

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, SAÚDE E TECNOLOGIA
CURSO DE PEDAGOGIA

JOSÉ RIBAMAR OLIVEIRA MORAIS

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: o olhar do(a) Pedagogo(a) que trabalha numa
empresa privada em Imperatriz-MA

IMPERATRIZ-MA
2021

JOSÉ RIBAMAR OLIVEIRA MORAIS

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: o olhar do(a) Pedagogo(a) que trabalha numa empresa privada em Imperatriz-MA

Monografia apresentada ao Curso de Pedagogia da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do grau de Licenciado em Pedagogia.

Orientador: Prof. Vicente Marques de Castro Neto

IMPERATRIZ-MA
2021

JOSÉ RIBAMAR OLIVEIRA MORAIS

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: o olhar do(a) Pedagogo(a) que trabalha numa empresa privada em Imperatriz-MA

Monografia apresentada ao curso de Pedagogia da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do grau de Licenciada em Pedagogia.

Aprovado em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Vicente Marques de Castro Neto (Orientador)
Mestre em Educação
Universidade Federal do Maranhão

Prof. José Batista de Oliveira
Mestre em Educação
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Erivanio da Silva Carvalho
Doutor em Educação
Universidade Federal do Maranhão

Dedico este trabalho especialmente aos meus pais (*in memoriam*), à minha tia-mãe Vera pela criação e amor a mim dispensados e à minha esposa Socorro e filha Hellen, meus amores. Obrigado por tudo. Aos meus irmãos e demais familiares pelo apoio sempre presente.

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida e por me cercar de pessoas tão afetuosas que me ensinaram ser honesto e a lutar por este nobre objetivo de vida, o meu objetivo de vida. Obrigador Senhor!

Ao Professor Vicente Marques de Castro Neto, meu orientador neste trabalho, pelo apoio, correções, dicas e tudo necessário para que este trabalho chegasse a este nível.

Aos meus pais (*in memoriam*) e à minha tia-mãe Vera, por terem sido os pilares da minha formação.

Aos meus amigos, que sempre estão ao meu lado nas dificuldades e vitórias.

À minha esposa Socorro e a minha filha Hellen por terem sido minhas grandes parceiras nessa caminhada.

Às pedagogas que contribuíram com a minha pesquisa, que mesmo à distância, sem me conhecerem pessoalmente, aceitaram e tornaram este trabalho possível.

Aos professores e professoras do Curso de Pedagogia da UFMA do Campus de Imperatriz, que contribuíram para construção deste trabalho monográfico, através das ideias, experiências e suas capacidades individuais.

Às minhas amigas e amigos do Curso de Pedagogia da UFMA/CCSST e aos demais colegas, pelo apoio, conselho e incentivo para a conclusão deste trabalho.

Onde quer que haja mulheres e homens, há sempre o que fazer, há sempre o que ensinar, há sempre o que aprender.

Paulo Freire

RESUMO

O presente trabalho monográfico intitulado de Pedagogia Empresarial: O olhar do(a) Pedagogo(a) que trabalha em uma empresa privada em Imperatriz-MA teve como **objetivo geral** analisar a visão dos pedagogos que trabalham em empresas privadas em Imperatriz-MA sobre a pedagogia empresarial, os **objetivos específicos** foram identificar as principais atividades que fazem parte do dia a dia dos (as) pedagogos (as) no seu ambiente de trabalho; entender a concepção de trabalho que prevalece na empresa privada onde trabalham os(as) pedagogo(as); analisar o entendimento dos(as) pedagogos(as) no tocante à atuação desses profissionais em ambientes que não sejam a unidade escolar; identificar os principais benefícios para uma empresa privada que abraçar a proposta da pedagogia empresarial, segundo o olhar do(a) pedagogo(a). Devido ao contexto sanitário em que vivemos, pandemia da Covid-19, e da pouca disponibilidade deste profissional em estudo, fizemos uso da tecnologia (internet) para obter as respostas do questionário com questões fechadas e abertas. O interesse em pesquisar esse tema surgiu a partir do desejo de entender a percepção do(a) pedagogo(a) que atua na área comercial privada no que se refere a Pedagogia Empresarial, o que nos levou a investigar se a pedagogia teria espaço nesse meio. Dentre os autores utilizados para fundamentar essa pesquisa destacamos: Libâneo (2010), Almeida (2006) Maron (2021), Holtz (2006), Chiavenato (2003) Fireman (2006), entre outros; além de documentos oficiais como LDB nº 9394/96 e o Projeto de Lei nº 7.900-A de 2014. A metodologia adotada foi de natureza qualitativa de caráter descritivo, sob enfoque fenomenológico. Nas considerações finais constatamos que o pedagogo pode atuar em todos os tipos de empresa privada, em diferentes setores, tendo contato direto com recurso humano uma vez que sua ação esta voltada para a capacitação dos colaboradores da empresa, assim como concondamos com as colocações das entrevistadas, destacando que para a empresa se desenvolver de forma consciente da sua função na sociedade, a mesma deve valorizar o processo de humanização em seu ambiente, seja no campo administrativo seja no campo da produção.

Palavras-chave: Pedagogia Empresarial. Empresa. Pedagogo.

ABSTRACT

This monographic work entitled Business Pedagogy: The look of (a) Pedagogue (a) working in a private company in Imperatriz-MA has as general objective to analyze the views of pedagogues who are in private companies in Imperatriz-MA about pedagogy and, as specific objectives, to identify the main activities that are part of the daily lives of pedagogues in their work environment, to understand the conception of work that prevails in the private company where the pedagogues work (as), the analysis of the understanding of pedagogues regarding these professionals in environments other than a school unit and identify the main benefits for a private company that embraces a proposal of business pedagogy, according to the (a) pedagogue (a). Due to the health context we live in, the Covid-19 pandemic, and the limited availability of this professional under study, dissemination of the use of technology (internet) to obtain the answers to the questionnaire with open questions. Curiosity in researching this theme arose from the desire to understand the perception of the pedagogue who works in the private commercial area with regard to Business Pedagogy, which led us to investigate whether pedagogy would have space in this quite . Among the authors used to support this research, we highlight: Libâneo (2010), Almeida (2006) Maron (2021), Holtz (2006), Chiavenato (2003) Fireman (2006), among others; in addition to official documents such as LDB nº 9394/96 and the 'Bill of Law nº 7.900-A of 2014. The adopted methodology was of a qualitative descriptive nature, under a phenomenological approach, taking as technical procedures the bibliographic research and questionnaire application open. In our considerations, we found that the pedagogue can work in all types of private companies, in different sectors, having direct contact with human resources, since their action is aimed at training the company's employees, as well as we agree with the placements of the interviewees, highlighting that for the company to develop consciously of its role in society, it must value the process of humanization in its environment, whether in the administrative field as well as in the field of production.

Key Words: Business Pedagogy. Company. Pedagogue.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. O TRABALHO NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: HISTORICIDADE E INFLUÊNCIA NA EDUCAÇÃO.....	14
1.1 Aspectos históricos sobre o trabalho no capitalismo.....	14
1.1.1 O trabalho moderno e suas gerências científicas.....	15
1.1.2 O taylorismo.....	16
1.1.3 O fordismo.....	18
1.1.4 O toyotismo.....	19
1.2 Estreita relação entre educação e trabalho.....	21
2. PEDAGOGIA EMPRESARIAL: UM NOVO ESPAÇO PARA ATUAÇÃO DO PEDAGOGO EM UM AMBIENTE NÃO-FORMAL DE EDUCAÇÃO.....	24
2.1 Aproximações entre administração empresarial e administração escolar.....	24
2.2 O pedagogo em espaços não escolares.....	29
2.3 Pedagogia empresarial: campos e perspectivas.....	32
3 O OLHAR DO(A) PEDAGOGO(A) SOBRE A PEDAGOGIA EMPRESARIAL.....	36
3.1 Caracterização das empresas em que trabalham as participantes da pesquisa.....	36
3.2 Caracterização das pedagogas participantes da pesquisa.....	37
3.2.1 Quanto a idade das pedagogas pesquisadas.....	38
3.2.2 Quanto ao sexo constatado na formalidade.....	38
3.2.3 Quanto ao cargo que ocupa a pedagoga na empresa.....	39
3.2.4 Quanto aos anos de atuação no cargo que ocupa dentro da empresa.....	39
3.2.5 Quanto ao ano em que a entrevistada recebeu a graduação em Pedagogia.....	40
3.2.6 Quanto a instituição de ensino superior que a pesquisada recebeu o diploma de sua primeira graduação.....	41
3.2.7 Quanto aos motivos que levaram as entrevistadas a optarem pelo Curso de Pedagogia.....	42
3.2.8 Quanto a pretensão de uma segunda graduação por parte das entrevistadas.....	43

3.2.9 Quanto a pretensão de participar de uma pós-graduação.....	43
3.2.10 Quanto aos fatores positivos e negativos que marcaram a sua graduação.....	44
3.3 O trabalho, a atuação e o entendimento pedagógico das pedagogas pesquisadas.....	46
3.3.1 Quanto a satisfação das pesquisadas no tocante a função que exerce na empresa.....	46
3.3.2 Quanto as principais atividades realizadas diariamente pelas pesquisadas na empresa.....	48
3.3.3 Quanto aos principais saberes e competências que são necessários para as entrevistadas desenvolverem um trabalho satisfatório.....	49
3.3.4 Quanto a concepção de trabalho embutida no cotidiano cultural da empresa, segundo olhar da entrevistada.....	51
3.3.5 Quanto aos cursos, treinamentos e capacitações que as empresas oferecem aos seus funcionários.....	53
3.3.6 Quanto as vantagens da formação em pedagogia para o exercício da função na empresa.....	54
3.3.7 Quanto ao entendimento por parte das pesquisadas em relação a atuação do pedagogo no ambiente não-escolar.....	55
3.3.8 Quanto ao conceito formado pelas pesquisadas no que se refere a Pedagogia Empresarial.....	57
3.3.9 Quanto a preocupação por parte da empresa em valorizar a atuação da entrevistada pedagoga em sua formação específica.....	58
3.3.10 Quanto a alguns benefícios que a empresa pode adquirir caso venha aderir a concepção da Pedagogia Empresarial.....	60
3.3.11 Quanto a compreensão das pesquisadas no tocante ao que é ser uma pedagoga.....	61
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
REFERÊNCIAS.....	68
APÊNDICES.....	70

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo discutir o olhar do pedagogo em ambientes não-formais de ensino, especificamente nas empresas privadas, pretendendo refletir sobre as possibilidades de atuação nestes novos espaços.

Entendemos que o trabalho pedagógico não fica restrito apenas à docência. O mesmo tem a possibilidade de atuar em diversas áreas. Para os autores apresentados nesta monografia, fica evidente que onde existir processo de ensino e aprendizagem existe, neste espaço, a necessidade da presença de um profissional da educação: o pedagogo.

A concepção da pedagogia no seu sentido mais amplo contempla profissionais que, após formados, trabalharão essencialmente no âmbito da escola, ou seja, muitas das atividades ou quase todas serão direcionadas para a escola, isto se deve ao fato de que o ato de educar está historicamente ligado ao educador e a seu nicho de atuação chamado “escola”.

O educador como em outras funções e ocupações têm se reinventado no tocante ao seu papel na sociedade atual, tanto que tem buscado novos nichos de atuação como é o caso da pedagogia empresarial, divulgada, desejada e perfeitamente ativa para o desenvolvimento da empresa e autodesenvolvimento pessoal.

A introdução das inovações tecnológicas tem ajudado a sociedade brasileira a passar por processos de desenvolvimento em diversas áreas do conhecimento e no processo produtivo. Sendo assim, o mercado de trabalho passou a exigir mais capacitação e habilidades dos seus funcionários, buscando profissionais qualificados que possam atender e alcançar os objetivos que as empresas propõem. Na atualidade o foco na formação dos trabalhadores é a sua qualidade intelectual.

Pretendemos mostrar, portanto, que o pedagogo pode atuar em diferentes áreas em que ocorre o processo educativo. Para que isso ocorra, é necessário que os cursos de pedagogia se preocupem e possibilitem a formação para atuação em outras áreas, inclusive, nas empresas.

