.br/portal/page/portal/faceduni/faceduniCapa/facedunigrad/facedunigrado utros/facedunipedcurriculo>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

RIO GRANDE DO SUL. Secretaria de Estado de Minas, Energia e Comunicações. *Edital de abertura*: concurso público 01/2005. Disponível em:

<<http://publicacoes.fundatec.com.br/home/portal/concursos/editais/edital-32.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

SÃO JUDAS TADEU. Disponível em:

<<http://www.saojudastadeu.com.br/faculdades/Pedagogia/GradeCurricular.aspx?cdId=38>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Revista Brasileira de Educação*, v. 12, n. 34, jan./abr., 2007. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

SCHULTZ. Theodore W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973a.

_____. **O Capital Humano**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973b.

SETREN. Curso de Licenciatura Plena e Pedagogia. Disponível em:

<<http://graduacao.setrem.com.br/curriculo-3111-37-fac>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

SILVEIRA, André Stein. **A educação corporativa e suas contribuições para o desenvolvimento humano**. 2011. 377 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2011.

SMITH. Adam. **Inquérito sobre a natureza e as causas da riqueza das nações**. Lisboa: Fundação Calouste, 1987.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, 2002.

UCPEL. Disponível em: <<http://pedagogia.ucpel.edu.br/curriculo>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

UCS. Plano Curricular do curso de Licenciatura em Pedagogia. Disponível em: <<https://www.ucs.br/portais/curso148/plano/GRA000637/H/>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

UFFS. Disponível em: <http://www.uffs.edu.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1185&Itemid=1757>. Acesso em: 19 mar. 2014.

UFPEL. Disponível em: <<http://wp.ufpel.edu.br/fae/curriculo-do-curso/>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

UFMS. Disponível em: <http://w3.ufsm.br/pedagogiaead/index.php?option=com_content&view=article&id=78&Itemid=112>. Acesso em: 19 mar. 2014.

ULBRA. Curso de Pedagogia. Disponível em: <<http://www.ulbra.br/santarem/graduacao/presencial/pedagogia/licenciatura/>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

UNICRUZ. Estrutura Curricular do Curso de Pedagogia. Disponível em: <<http://www.unicruz.edu.br/site/cursos/pedagogia/estrutura.php>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

UNIFRA. Disponível em: <<http://www.unifra.br/site/pagina/conteudo/42>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

UNIJUI. Página Inicial do Curso de Pedagogia. Disponível em: <<http://www.unijui.edu.br/cursos/graduacao/presencial/pedagogia-licenciatura>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

UNIRITTER. Disponível em: <<http://www.uniritter.edu.br/graduacao/pedagogia>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

UNISC. Estrutura Curricular do Curso de Pedagogia. Disponível em: <<http://www.unisc.br/portal/pt/cursos/graduacao/pedagogia/estrutura-curricular.html>>. Acesso em: 19 de mar. 2014.

UNISINOS. Grade e corpo docente da Graduação em Pedagogia. Disponível em: <<http://www.unisinos.br/graduacao/pedagogia/presencial/sao-leopoldo/grade-e-corpo-docente>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

UNIVATES. Disponível em: <<https://www.univates.br/graduacao/pedagogia/disciplinas>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

UPF. Pedagogia. Disponível em: <http://www.upf.br/site/index.php?option=com_content&task=view&id=77&Itemid=667-.VubXHfkrKM8>. Acesso em: 19 mar. 2014.

URCAMP. Currículos de Cursos Oferecidos. Disponível em: <<http://ati2.urcamp.tche.br/cgi-bin/listacursos.cgi>>. Acesso em: 19 de mar. 2014.

URI. Projetos Pedagógicos. Disponível em: <http://www.reitoria.br/reitoria_uri/show.php?pag=1014>. Acesso em: 19 mar. 2014.

VERGARA. Sylvia Constant. Universidade corporativa: a parceria possível entre a empresa e universidade tradicional. *Revista de administração pública*, v. 34, n. 5, Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

APÊNDICE A – Questionário Aplicado aos Pedagogos e Pedagogas Entrevistados

1. Caracterização do sujeito da pesquisa:

- a. Nome
- b. Idade
- c. Ano da conclusão da formação do curso de Pedagogia e ênfase
- d. Instituição de ensino

Quais os conteúdos do curso de Pedagogia mais lhe marcaram?