O presente trabalho se constitui, portanto, em um estudo sobre a vivência do pedagogo em ambiente empresarial, ocasionando assim, o seguinte

questionamento: Qual a compreensão do pedagogo que trabalha em uma empresa privada, na cidade de Imperatriz-MA, em relação a pedagogia empresarial?

Diante desse questionamento, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a compreensão dos pedagogos que trabalham em empresas privadas em Imperatriz-MA sobre a pedagogia empresarial. Os objetivos específicos foram: identificar as principais atividades que fazem parte do dia a dia dos (as) pedagogos (as) no seu ambiente de trabalho; entender a concepção de trabalho que prevalece na empresa privada onde trabalham os(as) pedagogo(as), analisar o entendimento dos(as) pedagogos(as) no tocante a atuação desses profissionais em ambientes que não seja a unidade escolar; identificar os principais benefícios para uma empresa privada que abraçar a proposta da pedagogia empresarial, segundo o olhar do(a) pedagogo(a).

Acreditamos que a temática em questão poderá contribuir significativamente ao meio acadêmico, tendo em vista que se trata de uma área de atuação do pedagogo pouco explorada até o momento, podendo ser ponto de partida para outras pesquisas acadêmicas, tendo em vista a expansão da área de atuação do pedagogo.

O percurso teórico-metodológico do presente trabalho foi produzido a partir de uma revisão bibliográfica que contemplasse, na medida do possível, o objeto da pesquisa de cunho qualitativo, sob enfoque fenomenológico. A abordagem qualitativa nos ajuda na análise de modo flexível dos dados, propicia uma discussão por meio da compreensão das informações mediante a linguagem dos sujeitos da pesquisa, através das descrições e interpretações dos resultados. Já, o enfoque fenomenológico possibilita discutir sobre as decorrentes manifestações da pedagogia empresarial e, ao invés de estabelecer uma hipótese inicial, em seu lugar, colocamos o questionamento.

Utilizamos, também, a pesquisa de campo, para assim levantar informações sobre a realidade tal como se apresentava. Como instrumento de pesquisa utilizamos o questionário com perguntas abertas e repassamos às quatro pedagogas que trabalham em empresas privadas, no ramo comercial, na cidade de Imperatriz-MA.

Queremos destacar neste texto que devido ao atual contexto em que vive a sociedade mundial, com a pandemia da Covid-19 decretada pela Organização Mundial da Saúde, não foi possível o contato direto com as pedagogas que participaram da pesquisa. Tivemos contato com elas por meio do uso de plataformas na internet, como o google Meet, que permitiu o contato online, onde foi possível levantar de forma preliminar algumas informações das pedagogas e que contribuíram para um entendimento melhor das respostas do questionário.

Entre os autores utilizados para fundamentar essa pesquisa destacamos: Izolda (2011), Libâneo (2010, 2012), Holtz (2006), Abrantes (2012), Chiavenato (1999), entre outros.

Por fim, o presente texto está estruturado em três capítulos. No primeiro capítulo abordamos a questão histórica do trabalho, desde o seu surgimento até os dias de hoje. Destacamos a estreita relação entre a educação e o trabalho com linguagens e processos que se confundem. No segundo capítulo apresentamos as relações de afinidades existentes entre trabalho e educação numa sociedade capitalista, visto que cargos, linguagens e outros termos por serem comuns se aplicam a estes campos. Tratamos também, dos espaços educacionais não escolares, baseado especialmente em Libâneo (2010) e, efetivamente, da Pedagogia Empresarial no tocante a seus campos e perspectivas. No terceiro capítulo a análise das informações levantados na pesquisa de campo.

1 O TRABALHO NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: HISTORICIDADE E INFLUÊNCIA NA EDUCAÇÃO

Neste capítulo procuraremos abordar a questão histórica do trabalho, desde o seu surgimento, desenvolvimento até os dias de hoje. As fases do trabalho são contempladas aqui, tendo em vista que o mundo percebeu sua industrialização essencialmente a partir da revolução industrial. Também foi a partir da revolução que surgiram o que conhecemos hoje como gerências científicas do trabalho. Para finalizar este capítulo destacamos a estreita relação entre a educação e o trabalho com linguagens e processos que se confundem.

1.1 Aspectos históricos sobre o trabalho no capitalismo

O trabalho como conhecemos e entendemos hoje remonta aos primeiros anos da humanidade, quando o homem precisou desenvolver habilidades, até então desconhecidas por ele mesmo para que pudesse sobreviver; isto mesmo, sobreviver, esta foi a primeira necessidade que chegou até nós fazendo com que trabalhássemos.

O trabalho passou por vários ciclos de produção como: comunismo, escravismo, feudalismo, até chegar ao capitalismo. O trabalho na experiência de hoje a que mais tem semelhança é aquela obtida a partir da Revolução Industrial na Inglaterra, na segunda metade do século XVIII, tendo como um de seus marcos a criação da máquina à vapor de James Watt. A revolução industrial garantiu não só o surgimento da indústria através da máquina a vapor como reforçou a divisão do trabalho, além de fomentar um novo modo de produção, o capitalismo.

Também foi na revolução industrial que os trabalhadores começaram a se organizar em sindicatos e a lutar por seus direitos tendo em vista melhorias na organização, execução e resultados produzidos pelo trabalho.

Segundo Marcuse (1999), por mais que a era moderna trouxesse desenvolvimento em função das várias mudanças decorrentes do “progresso”, estas trouxeram também algumas distorções das quais muitos trabalhadores

sofrem até hoje, como: jornadas de trabalho acima de 8 horas/dia, subsalários, exploração, dominação, entre outras, tudo isto atrelado a uma subserviência ou servilismo ocultos pelo recebimento de salários.

Essa forma de exploração é denunciada por Marcuse (1999, p. 59) quando diz que “[...] essa felicidade, que ocorre fracionadamente, durante as poucas horas de lazer entre os dias ou noites de trabalho, [...] habilita-o a prosseguir em seu desempenho, que por sua vez perpetua o seu trabalho e o dos outros”.

Nessa relação patrão-trabalhador, certamente, o mais prejudicado acaba sendo o trabalhador, pois os momentos que seriam para dedicar ao lazer e a momentos à família reforçam o reflexo e não a reflexão. Como se não bastasse tudo isso, a grande mídia persuade os trabalhadores a um consumismo desenfreado criando a falsa ideia de saciedade de desejos que não tem fim; assim, as necessidades atendidas aqui são muito mais da produção capitalista do que propriamente as do trabalhador. Uma das nuances observada no ato do trabalho e denunciada por Karl Marx é o fenômeno da alienação ou estranhamento, que é o processo no qual o trabalhador torna-se estranho ao produto do seu trabalho.

Mesmo vivendo um desenvolvimento tecnológico nos moldes de hoje se presencia, especialmente aqueles que se dedicam à valorização e aumento da expectativa de vida do homem e otimização de seus potenciais já seria, segundo Crochik (2013, p. 63), “[...] possível eliminar a pobreza e miséria da face da terra, porém antagonicamente, quanto mais isto é possível maior é a distância entre ricos e pobres e entre empregadores e empregado, determinando assim a perpetuação do regime capitalista”.

1.1.1 O trabalho moderno e suas gerências científicas

Ao investigarmos os distintos significados atribuídos ao trabalho podemos encontrar as contribuições de concepções originárias nas ciências sociais como a antropologia, a sociologia, a economia, a psicologia e outras.

Segundo Lacombe (2006), em relação ao conceito de trabalho muitos adotam o ponto de vista de que ele é um fardo, de que o homem trabalha para

sobreviver, ou, se for afortunado, a fim de conseguir dinheiro suficiente para poder fazer as coisas que realmente gosta.

Ainda segundo Lacombe (2006) é preciso considerar que o trabalho é parte essencial da vida humana, uma vez que constitui aspecto de uma vida que lhe confere status e o liga a vida em sociedade, ou seja, o trabalho é uma atividade social.

Vários teóricos e estudiosos do trabalho apresentam visões e definições diferentes, porém todos colocam o trabalho como algo essencial ao homem. Para Croce (apud Lacombe, 2006) o trabalho é a mais fecunda afirmação da vida humana. O trabalho não é pena e dor, pelo contrário, é essencialmente a alegria de viver. Para Rodin (apud Lacombe, 2006) o mundo não será feliz senão quando todas as pessoas tiverem alma de artista, ou seja, quando todos sentirem prazer no seu trabalho.

Os comentários acima além de enaltecer o trabalho e confirmarem aspectos importantes dos quais muitos de nós trazemos desde a mais tenra idade até o auge da idade profissional, como por exemplo, a necessidade de subsistência ou ainda afirmação pessoal perante uma sociedade que enxerga no trabalho uma saída para o caos vivido, especialmente nas grandes metrópoles, como também vislumbram uma alegria alcançada por aqueles que exercem atividades profissionais.

Um aspecto que certamente traz bastante frustração a muitas pessoas ante o trabalho é a divisão que este faz para com seus partícipes. Muito embora alguns só consigam perceber uma divisão de horários, rendimentos, produtividade, etc. somente pós-revolução industrial, notadamente com a aplicação do viés taylorista é que se tornam visíveis.

Vale ressaltar que a divisão do trabalho já tinha sido vivenciada no mundo, no período do primeiro modo de produção: o regime de escravidão.

A partir do início do século XX é que o mundo do trabalho assalariado começou a ganhar novos contornos, com a introdução do método científico na organização e execução da produção, por meio da concepção taylorista de administração.

1.1.2 – O taylorismo

Um dos precursores da aplicação e concepção do trabalho como o temos hoje foi, sem dúvida, Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915). Taylor trabalhava como maquinista e contramestre em uma indústria siderúrgica, sendo que, a partir de suas vivências, é que ele percebeu a ausência de um fator que poderia ser crucial ao desenvolvimento de suas atividades e de muitos outros: o planejamento.

Ocorre que no sistema anterior ao taylorismo a administração impunha ao trabalhador a responsabilidade de executar as tarefas da forma como lhe convinha, mesmo que para isto pudesse se utilizar de várias ferramentas, ou seja, havia pouca ou nenhuma orientação por parte de alguém que gerenciasse e coordenasse as tarefas.

Também não havia uniformidade da entrega das tarefas e/ou resultados que fossem convincentes aos proprietários de empresas. Já no aspecto educacional o prejuízo com este modo de realização do trabalho era grande, isto porque, não havia literatura dedicada ao tema que fosse capaz de organizar as tarefas e os trabalhadores, era mais premissa atinente ao trabalho que ficava a cargo do próprio trabalhador, conforme relata Vieira (1989).

Podemos dizer que a grande contribuição do taylorismo para os empresários/empregadores foi a instituição da administração científica, que visava um controle efetivo sobre o trabalhador; controle este que acabou por instituir o taylorismo. Apesar de testá-las e praticá-las nos Estados Unidos na década de 1880, somente em 1911 Taylor formalizou suas ideias através da obra *“Princípios de Administração Científica”*.

Logo não demorou para que o taylorismo ganhasse notoriedade, exatamente por ser a desorganização do trabalho nas empresas, um fato que merecia atenção por parte dos empresários. Vieira (1989) destaca que a administração científica proposta por Taylor surge como um “estágio superior da divisão do trabalho”, o que para muitos não passava do aperfeiçoamento da produção ou um novo caminho a serviço do progresso industrial.

O “sistema” desenvolvido por Taylor baseia-se em quatro princípios, conforme Lodi (1971), que merecem destaque:

- desenvolvimento de uma ciência do trabalho;
- seleção e desenvolvimento científicos do empregado;
- combinação da ciência do trabalho com a seleção de pessoal;
- cooperação entre administração e empregados.

Para facilitar o entendimento e a aceitação desses princípios foram criados termos reduzidos para cada um, sendo estes: planejamento, seleção, controle e cooperação.

Segundo Chiavenato (2000), Taylor procurou substituir os métodos empíricos e rudimentares pelos métodos científicos, que passou a ser conhecido como Organização Racional do Trabalho (ORT). Essa forma de organização se baseia nos aspectos da análise do trabalho e estudo do tempo e movimento, bem como do estudo da fadiga humana, da divisão do trabalho, da especialização do operário, do desempenho de cargos e tarefas, do incentivo salarial, em prêmios por produção e da supervisão funcional.

Segundo Antunes (1999), foi observada a possibilidade da divisão e subdivisão dos movimentos realizados pelos operários para cumprirem uma tarefa e, tornar essa mesma tarefa, em uma série ordenada de movimentos simples. Os movimentos que fossem considerados “inúteis” eram excluídos e aqueles considerados “úteis” tornavam-se simplificados ou racionalizados.

Resumindo, podemos afirmar que o estudo dos tempos e movimentos era a determinação do tempo mínimo que o operário levaria para executar determinada tarefa, por intermédio da utilização do cronômetro.

1.1.3 – O fordismo

Quanto ao fordismo, de acordo com a visão do capital, é uma maneira de aperfeiçoamento das ideias de Taylor, pois enquanto o taylorismo procurava administrar a forma de execução de cada trabalho individual, o fordismo realiza mais de forma coletiva.

Trata-se de mais uma gerência científica do trabalho que também se popularizou e que surgiu na primeira metade do século XIX, implantada por Henry Ford (1863-1947), considerado o pai do fordismo em razão da aplicação

de sua própria “invenção” em sua, fábrica de automóveis (Ford Motors), a qual trouxe a inovação da linha de produção em massa.

A linha de produção foi na prática uma esteira na qual vários trabalhadores cumpriam suas jornadas diárias de forma padronizada na fabricação e montagem de mercadorias que, sequer, sabiam ou conheciam. Nesta estrutura o trabalhador se tornava um sujeito alienado por conta da fragmentação das tarefas.

No livro “Trabalho e educação, uma perspectiva histórica” a autora destaca que “[...] ao realizar uma única tarefa – ou algumas, com características próximas -, o trabalhador se torna habilidoso e mais ágil, aumentando a capacidade de produção e estimulando os outros a fazerem o mesmo” (PEREIRA, 2012, p.133).

Além do problema ora mencionado por Pereira (2012) outros também merecem destaque, como: separação entre concepção e execução do trabalho; fragmentação na execução do trabalho (o primeiro e mais antigo princípio inovador do modo capitalista de produção, possibilitando um controle mais rígido por parte da gerência); apropriação por parte dos gerentes dos saberes dos trabalhadores; seleção e formação (introdução dos testes psicotécnicos) do trabalhador que cumprisse bem seu trabalho na esteira de trabalho.

Um problema surge no que diz respeito ao fordismo e sua produção em larga escala: Quem irá consumir tantos bens produzidos em tão pouco tempo? Tal problema é imediatamente remediado por um plano dos empresários, isto porque os produtores seriam melhor remunerados e assim passariam a ser consumidores de seus próprios trabalhos. Desta forma, o plano de autossustentação dos empresários capitalistas tem como princípio e fim o trabalhador assalariado.

1.1.4 O toyotismo

A partir da década de 80 do século XX, segundo Castro Neto (2008), o modelo de produção industrial norte-americano fordista, começou a perder espaço para o modelo de produção industrial toyotismo, de origem japonesa. Esse modelo surgiu ao mesmo tempo que o processo de aceleração das

tecnologias, estimulando a “[...] modernização, a automatização, a rapidez no processo de fabricação e diversificação na produção industrial” (CASTRO NETO, 2008, p. 40).

As principais configurações desse novo modelo produtivo, de acordo com Antunes (1999), são o uso crescente da microeletrônica, produção heterogênea, produção flexível, manutenção do estoque reduzido, precarização do trabalho e terceirização do processo.

Com o objetivo de atender as demandas urgentes do consumo, nesse novo paradigma de produção o trabalho é organizado em equipe e com círculos de controle de qualidade (CCQ), ou seja, há uma exigência da multifuncionalidade do trabalhador para que o mesmo se envolva em todo processo de produção e com direito a dar sugestões para melhorar a própria produção.

Nesse novo modelo de produção industrial o termo qualidade tem uma conotação de maior abrangência. Enquanto a melhoria da qualidade é aplicável somente a órbita operacional,

A *qualidade total* expande o conceito de qualidade para a organização, responsabilizando os trabalhadores por alcançar elevados padrões de qualidade; isto é a *qualidade total* faz com que cada indivíduo se responsabilize por seu próprio desempenho, e que esse se comprometa a atingir a qualidade de maneira bastante motivada (CASTRO NETO, 2008, p. 40).

Ao ser materializada a produção no modelo toyotista, segundo Antunes (1999), o mercado de trabalho foi radicalmente afetado, surgindo um número excessivo de desempregados, subcontratados e trabalhadores temporários. Nessa nova configuração, as conquistas trabalhistas são descartadas, pois acarretam despesas exorbitantes, de acordo com a visão do empregador, e o Estado é visto como gastador e inoperante pelos defensores do Estado Mínimo.

Paralelo a esse modelo de produção e gestão não há como negar que mudanças substanciais estavam ocorrendo no campo da tecnologia e da informação, fazendo com que os proprietários dos meios de produção, ou seja o capital, além de valorizar o seu próprio capital venha exigir uma escolarização mínima por parte do trabalhador, com o intuito de que o mesmo

estivesse preparado para enfrentar as novas necessidades do mercado de trabalho, através da qualificação e requalificação. Em outras palavras, o trabalhador precisa investir na sua formação para poder concorrer a uma vaga no mercado de trabalho, onde cada vez mais as disputas são acirradas e o número de vagas reduzidas.

1.2 Estreita relação entre educação e trabalho

Sabemos que na história da humanidade, especialmente nas comunidades primitivas, quando ainda não existia a divisão da sociedade em classes, a educação e o trabalho mantinham uma motivação interna e uma identificação própria, isto é, os humanos aprendiam a produzir a sua própria sobrevivência, aprendiam a trabalhar trabalhando, os meios de produção eram apropriados de maneira coletiva para suas existências. Portanto, nesse movimento de sobrevivência e trabalho ocorria um processo de aprendizagem e, ao mesmo tempo, um processo educativo.

Com o desenvolvimento do modo de produção capitalista, a humanidade foi impactada fortemente nas suas relações sociais através da divisão da sociedade em classes, em que poucos passam a ser proprietários e a maioria não proprietários dos meios de produção. Essa divisão é denunciada por Marx (2012) no momento em que anuncia a coexistência de uma relação social formada por dominantes e dominados, ou seja, uma classe que vive do trabalho alheio e outra que vende sua força de trabalho.

Dessa forma, segundo Marx (2012), as aspirações do trabalho enquanto ocupação prioritária para a subsistência e manutenção da vida humana, passam por profundas transformações desde o momento em que o artesão deixa seu lugar e o trabalho de curtir o couro, produzir a peça e ainda vendê-la na feira passa a ceder lugar a máquinas e produção em série, favorecendo assim, a uma classe de empresários dominadores, a burguesia.

Dessa forma é que surge, uma relação de subserviência da educação em prol do trabalho, que vai exigir um amplo crescimento e desenvolvimento do trabalhador, pois as habilidades de um artesão não eram mais suficientes para o “operário”.

Esse contexto vem se mantendo até os dias atuais, por meio do desenvolvimento do capitalismo, ocasionando divergências nas relações sociais, com implicações nas formas de produção, na cultura, no mundo do trabalho e na educação. Tudo isso implica em cerceamento da liberdade na maneira de trabalhar. O trabalhador e o filho desse trabalhador passam a ser disciplinados e educados, nas unidades escolares, de acordo com o desejo da sociedade capitalista.

Althusser (1987) explica como a escola deixa seu papel de neutralidade e passa a ser o principal “aparelho ideológico”, atrelando o ensino à educação ideológica dominante das massas.

Outros tantos meios ideológicos da hegemonia da classe dominante, que são todos reagrupados em volta do Estado de que a classe dominante detém o poder. Bem entendido, esta conexão, podíamos dizer sincronização, entre a cultura literária (que é o objeto-objetivo das humanidades clássicas) e a ação ideológica de massa exercida pela Igreja, pelo Estado, pelo Direito, pelas formas do regime político, etc., são a maior parte das vezes mascaradas. Mas aparecem à luz do dia nas grandes crises políticas e ideológicas, onde por exemplo as reformas do ensino são abertamente reconhecidas como revoluções nos métodos de ação ideológica sobre as massas. Vê-se então muito claramente que o ensino está em relação direta com a ideologia dominante e que a sua concepção, a sua orientação e o seu controle são um terreno importante da luta de classes. (ALTHUSSER, 1987, p. 192).

Apesar de terem em suas essências conceitos distintos, trabalho e educação sempre foram algo que acompanha a evolução da humanidade, isto porque se considerarmos grandes nações mundiais certamente chegaremos em países que pontuaram seu crescimento em uma ou outra, ou ainda, nas duas. Tais crescimentos, porém, não se deram no mesmo tempo e espaço. Até os dias de hoje há uma busca incessante para que esse crescimento aconteça, seja por meio de pensamentos ou de desenvolvimentos de tecnologias.

Pelo que vimos até agora, em parágrafos anteriores, em termos de gerências científicas adotadas para o trabalho foi possível notar que o aporte educacional pautava o crescimento e o desenvolvimento do trabalho. Se considerarmos que ambos, trabalho e educação, são importantes para a humanidade, temos então uma visão histórico-crítica das práticas humanas que

envolvem duas categorias imprescindíveis ao desenvolvimento de uma sociedade.

A estreita relação entre trabalho e educação na contemporaneidade sofreu mudanças significativas, especialmente na necessidade de conciliar o conhecimento técnico e o humanista, proporcionando maior integração entre funcionários e empregadores, tornando-se a educação mediadora desse processo.

No Brasil, a própria LDB – Lei de Diretrizes e Bases- Lei Nº 9394/96 traz em seu Art.2º, que “A educação tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1996).

2 PEDAGOGIA EMPRESARIAL: UM NOVO ESPAÇO PARA ATUAÇÃO DO PEDAGOGO EM UM AMBIENTE NÃO FORMAL DE EDUCAÇÃO

A proposta deste capítulo é estabelecer relações de afinidades existentes entre trabalho e educação numa sociedade capitalista, visto que cargos, linguagens e outros termos por serem comuns se aplicam a estes campos. Ainda neste capítulo trataremos dos espaços educacionais não escolares, baseado especialmente em Libâneo (2010) e, efetivamente, da Pedagogia Empresarial no tocante a seus campos e perspectivas.

2.1 Aproximações entre administração empresarial e administração escolar

Que a relação trabalho e educação mantém estreita afinidade na sociedade capitalista, isto não precisamos pontuar mais, uma vez que como percebemos, nas linhas acima, uma existe para auxiliar a outra, no caso a educação para o desenvolvimento e aprimoramento do trabalho e, ao mesmo tempo, o aprimoramento do sistema de produção capitalista.

O que para alguns talvez não seja familiar é que muitos termos são utilizados em ambas as áreas como forma de deixar tal relação mais próxima. Bartnik (2012, p.38) em seu livro “Gestão educacional” conceitua “[...] a empresa como um dos cenários mais expressivos de realização do trabalho com aprendizagem”. Para Matos (2010, p. 22), a empresa “[...] configura-se como uma comunidade de aprendizagem[...]”, pois as fases de evolução das empresas vão se sucedendo sempre no bojo da educação e, assim, no desenvolvimento da humanidade.

Os termos, *administração escolar* e *administração empresarial* nos direcionam à necessidade de termos uma visão esclarecida e abrangente dos pressupostos, conceituando cada um em seus nichos de atuação e organização, sejam eles educacionais ou empresariais. O fato é que para uma empresa nascer, crescer, se manter e ainda dar lucro é preciso que esteja muito alinhada e comprometida com princípios avaliativos (melhoria contínua) e futuristas (previsão, orçamento).

Nesse sentido a educação empresarial deve buscar fatores que sejam diferenciais estratégicos de crescimento e desenvolvimento, fatores essenciais para obtenção de resultados (lucro), assim é importante saber quais caminhos serão percorridos, além de criar e administrar meios e processos na busca pela excelência da cadeia produtiva.

As várias fases da história da administração empresarial nos fornecem *insights* a respeito de como os pressupostos teóricos foram formados, de como a ideologia vem atuando nas vivências das organizações e de como novos sistemas e novas práticas são aplicadas em vários outros processos administrativos, incluindo aqui a administração escolar (BARTNIK, 2012, p.26).