2. Caracterização do ambiente/contexto:

- a. Qual é a área de mercado da e
- b. Empresa em que atua?
- c. Qual cargo ocupa?
- d. Quais são as principais atribuições desse cargo?
- e. Quanto tempo tem de atuação nessa empresa/cargo?

3. Caracterização da atuação profissional:

- a. Você encontrou desafios, em termos de conhecimento, em sua rotina de trabalho, quando começou atuar na empresa?
- b. Que conhecimentos da graduação foram fundamentais para a atuação na empresa?
- c. Você acredita que a sua formação acadêmica atende as demandas de trabalhar no contexto empresarial?
- d. Você buscou outras formações? Quais? Em que nível?
- e. Se você pudesse contribuir no currículo da formação em Pedagogia que conhecimentos deveriam ser trabalhados?

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Informado e Esclarecido

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO E ESCLARECIDO**

Sob o título **O PAPEL DO PEDAGOGO NO CONTEXTO EMPRESARIAL**, este estudo, que culminará na elaboração de uma dissertação de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Educação, pretende investigar o papel do Pedagogo no contexto empresarial dentro de uma perspectiva de espaço educativo.

Os dados e resultados individuais da pesquisa estarão sempre sob sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito que venha a ser publicado, a não ser que o/a autor/a do depoimento manifeste expressamente seu desejo de ser identificado/a.

A participação nesta pesquisa não oferece risco ou prejuízo à pessoa entrevistada. Se no decorrer da pesquisa o participante resolver não mais continuar ou cancelar o uso das informações prestadas até então, terá toda a liberdade de o fazer, sem que isso lhe acarrete qualquer consequência.

A pesquisadora responsável pela pesquisa é a candidata à mestre Profa. Sibeles Mocellin, aluna do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do RS sob a orientação da Professora Dra. Simone Valdete dos Santos. Ambas se comprometem a esclarecer devida e adequadamente qualquer dúvida ou necessidade de informações que o/a participante venha a ter no momento da pesquisa ou posteriormente, através do telefone (51) 3382-6548 – Grupo CEEE.

Após ter sido devidamente informado/a de todos os aspectos da pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas, eu

_____,
cédula de identidade n.º _____ concordo em receber a candidata ao título de Mestre em Educação em minha casa e / ou outro local a ser combinado, prestar depoimentos, preencher questionários ou disponibilizar documentos sobre o objeto da referida pesquisa.

Quanto à identificação da autoria de meu depoimento opto:

() pela não identificação de meu nome.

() pela identificação de meu nome.

Participante da Pesquisa (assinatura)

Pesquisadora (assinatura)

LOCAL E DATA:

APÊNDICE C – Resultado da pesquisa no banco CAPES utilizando as palavras chaves relacionadas à temática abordada

	Autor	Título	Tipo	Instituição de Ensino	Área de conhecimento	Linha de pesquisa
1	Mascarenhas, Aline Daiane Nunes	Percepções de médicos sobre o papel do pedagogo no trabalho com crianças hospitalizadas: o caso do hospital das clínicas da UFBA	Mestrado acadêmico em educação	Universidade Federal da Bahia	Educação	Educação e Diversidade
2	Leite, Pedro Franz Oliveira	O papel do pedagogo nas organizações empresariais: um estudo de caso	Mestrado profissional em desenvolvimento humano e responsabilidade social	Fundação Visconde de Cairu	Sociais e Humanidades	Tecnologias Sociais e Formação Corporativa
3	Magni, Katia Barreiro	Práticas e princípios que sustentam os modelos de educação corporativas organizações hospitalares da ANAHP	Mestrado profissional em administração	Fundação Getúlio Vargas/RJ	Administração	Organização e Gerência
4	Araújo, Antônio De Pádua	Competências profissionais e educação corporativa em gestão de pessoas: um estudo empírico	Doutorado em administração	Universidade de São Paulo	Administração	Gestão de Pessoas
5	Lima, Jose Eduardo Pereira De	A educação corporativa no desenvolvimento das competências gerenciais: o caso do programa diálogo do Banco do Brasil	Mestrado profissional em gestão empresarial	Faculdade Boa Viagem	Administração	Gestão Empresarial
6	Silveira, Andre Stein Da	A educação corporativa e suas contribuições para o desenvolvimento humano	Doutorado em educação	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul	Educação	Pessoa e Educação
7	Morais, Fabio Rogerio De	Educação corporativa, aprendizagem organizacional e inovação: um estudo de caso em uma empresa de serviços	Mestrado acadêmico em administração	Faculdade Novos Horizontes	Administração	Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