Até aqui duas palavras vêm-nos à mente quando o assunto é trabalho e educação, são elas: administração e gestão. Qual delas se aplica mais a uma ou a outra área? Talvez esclarecendo a origem delas podemos ter uma explícita diferenciação. Segundo Ferreira (2002, p.6):

Ambas as palavras têm origem latina, *gerere* e *administrare*. *Gerere* significa conduzir, dirigir ou governar. *Administrare* tem aplicação específica no sentido de gerir um bem, defendendo os interesses de quem os possui. Administrar seria, portanto, a rigor, uma aplicação do gerir.

Gestão se aplica mais à esfera empresarial, enquanto o termo administração tem sentido mais amplo e voltado ao âmbito público, embora não haja prejuízo de valor quando um segmento ou outro utiliza este ou aquele, porém há estudos que comprovam a especificidade na empregabilidade deles. Bartnik (2012) traz um quadro que mostra as diferenças, veja:

Administração	Gestão
A realidade é previsível	A realidade é imprevisível
A crise deve ser evitada	A crise é condição de aprendizagem
Experiências positivas são	Experiências positivas são

base para as mudanças	referência
As mudanças ocorrem pela importação de idéias	As mudanças ocorrem pela construção de consenso
A objetividade garante bons resultados	A sinergia coletiva garante bons resultados
A estrutura das organizações é a base para bons resultados	As interações contínuas entre as pessoas são motivadas para a realização dos objetivos
A disponibilidade de recursos é condição para a melhoria das ações	Na maximização do uso dos recursos existentes ocorre a proatividade
Uma vez localizados os problemas podem ser eliminados	Por serem sistêmicos, os problemas são interligados e difíceis de serem localizados
O poder, centralizado, é limitado	O poder é compartilhado e possibilita o crescimento

Não se pode deixar de levar em consideração um fator importante, quer seja para a gestão e/ou administração, a contextualização, isto porque uma organização que busca resultados deve levar em conta o ambiente, as pessoas, etc. Também não devemos deixar de considerar que independente da organização (empresa ou escola) algumas ou várias características constantes na administração e na gestão se interpenetram (interpolam); ora a administração se evidencia em detrimento da gestão e vice-versa; dependendo, é claro, da concepção do dirigente, bem como da cultura organizacional da empresa. Neste sentido podemos afirmar que o aspecto da complementaridade é absorvido por uma e por outra.

De um modo geral a administração escolar acontece de forma conceitual dentro da administração empresarial, porém, se apresentam dependendo do contexto, com características desta ou daquela. Se na administração empresarial as causas dos problemas devem ser investigadas

coletivamente, na escolar é preciso usar recursos disponíveis para tomar as decisões corretas, também com a participação coletiva. Assim como elas se entrelaçam em alguns momentos é preciso saber que os processos que legitimam uma são pressupostos para a outra, uma vez que os gestores públicos ou privados assumem a responsabilidade de governança perante a comunidade e/ou órgãos de administração do ensino e estão validando teorias desenvolvidas pela administração geral, como afirma Félix (1985, p.71):

Enquanto a administração de empresas desenvolve as teorias sobre a organização do trabalho nas empresas capitalistas, a administração escolar apresenta proposições teóricas sobre a organização do trabalho na escola e no sistema escolar. No entanto, a administração escolar não construiu um corpo teórico próprio e no seu conteúdo podem ser identificadas as diferentes escolas da administração de empresas, o que significa uma aplicação dessas teorias a uma atividade específica, neste caso, a educação.

A concepção da administração ou gestão deve ser muito mais que uma intenção ou proposta, deve ser materializada na forma de ações práticas que culminem nos objetivos definidos pela organização do trabalho escolar. Assim sendo, esse processo de construção passa por várias etapas e com a ação das pessoas que, por sua vez, adaptam, reformulam e constroem para um fim muito parecido com o que vemos hoje nas empresas: um vende, outro entrega, outro checa, mas no fim o objetivo é o mesmo, o desenvolvimento representado pelo alcance da finalidade. Alonso (1983, p.14-15) lista alguns princípios que nos levam a refletir sobre as aplicações utilizadas em empresas que influenciam na atividade escolar:

- A função administrativa é comum a todo e qualquer empreendimento social no qual ocorra divisão do trabalho e especialização de funções;
- Os fundamentos em que se apoia a administração provêm de outras ciências e estão sujeitos a mudanças, determinando alterações na concepção da “função administrativa”;
- As mudanças na concepção da “função administrativa” acarretam mudanças nos papéis correspondentes;
- Os papéis são definidos institucionalmente, porém o desempenho que lhes corresponde depende de como são percebidos pelos indivíduos deles incumbidos;
- As alterações na definição dos “papéis” requerem um novo tipo de administrador e, portanto, revisões no tipo de formação estabelecida;

- A escola constitui um tipo particular de empreendimento social no qual o trabalho tende a ser cada vez mais especializado. Classifica-se, pois, entre as chamadas *organizações*;
- As características da “função administrativa” são as mesmas em todos os tipos de empreendimentos, inclusive, no escolar;
- O comportamento dos diretores de escola reflete conceitos tradicionais desse papel decorrentes, em grande parte, da má conceitualização da “função administrativa”.

Para Luck (2008), as concepções acima configuram-se uma nova compreensão sobre o papel dos gestores escolares e implicam em reconhecer as limitações que se impõem aos conceitos de administração, pois “[...] trata-se da proposição de um novo entendimento de organização educacional e de seus processos e, para além disso, das relações da educação com a sociedade e das pessoas dentro do sistema de ensino e da escola” (LUCK, 2008, p.53).

É importante entendermos que os simpatizantes e os defensores dos interesses do capital estão mais preocupados com a formação de uma mão de obra mais qualificada para atender as necessidades do mercado de trabalho e não com as pessoas serem capazes de pensar e refletir sobre sua ação, porque quando as pessoas criam essas capacidades podem trazer serias consequências para um governo que está a serviço dos interesses dos grandes grupos econômicos.

De tudo que expomos nos parágrafos anteriores, é importante entendermos que a escola é o lugar onde ocorre boa parte das práticas educativas da população; mas, também, temos que ter consciência que a educação se dá em todos os segmentos sociais, pois o simples ato de estarmos vivendo em um determinado movimento surgem ações educativas, dando continuidade o que se aprende nas escolas.

Os demais locais em que acontece as práticas educativas tem grande influência na formação do caráter das pessoas, induzindo-as aos mais diversos saberes, ajudando a compor os comportamentos sociais e os valores éticos e morais de cada uma, estimulando assim o desenvolvimento de pensamentos e atitudes que venham contribuir para formação da sociedade.

Portanto, todas as ações educativas exercidas pelas pessoas e, especificamente pelos(as) pedagogo(as), nas escolas e nos mais diferentes espaços sociais, como na cultura, política e ainda nas associações recreativas,

igrejas, organizações não governamentais tem um enorme potencial para a formação de uma sociedade. Assim, percebemos que a educação está incorporada em todos os segmentos sociais e que estamos sempre exercendo a prática educativa.

Nesse contexto, fica evidente que a formação do Pedagogo não se resume somente ao espaço escolar. O leque de atuação deste profissional é mais abrangente, o mesmo pode atuar em diversos ambientes, ou seja, em todos os locais onde esteja necessitando de novos conhecimentos, independente da faixa etária e do espaço que os indivíduos ocupam.

2.2 O pedagogo em espaços não escolares

Não é de hoje que os espaços não escolares têm ganhado força para a implementação de estratégias pedagógicas que facilitem e/ou organizem o ensino com o objetivo de torná-lo mais acessível e possível. Em seu livro *Pedagogia e pedagogos, para quê?*, José Carlos Libâneo cita parâmetros dos caminhos pelos quais isto se torna factível, e não apenas isto, mas compreende e reconhece espaços não escolares como agentes educativos formais.

Para que tenhamos uma maior compreensão do tema, Libâneo (2010, p. 26) resgata em sua pesquisa, exposta no referido livro, o caráter conceitual da pedagogia como “teoria e prática da educação” e que a mesma não pode deixar de ser afetada em decorrência da complexidade da sociedade e da diversidade das atividades de cunho educativo.

Libâneo (2010), ainda ressalta que em vários segmentos da sociedade surge a necessidade de disseminação e abstração de saberes e formas como estes chegarão a quem precisa, seja conhecimentos, conceitos, habilidades, hábitos, procedimentos, crenças, atitudes e etc., levando assim a práticas pedagógicas. Ou seja, estamos diante de uma sociedade genuinamente envolvida por ações pedagógicas.

Um fator relevante para a compreensão na questão dos espaços não-escolares é a chamada “intelectualização” do processo produtivo. Em decorrência da multiplicidade de mudanças e processos contínuos de

incremento no capitalismo internacional novas questões são colocadas para a Pedagogia. Seja no campo das TIC's (Tecnologias da Comunicação) ou ainda da ciência com revolucionárias descobertas.

Certamente tais transformações levam à introdução no processo produtivo, de novos sistemas de organização do trabalho, mudança no perfil profissional e novas exigências de qualificação dos trabalhadores, o que acaba afetando os sistemas de ensino. “De fato com a intelectualização do processo produtivo, o trabalhador não pode ser mais improvisado. O pedagógico perpassa toda sociedade, extrapolando o âmbito escolar formal, abrangendo esferas mais amplas da educação informal e não-formal” (LIBÂNEO, 2010, p.28).

Sem dúvida alguma os espaços não-escolares também se configuram espaços de grandes possibilidades, exatamente por exigirem não apenas mais máquinas com inteligências artificiais – o que já é por demais de grande avanço para a humanidade – mas um sofisticado

arquiteto cognitivo, projetando os caminhos que os estudantes deverão percorrer na grande rede hipertextual que é o currículo hoje. Além disso, ele precisa ser um dinamizador de grupos, responsável não mais por formar alunos isoladamente, mas por constituir comunidades de aprendizagem capazes de desenvolver projetos em conjunto, se comunicar e aprender colaborativamente. (RAMAL, 2002, p. 36).

No cenário descrito por Ramal (2002) algumas barreiras como espaço, tempo e/ou lugares seriam superadas dada ao fazer do “artista” que ensina a arte do aprender e do apreender, o pedagogo, que segundo o Código Brasileiro de Ocupações – CBO, traz como descritivo da função do pedagogo, o seguinte:

Implementam, avaliam, coordenam e planejam o desenvolvimento de projetos pedagógicos/instrucionais nas modalidades de ensino presencial e/ou a distância, aplicando metodologias e técnicas para facilitar o processo de ensino e aprendizagem. Atuam em cursos acadêmicos e/ou corporativos em todos os níveis de ensino para atender as necessidades dos alunos, acompanhando e avaliando os processos educacionais. Viabilizam o trabalho coletivo, criando e organizando mecanismos de participação em programas e projetos educacionais, facilitando o processo comunicativo entre a comunidade escolar e as associações a ela vinculadas.

Outra questão com viés bastante importante que devemos atentar é para o fato de como, quantos e quais conhecimentos devam ser abordados, seja na escola, numa empresa ou em outro meio, uma vez que vivemos numa sociedade que gera uma multiplicidade desses conhecimentos e de uma maneira exponencial.

Uma visão verdadeiramente crítica do ensino, do ponto de vista histórico-social, não pode simplesmente suprimir a Pedagogia (...). Todos os educadores seriamente interessados nas ciências da educação, entres elas a Pedagogia, precisam concentrar esforços em propostas de intervenção pedagógica nas várias esferas do educativo para o enfrentamento dos desafios colocados pelas novas realidades do mundo contemporâneo (LIBÂNEO, 2010, p. 35).

Perante o alargamento do campo de atuação do Licenciado em Pedagogia, resultado do processo do mundo globalizado, na atualidade o profissional dessa área se faz presente em espaços educativos bem diferentes, tendo em vista que segundo Libâneo (2010, p.28) “O pedagógico perpassa toda a sociedade, explorando o âmbito escolar formal, abrangendo esferas mais amplas da educação informal e não formais”.

É considerado o espaço formal a escola, local em que o ensino é sistematizado e o professor é o transmissor do conhecimento. Já os espaços informais, locais que abrangem todos os espaços de socialização humana, ocorre uma educação informal durante todo o processo da vida, principalmente nas relações familiares e interpessoais, enquanto a educação não-formal acontece em espaços como os culturais e religiosos.

Não podemos deixar de citar que nesta perspectiva, na atualidade, o profissional graduado em Pedagogia e a própria Pedagogia herdam denominações bem diferentes de acordo com espaço não-escolar em que atua, como cita Vieira (2018, p. 20):

Pedagogia Hospitalar: o pedagogo hospitalar atua diretamente dentro dos hospitais auxiliando no processo educativo de crianças que necessitam realizar tratamento médico integralmente dentro do hospital. **Pedagogia Empresarial:** o pedagogo empresarial atua dentro das organizações com fins lucrativos e a **Pedagogia Social:** o pedagogo social de maneira simplificada atua diretamente em ações públicas como projetos sociais ou de ressocialização contribuído com o apoio pedagógico para crianças com dificuldades escolares ou até mesmo que não tem acesso à escola regular.

Como é do nosso conhecimento, convencionalmente o pedagogo tem atuação inicial restrita à docência na Educação Infantil, Anos Iniciais e na Gestão Escolar. Portanto, nas diferenças de atuações do pedagogo em espaços escolares e não-escolares, podemos concluir que apesar dos espaços não escolares serem ambientes não pensados, em tempos passados, para atuação do pedagogo, percebe-se que independente do ambiente há um mesmo princípio que é o ato de educar em conformidade com a sociedade visando, sempre, a constituição da cidadania.

2.3 – Pedagogia Empresarial: campos e perspectivas

A formação do profissional Pedagogo pressupõe, certamente, o pensar em alguém que tem o anseio e perspectivas de trabalho no ambiente escolar, muito em função da realidade brasileira na qual uma quantidade grande deste profissionais se encontra no fazer pedagógico escolar, essencialmente. Porém o mundo tem passado por transformações profundas nos últimos anos e muitas delas atingem uma gama gigantesca de profissões e o pedagogo não foge à essa realidade.

Dentre os espaços não-escolares que mais têm absorvido este profissional podemos citar o espaço empresarial, isso mesmo, a pedagogia empresarial tem demandando grande necessidade e urgência por pedagogos.

Muito embora seja uma ocupação relativamente recente, pois o termo “Pedagogia Empresarial” foi utilizado pela primeira vez na década de 1980 pela professora Maria Luiza Marins Holtz para designar tarefas associadas ao ensino na empresa que tivessem como objetivo o desenvolvimento profissional dos colaboradores, tarefas estas que envolviam desenvolvimento aplicação de cursos, projetos, além de programas de treinamento.

O espaço empresarial é inegavelmente capitalista o que, em um dado momento, parece excluir o pedagogo do seu potencial núcleo de atuação; por outro lado, a educação trabalha fortemente seu lado humanista. Isto sugere uma relação dialética, muito em função dos fenômenos que a sustenta, o que não impede que estas posições “conversem” diante da necessidade de

resultados que ambas apresentam. Não somente pelo lado técnico adquirido através dos conhecimentos, mas também pela promoção de mudanças de atitudes que transcendem o local de trabalho, sendo válida a comparação com o objetivo escolar de formar cidadãos com comportamentos críticos-reflexivos capazes de intervir e mudar suas realidades, dentro do padrão capitalista de comportamento.

A finalidade do processo de aprendizagem no contexto empresarial é gerar lucro e, para tanto, os funcionários precisam se manter atualizados com as tecnologias, métodos e processos utilizados e desenvolvidos pela empresa, visando criar um ambiente permanente de aprendizado e desenvolvimento profissional. Mediante a importância da educação no ambiente de negócios, faz-se necessária uma valorização e discussão sobre as funções do Pedagogo Empresarial, grande responsável pela eficácia do processo de ensino e aprendizagem (ALMEIDA, 2006, p. 51).

A prioridade de formação qualificada da força de trabalho tem levado várias empresas a comporem seus quadros com este profissional; o próprio governo através da lei nº 4746/98 regulamenta a expansão do campo de atuação do pedagogo para além da escola, como:

- a elaboração e o acompanhamento de estudos, planos, programas e projetos da área de educação, ainda que não escolares;
- gestão educacional nas escolas e nas empresas de qualquer setor econômico;
- o recrutamento, a seleção e a elaboração de programas de treinamento e projetos técnico-educacionais em instituições de diversas naturezas.

No geral a pedagogia na empresa é caracterizada por um prisma de possibilidades de atuação/formação bastante amplo e está ligada ao setor de Recursos Humanos – RH da empresa, por entendimento de que “[...] uma empresa jamais será definitivamente educada, pois estará sempre aprendendo e ensinando num processo continuado de educação” (VIEIRA, apud NICHETTI, 2007, p.8).

Cabe ao pedagogo empresarial a tarefa de identificar problemas e potencialidades nos diversos campos (operacional, estratégico, comando) como forma de propiciar a formação de trabalhadores com conhecimento, ativos e que resolvam seus problemas com reflexão e criticidade, próprios de

um profissional competente para atender às necessidades de resultados da empresa. O pedagogo é alguém que com qualificações técnicas e humanistas consegue alinhar e mostrar através de conceitos e práticas o caminho ou os caminhos que deverão ser percorridos para se chegar aos objetivos desejados.

O viés humanizador que deve ser assumido pelo pedagogo diante do compromisso por resultados econômicos imediatistas também merece destaque, visto que o colaborador deve ser valorizado no todo, ou seja, em seu aspecto psicológico, físico e emocional.

Compete então ao pedagogo empresarial aliar suas habilidades metodológicas à filosofia da empresa, a fim de desenvolver um trabalho que satisfaça as necessidades da empresa bem como ative o potencial motivador interno dos colaboradores. Empresa, esta, baseada em “[...] uma filosofia de recursos humanos coerentes com uma visão de mundo, onde as organizações são chamadas a assumir uma postura mais humanizadora, que reconhece em cada funcionário o seu potencial e encontra mecanismos para desenvolvê-lo” (RIBEIRO, 2010, p.56).

No que se refere às funções sumárias do pedagogo empresarial, podemos dizer que podem variar conforme a abertura e abrangência que a empresa lhe confere, porém é muito comum vermos desempenhando várias funções ao mesmo tempo. De acordo com Pascoal (2010, p. 95):

As funções e atribuições do Pedagogo dentro da empresa relacionam-se a cinco campos: *atividades pedagógicas, técnicas e organizacionais, sociais e administrativas*, podendo ser assim sintetizadas:

- Conceber, planejar, desenvolver e administrar atividades relacionadas à educação na empresa;
- Diagnosticar a realidade institucional;
- Elaborar e desenvolver projetos, buscando conhecimento também em outras áreas profissionais;
- Coordenar a atualização em serviço dos profissionais da empresa;
- Planejar, controlar e avaliar o desempenho profissional dos funcionários da empresa;
- Assessorar as empresas no que se refere ao entendimento dos assuntos pedagógicos atuais.

Outros autores como Prado, Silva e Cardoso (2013) citam também a elaboração de projetos como função do pedagogo, além de fornecimento de treinamentos e palestras elencados por Almeida e Costa (2012). Sendo assim,

já deu para perceber o quão importante é para as empresas terem em seus quadros alguém com profundo conhecimento e vasto campo de atuação numa empresa; não à toa o pedagogo é, em muitos casos, o líder, por isto tem grande visibilidade em boa parte do tempo.

Ribeiro (2010, p. 10) compreende:

[...] a Pedagogia Empresarial como um elemento de articulação entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias organizacionais. Ratificam que o pedagogo empresarial desenvolve suas atividades com o Departamento de Recursos Humanos, hoje com uma mais abrangente dos fenômenos organizacionais. Em outras palavras, as ações deste departamento ultrapassam os aspectos instrumentais e tornam-se mais sensíveis à dinâmica das relações entre indivíduo e sociedade; compreendem que o espaço organizacional é, sobretudo, um espaço de valorização da dimensão e da dignidade humanas.

Nesse sentido, torna-se significativa a participação dos envolvidos no ambiente empresarial em todo processo de produção, estabelecendo mecanismos capazes de fazer com os mesmos tenham compreensão mais ampla de como proceder organizacional e metodologicamente.

3 O OLHAR DO(A) PEDAGOGO(A) SOBRE A PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Este capítulo apresenta os resultados provenientes de pesquisa de campo realizada no primeiro semestre do ano de 2021 nos quais os instrumentos adquirentes dos dados foram a aplicação de questionários, cujo principal objetivo era conhecer as funções desempenhadas pelas pedagogas entrevistadas, bem como as atividades por elas exercidas no ambiente das empresas comerciais na cidade de Imperatriz.

A técnica de entrevista qualitativa é a ideal para situações como a que apresentamos neste trabalho, pois tal técnica além de explicitar o aspecto fenomenológico une objeto e sujeito, uma vez que tem em seu escopo uma forma semiestruturada, mas que ao mesmo tempo possibilita a exposição de pensamentos e conhecimentos gerais que vão além do que foi perguntado. A entrevista é uma das técnicas mais flexíveis de coleta de dados em ciências sociais. Conforme Lima (2004, p.90) ela pode ser definida como um encontro entre duas ou mais pessoas a fim de que uma ou mais delas obtenha dados, informações, opiniões, impressões, interpretações, posicionamentos, depoimentos, avaliações a respeito de determinado assunto, diante uma conversação de natureza acadêmica e/ou profissional” (GISELE, NILCEMARA e VANDA, 2014, p.153)

3.1 Caracterização das empresas em que trabalham as participantes da pesquisa

Antes de apresentarmos as perguntas e respostas das entrevistadas como funcionárias de quatro empresas do ramo comercial de Imperatriz/MA, procuraremos destacar algumas informações que caracterizam essas empresas.

Um pré-requisito para seleção das empresas foi a quantidade de funcionários da empresa, sempre acima de 100 (cem) empregados, assim como ser empresa departamentalizadas, isto é, com setores e funcionários definidos. Para preservar os nomes das empresas iremos sugerir nomes

fictícios qualificando-as da seguinte forma: Empresa A, Empresa B, Empresa C e Empresa D.

A Empresa A tem sede na cidade de Imperatriz/MA, mas possui uma abrangência regional nos Estados do Maranhão, Pará, Piauí, Tocantins e Ceará. Trata-se de uma empresa de grande porte com mais de 2500 (dois e quinhentos) funcionários do setor de eletrodomésticos.

A Empresa B possui sede na cidade de Imperatriz/MA e sua abrangência é apenas local. Trata-se de uma empresa de pequeno porte com mais de 170 (cento e setenta) funcionários do setor de supermercado.

A Empresa C dispõe de sua sede na cidade de Imperatriz/MA e mantém abrangência regional atuando nos Estados do Maranhão, Pará, Piauí e Tocantins e é considerada de grande porte, com mais de 2000 funcionários do setor de eletrodomésticos.

A Empresa D desfruta da sua sede na cidade de Imperatriz/MA e conta com uma abrangência regional, atuando nos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins, sendo considerada uma empresa de grande porte com mais de 1500 (mil e quinhentos) funcionários do setor de eletrodomésticos.

Para adentrarmos no tópico que trata das características das participantes da pesquisa, queremos destacar que da mesma forma como sugerimos nomes fictícios às empresas, também sugerimos nomes fictícios às nossas pesquisadas, a fim de resguardar suas reais identidades.

3.2 Caracterização das Pedagogas participantes da pesquisa

Procuraremos caracterizar as participantes da pesquisa considerando seus perfis como: a idade, sexo, anos de atuação que ocupa na empresa, ano da graduação, instituição em que foram graduadas, a escolha pelo Curso de Pedagogia, outra graduação, pós-graduação e fatores positivos e negativos marcantes na graduação.

Para facilitar nossos trabalhos utilizaremos as mesmas letras utilizadas para identificar as respectivas empresas em que as entrevistadas trabalham. Sendo assim, as pedagogas entrevistadas serão identificadas com os nomes fictícios de Pedagoga A, Pedagoga B, Pedagoga C e Pedagoga D.