8	Lima, Joice Garcia	Avaliação educacional na educação corporativa: as práticas de avaliação da aprendizagem e a contribuição dos cursos dos programas de educação corporativa para a atuação profissional do educando	Mestrado acadêmico em educação	Universidade Federal do Ceará	Educação	Avaliação Educacional
9	Moretto, Simone Machado	Educação corporativa: o contexto do departamento de treinamento & desenvolvimento na empresa ALFA	Mestrado acadêmico em administração	Universidade Federal de Santa Catarina	Administração	Organizações e Sociedade
10	Pereira, Welimar Jose	A contribuição da educação corporativa para a satisfação dos clientes e a competitividade no setor automobilístico	Mestrado profissional em administração	Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo	Administração	Inovação e Organizações
11	Dias, Carolina Aparecida De Freitas	Avaliação de resultados em educação corporativa: um estudo com as organizações que se destacam em gestão de pessoas	Mestrado acadêmico em administração	Universidade de São Paulo	Administração	Gestão de Pessoas
12	Silva, Sheldon William	Treinet bradesco: análise de uma ferramenta de educação corporativa	Mestrado profissional em administração	Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo	Administração	Inovação e Organizações
13	Oliveira, Celia Maria Azevedo De	Educação corporativa na EMBASA: perspectiva dos colaboradores internos	Mestrado profissional em desenvolvimento humano e responsabilidade social	Fundação Visconde de Cairu	Educação	Tecnologias Sociais e Formação Corporativa
14	Carvalho, Viviane Moller De	As práticas de recursos humanos e educação corporativa nas 150 melhores empresas para você trabalhar no Brasil (2007-2010)	Mestrado profissional em sistemas de gestão	Instituição de Ensino: Universidade Federal Fluminense	Engenharia de Produção	Sistema de Gestão pela Qualidade Total

15	Costa, Rafael Magalhaes	Os programas de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa e o nível de maturidade em gestão de pessoas: um estudo baseado no people capability maturity model (P-CMM)	Mestrado profissional em administração	Pontifícia Universidade Católica do Rio De Janeiro	Administração	Comportamento e Estratégia Organizacional em Ambiente de Mudança
16	Filho, Osmany Mendes Parente	Resistência ao e-learning e grupos geracionais na educação corporativa	Mestrado profissional em administração e controladoria	Universidade Federal do Ceará	Administração	Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas
17	Moraes, Fabio Cassio Costa	A educação corporativa na gestão dos bancos no brasil: um estudo sobre os valores disseminados e as competências desenvolvidas pelos programas de formação gerencial	Doutorado em administração	Universidade de São Paulo	Administração	Indisponível
18	Santana, Rosilene Oliveira De	Educação corporativa como estratégia das organizações: um estudo de caso no SEBRAE-BA.	Mestrado profissional em desenvolvimento humano e responsabilidade social	Fundação Visconde de Cairu	Sociais e Humanidades	Tecnologias Sociais e Formação Corporativa
19	Dib, Juliana Menezes Peixoto	Fatores críticos na implantação da educação corporativa nas agências reguladoras	Mestrado acadêmico em engenharia de produção	Universidade Federal do Rio de Janeiro	Engenharia de Produção	Indisponível
20	Junior, Luiz Antonio Souza Lima De Macedo	Educação corporativa: um estudo de casos múltiplos	Mestrado profissional em administração	Faculdade de Economia e Finanças do IBMEC	Administração	Gestão das Organizações
21	Cunha, Thereza Cristina Guerra Da	Entre teoria e prática: o tutor on-line como "ferramenta" na educação corporativa um estudo de caso	Mestrado acadêmico em comunicação	Universidade Paulista	Comunicação	Contribuições da Mídia para a Interação entre Grupos Sociais.

22	Costa, Dacia Cristina Teles	Educação corporativa: estratégia empresarial de formação e controle dos trabalhadores	Mestrado acadêmico em serviço social	Universidade Federal do Rio De Janeiro	Serviço Social	Indisponível
23	Casaletti, Barbara Burgardt	A constituição do docente online em um contexto de educação corporativa	Mestrado acadêmico em educação	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul	Educação	Formação, políticas e práticas em educação