3.2.1 – Quanto a idade das pedagogas pesquisadas

Esta questão é de grande importância para o esclarecimento acerca das atividades das entrevistadas, uma vez que frequentemente nos deparamos com professores, coordenadores, pedagogos e ainda outros profissionais da área da educação com idades de média para pré-idoso (a).

Tabela 1 - Idade

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	29 anos
B	41 anos
C	37 anos
D	21 anos

A média de idade de nossas pedagogas é de 32 anos, o que sugere uma boa média tendo em vista que a idade média nacional de estudantes universitários é de 24,4 anos, segundo dados da pesquisa nacional de perfil de estudantes universitários.

3.2.2 Quanto ao sexo constatado na formalidade

A ênfase neste questionamento é para provar o que na maioria dos cursos de pedagogia do Brasil a maior parte é de mulheres, no caso desta pesquisa todas são mulheres. Constatamos essa situação a partir das turmas que participamos em nossa graduação, pois percebemos a presença de no máximo 10% do sexo masculino nas salas de aula.

Tabela 2 - Sexo

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Feminino
B	Feminino
C	Feminino
D	Feminino

Todas nossas entrevistadas são do sexo feminino, ou seja, prevalece uma já antiga tendência de que nos cursos de pedagogia espalhados pelo Brasil, seja em universidades públicas ou privadas, algo em torno de 90% são pessoas do sexo feminino.

3.2.3 - Quanto ao cargo que ocupa a Pedagoga na empresa

A questão sobre os cargos das entrevistadas é crucial para o entendimento da realidade situacional das pedagogas dentro de uma empresa privada na cidade de Imperatriz. Para o (a) leitor (a) ficar mais inteirado (a) Imperatriz é a segunda maior cidade em população do Estado do Maranhão e a principal atividade desta metrópole é o comércio, isto se dá pelo fato da cidade ser a principal responsável pelo abastecimento de outras cidades em seu entorno.

Quadro 3 – Cargo que ocupa

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Ocupo o cargo de tele-cobradora.
B	Exerço o cargo de caixa-atendente.
C	Trabalho na função de assistente de pessoal.
D	Exerço a função de assistente de recursos humanos.

Todos os cargos ocupados por nossas entrevistadas não são cargos de liderança, de coordenação, supervisão ou mesmo gerência. De acordo com a realidade, tendo em vista a relação cargo-tempo, percebemos que todas estão temporariamente, pois objetivam migrar para outras funções.

3.2.4 – Quanto aos anos de atuação no cargo que ocupa dentro da empresa

Esta questão tem uma estreita relação com a anterior em função das pretensões individuais de nossas entrevistadas. Não é muito comum um trabalhador do comércio ficar muito tempo numa empresa e no mesmo cargo. O turnover (relação de demissão/admissão) do comércio local é acima de 8%, enquanto o nacional é menor. Veja os dados a seguir:

“O comércio é, historicamente, uma das áreas da economia com maior índice de turnover no Brasil. Segundo dados da Fecomércio, em dezembro de 2017 a rotatividade registrada para o setor foi de 6,17%, bem acima da média da economia brasileira, que era de 3,79% naquele ano.” <http://xerpay.com.br>

Tabela 4 – Tempo de atuação no cargo

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	8 anos
B	1,5 anos
C	8 anos
D	4,5 anos

A média de tempo de ocupação das entrevistadas na empresa é de mais de 5 anos, um tempo considerado bom se levarmos em conta que o tempo médio do brasileiro numa empresa é de 20 meses (1,8 anos), apenas.

3.2.5 – Quanto ao ano em que a entrevistada recebeu a graduação em Pedagogia

O questionamento acima é tanto revelador quanto espantoso, em alguns casos. Revelador pelo fato de todas as nossas entrevistadas terem concluído suas formações na década anterior, justamente um período em que se abriu exponencialmente muitas faculdades particulares (em sua maioria com oferta do curso de pedagogia) além da consolidação do sistema EaD (Ensino a Distância); espantoso pelo fato já termos neste grupo pessoa com mais de 10 anos de formação e que continuam no comércio.

Tabela 5 – Ano da graduação

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	2020
B	2013
C	2010
D	2020

Sem dúvida os anos compreendido da década de 2010 a 2020 trouxeram um número elevado de universitários seja do sistema público ou privado. A “abertura” ao nível superior fez com que muitos procurassem as instituições a fim de realizarem o sonho de cursar uma faculdade.

3.2.6 – Quanto a Instituição de Ensino Superior que a pesquisada recebeu o diploma de sua primeira graduação

Como falamos do “boom” expansionista universitário dos anos 2000 na questão anterior, coube-nos procurar saber em qual sistema (público/privado) nossas entrevistadas concluíram seus cursos. Há algum tempo criou-se em nosso país o estigma de que só as faculdades públicas eram as que formavam os melhores profissionais; hoje os centros universitários particulares também formam ótimos profissionais, mas a realidade é que quando os empresários contratam, eles são tendenciosos a preferirem profissionais formados nas universidades públicas.

Tabela 6 – Instituição em que foram graduadas

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Universidade Federal do Maranhão
B	Faculdade Kurios
C	Faculdade de Imperatriz
D	Faculdade de Imperatriz Wyden

Pelas respostas das Pedagogas entrevistadas que somente uma pedagoga cursou a universidade pública federal, enquanto as demais utilizaram-se de bolsas para realizarem seus cursos em faculdades particulares.

3.2.7 – Quanto aos motivos que levaram as entrevistadas a optarem pelo Curso de Pedagogia

A base para a presença da questão neste trabalho é o fato gerador na busca da realização de um sonho. Inúmeros profissionais do mercado nacional levam em conta motivações internas na escolha de seu curso e profissão. No curso de pedagogia isto não é diferente. Palavras como “paixão”, “desejo”, “sonho” são bem presentes na escolha deste curso.

Tabela 7 – Escolha por pedagogia

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	A escolha do curso aconteceu por influências de pessoas da minha família, e por ser o único curso que me agradava no período noturno da Universidade.
B	Por oportunidade de trabalhar em escola, um sonho infantil.
C	Escolhi devido gostar de humanas.
D	Além da paixão criada pelo dom de ensinar e inspiração por parte de uma familiar pedagoga, poder contribuir no processo aprendizagem de outras pessoas, foi um dos maiores motivos.

A exemplo do que acontece com a maioria dos universitários quanto à escolha do curso, geralmente a pedagogia desponta como um curso que tem íntima ligação com a infância ou com laços familiares, isto é, influências

familiares. Com pelo menos duas de nossas entrevistadas foi exatamente isto que aconteceu.

3.2.8 – Quanto a pretensão de uma segunda graduação por parte das entrevistadas

A vida estudantil é bastante extensa se considerarmos a quantidade de tempo que passamos na escola cumprindo pelo menos o ensino fundamental e médio, mas para muitos amantes da educação o vislumbamento de continuar crescendo é grande. A possibilidade de uma segunda graduação ou cursos de pós-graduações são sempre bem vistos por universitários. Na verdade, há hoje um contingente grande de pessoas procurando cursar o tão sonhado curso superior.

Tabela 8 – Outra graduação

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Não
B	Não
C	Sim. Cursando Ciências Humanas
D	Não

Constatamos que somente uma das entrevistadas está pleiteando uma segunda graduação. Inclusive, é aquela que tem mais de 10 (dez) anos graduada e que busca uma segunda graduação na área da licenciatura.

3.2.9 – Quanto a pretensão de cursarem uma pós-graduação

Muito embora os mercados profissionais estejam cada vez mais concorridos, o critério para absorver os recém-formados é um currículo “pesado” favoravelmente ao candidato. Basta olharmos para as décadas anteriores onde um simples “curso ginásial” era suficiente para garantir um bom emprego, depois passou-se a exigir um ensino médio e hoje estamos com muitos universitários formados com seus diplomas em mãos, mas sem

emprego. Não que isto seja um definidor de que tal pessoa irá se sair melhor só por conta de seu curso superior, mas a carência de emprego é tão grande que as empresas exigem mais qualificação daqueles que disputam uma de suas vagas.

Tabela 9 – Pós-graduação

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Não
B	Não
C	Sim, estou fazendo uma especialização em Recursos Humanos.
D	Não

O sonho da realização de um curso superior para uma determinada camada de nossa sociedade ainda é algo latente, porém para muitos algo inalcançável. Quando falamos num segundo curso superior a estratificação ainda é menor. No caso de nossa pesquisa apenas uma das pedagogas está concluindo uma segunda graduação e participa de uma pós-graduação em uma área que possui uma certa afinidade com a sua formação na área pedagógica.

3.2.10 – Quanto aos fatores positivos e negativos que marcaram a sua graduação

Um ponto comum à maioria dos universitários são as dificuldades para se cursar uma faculdade, sejam elas de ordem econômica, social e até cultural, elas sempre vão existir. Alguns paradigmas ainda assustam as pessoas na hora de decidirem estudar, algumas até tentam, mas param no meio do caminho e evadem das universidades. A lista dos fatores causadores dos abandonos universitários é, relativamente, extensa e certamente tende a crescer. Falta de uma base escolar forte e profunda, distância da residência para o centro de estudo, falta de estrutura das universidades (falta bibliotecas,

equipamentos, etc) e muitas outras são exemplos dos fatores negativos; já os fatores positivos podemos citar a realização de um sonho, a esperança de uma melhor colocação no mercado de trabalho e a satisfação familiar.

Tabela 10 – Fatores positivos e negativos marcantes na graduação

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Positivos: O preparo e a qualificação dos mestres e doutores que a Universidade nos proporciona. Negativos: A falta de estrutura da Universidade o que acaba acarretando estresse e falta de interesse dos alunos
B	Negativo: distância e a dificuldade de locomoção de uma cidade a outra foi um ponto negativo marcante que enfrentei Positivo: uma grande experiência que me proporcionou muito crescimento e aprendizado
C	Positivo: aprendizado contínuo. Negativo: desvalorização da docência
D	Positivos: Entender como contribuir em qualquer ambiente que esteja de forma facilitadora a obtenção de algum conhecimento, orientando e trazendo estratégias de uma aprendizagem significativa. Negativos: A falta de conexão em alguns fatores da teoria com a real prática e a falta de valorização do profissional.

Quanto aos fatores, sejam positivos e/ou negativos proporcionados pela formação em pedagogia, as entrevistadas apontaram como negativos a falta de estrutura oferecida pela faculdade, além da distância e dificuldade de locomoção para chegar até a instituição de ensino.

Estes são sem sombra de dúvida instrumentos desanimadores frente ao objetivo de concluir uma formação acadêmica. É certo que no movimento “on line” que vivemos, a distância parece ser uma dificuldade superada. Ainda sobre dificuldades apontadas, uma das entrevistadas aponta a desvalorização da docência.

Apesar de apenas uma entrevistada ter apontado tal fator, o que se percebe é que há uma queda na procura por cursos universitários nas áreas das licenciaturas, principalmente pela dissonância quanto ao valor médio de salário de alguém que milita na docência se compararmos com outras áreas, como por exemplo, os cursos das áreas de computação e engenharia de redes.

3.3. O trabalho, a atuação e o entendimento pedagógico das pedagogas pesquisadas

Neste subtópico o enfoque será quanto a atuação relativa à função exercida por cada uma de nossas entrevistadas nas empresas em que estão lotadas, tal enfoque é primordial para a compreensão do *status quo* de suas funções bem como de suas pretensões, além de ser um balizador daquilo que são nossas questões a serem respondidas com este trabalho.

3.3.1 – Quanto a satisfação das pesquisadas no tocante a função que exerce na empresa

O critério satisfação com o trabalho varia de uma série de possibilidades, delas vem o prazer de trabalhar e não apenas de cumprir horas, vem a realização e não apenas apuro financeiro, enfim são questões com um viés complexo, mas que preestabelecem afirmações ou negações quanto a satisfação com o trabalho.

Tabela 11 - Satisfação quanto ao trabalho

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Até o momento, sim. Porém, pretendo ir o quanto antes para minha área de formação.
B	Sim, pois dele eu tiro o sustento de minha família
C	No início da atuação sim, porque coloquei em prática metodologias de ensino aprendizagem para área

	empresarial
D	Sim. No momento atuo em uma empresa com cargo administrativo, porém, o conhecimento obtido na formação traz um olhar mais holístico para ser aplicada a pedagogia neste ambiente, trazendo meios de uma aprendizagem dentro da função.

No quesito satisfação quanto ao trabalho e/ou cargo que exerce na empresa (cabe aqui ressaltar que esta pergunta é chave para o entendimento e objetivo do trabalho), percebemos uma insatisfação nos cargos por elas exercidos, haja vista que nenhuma delas exerce função compatível com aquilo que um (a) pedagogo (a) pode exercer numa empresa. Essa insatisfação sugere algumas conclusões: a primeira é que em boa parte das empresas há um desvio de função/cargo entre a formação do empregado e o cargo ocupado. Muitas empresas remuneram seus empregados em função do cargo e não da formação acadêmica; outra conclusão que podemos depreender das respostas a este questionamento é o teor provisório que o cargo ocupa em sua vida.

De acordo com uma pesquisa realizada pela Gret Place To Work com 1288 pessoas cujo resultado classificou em três grandes grupos os profissionais respondentes em que 20% (vinte por cento) das pessoas querem deixar a empresa o quanto antes, 30% (trinta por cento) desejam permanecer na empresa por um tempo médio (em torno de 1 a 5 anos), enquanto o terceiro grupo com 50% (cinquenta por cento) querem ficar por muito tempo onde trabalham (mais de 5 anos).

Tomando como base o grupo intermediário onde afirmam que desejam passar um tempo médio podemos entender que este tempo é exatamente do tamanho do tempo da maioria dos cursos universitários, o que nos leva a imaginar que está estudando ao mesmo tempo em que está trabalhando para, só então, depois migrar para a área de afinidade com seu curso.

3.3.2 – Quanto as principais atividades realizadas diariamente pelas pesquisadas na empresa

Nossa proposição com este questionamento é a verificação do alinhamento ou não das atividades por elas exercidas no âmbito das empresas onde trabalham a fim de que possamos elencar quais cargos/tarefas são efetuadas por nossas entrevistadas.

Tabela 12 - Rotinas de trabalho

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Atendimento ao cliente.
B	Registrar mercadorias das compras de clientes, contabilizando o valor das mesmas, receber pagamento dos clientes
C	-
D	Comunicação com pessoas constantemente; Orientações de operações que devem ser realizadas; Atendimento físico e com ferramentas digitais.

Como todas as empresas nas quais as entrevistadas trabalham são área do comércio de Imperatriz e é natural que todas elas tenham como atividade-fim o atendimento ao cliente. No caso delas somente uma lida com rotinas administrativas internas – não há atendimento ao cliente-consumidor- mas há atendimento entre funcionários.

O atendimento ao cliente é algo que pode gerar algum “stress” tanto para o atendente quanto para o (a) atendido (a), pois em dado momento esse atendimento se assemelha muito ao atendimento das necessidades do aluno em sala de aula, mas ainda, assim, diferentes.

Podemos afirmar que poucas empresas investem em treinamento de profissionais e essa é uma lacuna grande onde cabe perfeitamente um profissional que aglutine teoria e técnicas que supram essa carência. Se por um lado muitas empresas não investem, as poucas que investem estão à frente de muitas outras. É preciso que haja conscientização do empresariado em geral para qualificarem seu pessoal e isso passa muito por um profissional capacitado, como é o caso do (a) pedagogo (a).

Há uma diversidade de práticas educativas na sociedade e, em todas elas, desde que se configurem como intencionais, está presente a ação pedagógica. A contemporaneidade mostra uma “sociedade pedagógica” (Beillerot, 1985), revelando amplos campos de atuação pedagógica (LIBÂNEO, 2010, p.42).

Conforme Libâneo destaca na citação acima sobre a “sociedade pedagógica”, é necessário que todos os setores da sociedade se conscientizem do fator “aprendizagem” presente nas tarefas/cargos/instituições de nossa sociedade.

3.3.3 – Quanto aos principais saberes e competências que são necessários para as entrevistadas desenvolverem um trabalho satisfatório.

Diferentemente do que ocorre no âmbito da educação escolar formal onde boa parte dos discentes trazem uma boa bagagem educacional adquirida em seus lares e que esse aspecto deve ser considerado pelos docentes, na empresa a maioria não sabe o quê ou como fazer determinadas tarefas. Essa situação, geralmente, é resolvida com alguém mais experiente que irá repassar saberes e aprendizados para quem está chegando. Ocorre que em boa parte dessas situações o experiente não tem a didática necessária para tal situação, o que pode determinar por parte do novato uma reatividade à tarefa e ao seu trabalho, lembrando que ele irá passar pelo menos 8 (oito) horas por dia ao lado de colegas, realizando tarefas que ele não gosta.

Tabela 13 - Saberes e competências para desenvolvimento do trabalho

ENTREVISTADA	RESPOSTA
--------------	----------

A	Ter desenvoltura no tratamento com o cliente e noções de informática.
B	Conhecimento matemático, conhecimento do sistema operacional utilizado no caixa
C	Humanização, empatia, respeito às diferenças. Enaltecendo o caráter educacional de aprendizagem, seja qual for a sua função na empresa. Valorizar o humano
D	Conhecimento sobre as ferramentas utilizadas, boa comunicação, saber auxiliar determinados problemas que podem surgir e didática para contribuir na recuperação de relacionamento entre empresa e cliente.

Sobre os saberes e competências prévias para o desenvolvimento das funções, basicamente o conhecimento em informática é algo imprescindível, pois boa parte das funções lidam com o computador, seja para alimentar sistemas ou para a emissão de relatórios; mas, cabe aqui um destaque para o fator humano, afinal as empresas lidam com pessoas.

Muito embora o (a) pedagogo (a) não domine toda excentricidade humana, sabemos que há uma ligeira vantagem, principalmente em relação aquele ou aquela que teve uma formação mais técnica, com relação entender o comportamento humano. Mesmo que seja no mínimo que isto possa parecer, mas não deixa de ser um fator diferenciado do profissional graduado em pedagogia.

O pedagogo precisa ter discernimento necessário para atuar e desenvolver suas habilidades, competências de acordo com a realidade de cada contexto que vai atuar. Sempre tendo sensibilidade para atender aos anseios dos indivíduos e das organizações, sendo assim, esse caminho desenvolve o crescimento pessoal e profissional de forma contínua e permanente (BOSA & RIBAS, 2008, p. 10).

Só um profissional capacitado e competente como o pedagogo para realizar a tarefa de identificar pontos a serem melhorados, bem como conteúdos a serem introduzidos, além de meios e instrumentos para que o aprendizado ocorra no interior de uma empresa e o prejuízo não seja sentido por todos na empresa.

3.3.4 - Quanto a concepção de trabalho embutida no cotidiano cultural da empresa, segundo o olhar da entrevistada.

Muito embora tenhamos experienciado mudanças dos tempos e suas implicações em diversas áreas, o trabalho é um segmento bastante resistente no sentido mentalidade, em outras palavras, ainda há muito travamento no trabalho quando o assunto é regras, normas, objetivos, etc. O que aconteceu recentemente com o mundo em função da pandemia do novo Coronavírus é algo espantoso, do ponto de vista da realidade de empresas que fecharam neste período. E por que fecharam? Certamente uma das razões foi a falta de adaptabilidade de algumas empresas às mudanças impostas por este momento: funcionários não podendo ir às empresas, não houve remanejamento de tarefas, demissões em massa de funcionário e fechamento de muitas empresas.

Graças à tecnologia e a abertura de mente de alguns empresários, estratégias como “home office” foram a saída para a manutenção do emprego e menos impacto negativo na saúde empresarial. O que é preocupante nessa história toda, ainda, é a visão do funcionário que ainda vê sua empresa como “inflexível”, “tradicional” ou até mesmo, retrógada.

Tabela 14 – Concepção de trabalho

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Tradicional
B	Flexível
C	Prevalece a valorização ao capital e a um sistema rígido e tradicional. Visto somente a força do trabalho

D	Flexível. É possível observar a resolução de problemas com um gerenciamento amigável, que proporciona uma boa facilitação em ambas partes, comerciante e comprador
---	--

Os pareceres de nossas entrevistadas foram divididos exatamente ao meio quando perguntado sobre a concepção de trabalho por parte da empresa, entre tradicional ou flexível, mas cabe uma fala de nossa entrevistada C sobre a valorização do capital, em detrimento da pessoa. É sabido por muitos que o momento histórico no qual nos encontramos quanto a economia é o capitalismo, representado pela valorização exacerbada do capital. No entanto, o mundo não é só isto, a geração de riquezas passa pelo fazer humano. É preciso que haja este entendimento por grande parte de quem detém o capital.

A presença de algumas das concepções gerenciais científicas (listadas no primeiro capítulo deste trabalho) podem ser percebidas nas falas de nossas entrevistadas. O tradicionalismo aqui é representado pela taylorismo que propunha, dentre outros aspectos do trabalho, uma ciência chamada trabalho. Por sua vez a valorização do capital é percebida no fordismo em função da linha de montagem, onde os trabalhadores só percebem o produto em parte, não tendo participação em todas as etapas de produção. Também percebemos influência do toyotismo, visto que todas os sujeitos informantes lidam com equipamentos eletrônicos, uma forte característica deste modelo de produção.

O toyotismo se diferenciava do modelo taylorista/fordista por buscar inovações no desenvolvimento de técnicas e métodos no processo produtivo que não gerassem custos desnecessários. (SILVA, 2016, p.27).

Em larga escala, digo, em vários setores da sociedade podemos ver a inserção das gerências científicas do trabalho, seja para valorizar o capital em detrimento do ser humano, seja para “otimizar” a produção, reduzir custos e tantas outras situações.

3.3.5 – Quanto aos cursos, treinamentos e capacitações que as empresas oferecem aos seus funcionários

Como já informado acima muitos funcionários chegam com pouca ou nenhuma experiência na área da atividade que irá desenvolver na empresa. Nesse sentido integração, cursos, treinamentos, capacitações são fundamentais para o bem desenvolver do colaborador. Quando estes eventos raramente acontecem ficam restritos a um determinado grupo, causando desestabilização emocional por parte dos outros colaboradores, criando, assim, uma tendência de autoexclusão do contexto colaborativo.

Tabela 15 - Cursos, treinamentos e capacitações

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Geralmente os cursos e treinamentos são feitos com pessoas formadas na área de pedagogia e RH. Entretanto, essas capacitações não são feitas com todos os funcionários da empresa.
B	Não há treinamento nem capacitação
C	Na empresa anterior existia desde da sua apresentação, até seu desenvolvimento pessoal e profissional. Na atual empresa não tem.
D	Caso haja cursos e treinamentos o mais ideal seria um profissional em Pedagogia exercer métodos e didáticas que trouxessem novas visões para os funcionários, que facilitasse a aprendizagem.

Sobre a organização de cursos, palestras e treinamentos em geral por parte da empresa, as entrevistadas citam que quando há, geralmente são organizados pelo pessoal do RH da empresa mas, para duas delas, não há treinamentos para os setores nos quais estão alocados. Por mais que possam haver treinamentos e cursos de aperfeiçoamentos o ideal é que cubram o máximo de setores e pessoal possíveis, isto porque, a “rede” do atendimento passa por vários setores, se alguns fazem e outros não, a tendência é de que esta rede se rompa em algum momento.

Treinamento é o processo de desenvolver qualidade nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. (CHIAVENATO, 1999, p. 295).

3.3.6 – Quanto as vantagens da formação em pedagogia para exercício da função na empresa

Sabe-se que o pedagogo é um profissional altamente habilitado, além de ser reconhecido como alguém que transita bem entre as linhas das teorias e práticas educacionais, porém muitas empresas não o reconhecem como tal. Nesse sentido convém procurarmos saber quais as visões das empresas na alocação dos pedagogos.

Tabela 16 – Vantagens da graduação em Pedagogia

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	A formação me proporciona ter mais domínio do diálogo com o cliente.
B	Não há vantagens
C	O curso oferece conhecimento tanto metodologia de alternativas de aprendizagens como na parte de ensinar, adaptar, apoiar, ter uma visão crítica perante os fatos.
D	Buscar os métodos que mais se encaixam para uma aprendizagem mais leve e eficaz, por meio de

	planejamentos, compreensão das dificuldades e soluções por meio de novas didáticas.
--	---

Para uma das entrevistadas não há vantagem alguma para o exercício de sua atual função na empresa pelo fato em ser formada em pedagogia, para as demais há um apoio e facilitação do fazer laboral em serem formadas.

Em todo campo educativo, seja ele formal ou não-formal, o trabalho do pedagogo é multidisciplinar. Embora o campo de atuação seja convergente na questão de planejamento, métodos e técnicas do processo de ensino-aprendizagem, eles são diferentes no que diz respeito à problemática e às realidades em que se dá esse processo; aos objetivos que se quer atingir, e ao modo de atuar e planejar a ação educativa (FIREMAN, 2006, p. 69)

Para Fireman (2006) o viés multidisciplinar do pedagogo é válido para as questões de planejamento, métodos e técnicas. Contudo, as problemáticas da questão cultural do ambiente vivenciada por outras instituições, que não seja a escolar, certamente será necessário uma adaptação em função dos objetivos e modos de atuação dessas instituições.

3.3.7 – Quanto ao entendimento por parte das pesquisadas em relação a atuação do pedagogo no ambiente não-escolar

O ambiente formal escolar é inerente ao pedagogo, algumas vezes chega a ser intrínseco (para muitos). Sempre fomos acostumados à escola, tarefas, avaliações, alunos, professores, supervisores, diretores e etc., isso nos faz seres humanos cientes do ambiente escolar.

Conforme cita Libâneo (2010), devemos considerar que há educação em espaços não-formais, além de que todos trazemos conhecimentos prévios os quais devem ser considerados. Esta questão traz uma importância grande diante do tema central deste trabalho.

Tabela 18 – Pedagogia não-escolar

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Entendo que por muitas vezes o

	pedagogo vai para esse ambiente por não se adequar e não se sentir à vontade com o ambiente escolar.
B	Aquele que trabalha com práticas de ensino porém fora do ambiente escolar.
C	O pedagogo na área empresarial é responsável por um ambiente de constante aprendizado, valorização, amenizando problemáticas empresariais, como satisfação e motivação no trabalho, qualidade de vida.
D	Esta atuação significa mediar e orientar outros espaços que não sejam apenas escolares, bem como hospitais, empresas, ONGs, etc. Resumindo-se em uma pedagogia social.

Para nossas entrevistadas o entendimento da atuação do pedagogo no ambiente não escolar aponta para um desenho convencional a respeito do que já sabemos e até abordamos em capítulos anteriores deste trabalho. Apenas uma entrevistada aponta a atuação deste profissional como uma “fuga” por não adaptação ao ambiente escolar.

Todo educador sabe, hoje, que as práticas educativas ocorrem em muitos lugares, em muitas instâncias formais, não-formais, informais. Elas acontecem nas famílias, nos locais de trabalho, na cidade e na rua, nos meios de comunicação e, também, nas escolas. Não é possível mais afirmar que o trabalho pedagógico se reduz ao trabalho docente nas escolas. A ação pedagógica não se resume a ações docentes, de modo que, se todo trabalho docente é trabalho pedagógico, nem todo trabalho pedagógico é trabalho docente. (LIBÂNEO & PIMENTA, 1999, p. 252).

Para Libâneo e Pimenta (1999), todo o ambiente é propício ao aprendizado, sejam estes formais, não-formais e informais. A ênfase da questão está no fato de que o trabalho pedagógico não está somente nas escolas, mas também está presente em instituições como hospitais, departamentos públicos e, também, nas empresas. Fica claro que a formação do pedagogo contempla atuação em outras instâncias sociais, sendo capaz de atender a demanda exigida pelo mercado de trabalho em suas diversas facetas.

3.3.8 – Quanto ao conceito formado pelas pesquisadas no que se refere a Pedagogia Empresarial

Assim como no âmbito da pedagogia escolar onde o pedagogo pode atuar em diversos setores da escola, a atuação da chamada Pedagogia Empresarial é também bastante ampla, favorecendo num primeiro momento, o profissional pedagogo, contudo não há um consenso de que ele seja o alguém que se encaixe inteiramente no exercício das atividades empresariais. Podemos inferir assim que, embora sendo um profissional qualificado, ele ainda não é unanimidade entre os empresários, especialmente o pequeno empresário.

Tabela 19 – Pedagogia Empresarial

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	O pedagogo empresarial possui a função de criar estratégias, fazer treinamento/recrutamento em prol de desenvolvimento da empresa.
B	Possibilita e cria estratégias para dinamizar o ensino numa empresa.
C	Pedagogia empresarial é o desenvolvimento de práticas empresarial, com métodos dinâmicos,

	criativos, de satisfação pessoal do colaborador e equipe, afim de bater metas e manter ambientes agradáveis.
D	É um profissional que busca de forma interdisciplinar facilitar os processos de uma instituição, com ações em equipe e individual, projetos de aprendizagem, mudanças de funções, etc.

Para nossas entrevistadas o (a) pedagogo (a) empresarial é alguém que tem a função de desenvolver o meio “empresa” com criatividade, inovação, dinamismo e etc., coisas tão presentes como também inerentes ao fazer pedagógico.

Almeida (2006, p.6) afirma que o foco da Pedagogia Empresarial é “[...] qualificar pedagogos e administradores para administrarem no âmbito empresarial, visando os processos de planejamento, capacitação, treinamento, atualização e desenvolvimento do corpo funcional da empresa”.

A capacitação técnica sempre foi algo necessário para o desenvolvimento do corpo funcional de uma empresa. Muitas vezes essa “missão” se destinou ao funcionário mais antigo, mais experiente, que tem mais domínio de determinada tarefa/setor. Segundo Almeida (2006) o profissional pedagogo é responsável por processos que desenvolvam os colaboradores e os habilitem ao exercício da tarefa.

3.3.9 – Quanto a preocupação por parte da empresa em valorizar a atuação da entrevistada pedagoga em sua formação específica

O capital intelectual de uma empresa é medido maciçamente em função da quantidade de funcionários com formação acadêmica ou mesmo tecnológica dentro do quadro de colaboradores. Sem dúvida o tempo em que vivemos é um tempo no qual a quantidade de instituições e, conseqüentemente, o alto

número de profissionais formados todos os anos, aumentou significativamente. Certamente estes profissionais até chegam às empresas, mas muitos não são alocados nos cargos que tenham alinhamento com suas formações. Essa equação traz distorções entre a função e o curso de formação do colaborador, dada a concorrência de candidatos por vagas.

Tabela 20 – Valorização da pedagogia por parte da empresa

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Até o momento não.
B	Não, nenhuma preocupação.
C	A empresa manifesta interesse em algumas metodologias específicas do trabalho do pedagogo. Como: a parte de manifestações interativas, seleção e recrutamento assertivos, baseado no humano e valorizando a política da empresa. Só que não há uma programação, direcionamento contínuo de trabalho. Existe um trabalho centralizador, baseado apenas no negacionismo imediatista. Fazendo um ambiente de conflitos e insatisfação.
D	Se existe não estou ciente.

Quanto a preocupação por parte da empresa em valorizar o profissional pedagogo em sua formação, as respostas são unânimes em dizer que não, não há essa preocupação, muito embora, para a entrevistada C que faz um breve comentário sobre isto, passa um ligeiro interesse na etapa inicial do novo colaborador, isto é, o recrutamento, seleção, integração, mas deixa a desejar num segundo momento, quando o colaborador já está devidamente integrado. Ela ainda fala sobre “ambiente de conflitos” e “insatisfação”, o que nos leva a pensar que alguém com o preparo e formação do pedagogo abarcaria bem na

questão de poder tornar o ambiente mais favorável e com apreço das relações interpessoais, para isso aplicando pesquisas/questionários de clima por setores, por exemplo.

Tanto a Empresa como a Pedagogia agem em direção a realização de ideais e objetivos definidos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento das pessoas. Esse processo de mudança provocada no comportamento das pessoas em direção a um objetivo, chama-se aprendizagem. E aprendizagem é a especialidade da Pedagogia e do Pedagogo (HOLTZ, 2012, p. 6-7).

Toda tarefa dentro de uma empresa preconiza aprendizado, isto por sua vez, preconiza teoria/prática, instrutor e instruído, além de outros parâmetros condizentes, perfeitamente, com a especialidade do pedagogo, a aprendizagem. Para Holtz (2012) este processo está no escopo do fazer pedagógico.

3.3.10 – Quanto alguns benefícios que a empresa pode adquirir, caso venha aderir a concepção de Pedagogia Empresarial

Tendo um profissional que cuide da parte do planejamento, estratégias, ensino e que fomente e acelere o processo de aprendizagem certamente habilitará a empresa a chegar em seus objetivos com mais propriedade e mais rapidamente.

Tabela 21 – Benefícios da Pedagogia Empresarial

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Além de valorizar os funcionários, a empresa possui a oportunidade de se adequar e proporcionar um ambiente com mais interdisciplinaridade.
B	Teria uma grande melhoria no contexto de empresa, proporcionando uma nova realidade de trabalho

C	A empresa ganha na fidelidade e satisfação do seu colaborador. Na baixa rotatividade, na satisfação não só em forma de salários e sim com humano. Valorização pessoal.
D	Facilitar o desempenho e trazer mais produtividade, mais networking e relações amigáveis, motivação e descoberta de qualidades ocultas em funcionários.

São muitos os pontos listados pelas entrevistadas quando perguntadas a respeito dos benefícios que a empresa poderia ter caso aderisse a concepção da pedagogia empresarial. Eis alguns deles: valorização dos funcionários, nova realidade de trabalho, satisfação do colaborador, maior produtividade e também novas descobertas de potenciais. Isto tudo sem precisar buscar fora ou mesmo correr o risco de contratar errado.

As organizações, portanto, precisam, de forma consciente, transformar-se em organizações de aprendizagem, lugares onde a mudança é uma oportunidade, onde as pessoas crescem enquanto trabalham. Sendo que cada pequena tarefa deve ser tratada como uma oportunidade de aprendizagem. (HANDY, 1996, p.162, apud VIEIRA & MARON, p. 22).

Para Handy (1996) a chave do crescimento profissional está no fato das pessoas poderem trabalhar, mas também crescerem pessoalmente. Isto fará com que as empresas que acolhem os profissionais sejam vistas como empresas parceiras do colaborador.

3.3.11 – Quanto a compreensão das pesquisadas no tocante ao que é ser uma pedagoga

Todas as profissões são regidas por um desejo grande de ganhar dinheiro por parte de quem a busca, mas não podemos esquecer de que também há o desejo e a realização pessoal por trás da escolha de muitos. No

âmbito do ensino podemos apontar como o desejo pessoal imperando sobre o desejo financeiro (até por conta de o professor não ser valorizado tanto quanto deveria em nosso país), ainda que isso implique em que profissionais tenham duas, três ou mais formações acadêmicas, uma terá o ensino como aporte principal.

Tabela 23 – Ser pedagoga

ENTREVISTADA	RESPOSTA
A	Ser pedagoga é saber que estou em constante processo de formação, aprendizado e formação. Que essa profissão me proporciona ter o cuidado e o interesse para formar pessoas e conseguir contribuir com o seu aprendizado na sua formação educacional e social.
B	É o profissional que atua em processos relacionados ao ensino e aprendizagem
C	Ser pedagoga é um desejo intrínseco constante de ensinar e transmitir saberes.
D	É estar em constante evolução no processo de ensino-aprendizagem, entender que todos os ambientes precisam de ações que proporcione equidade de conhecimento para todos, mesmo com dificuldades e diferentes necessidades. Logo, ser pedagoga é poder ensinar e ser uma eterna aprendiz.

Para concluir com nossas entrevistadas perguntamos o que elas entendem sobre o que é ser pedagogo? As respostas são bastante significativas e mostram que estão devidamente alinhadas nesta concepção, o que traz ao trabalho um ótimo embasamento crítico-analítico-formativo do profissional pedagogo.

Pedagogia é, então, o campo do conhecimento que se ocupa do estudo sistemático da educação, isto é, do ato educativo, da prática educativa concreta que se realiza na sociedade como um dos ingredientes básicos da configuração da atividade humana. (LIBÂNEO, 2010, p.30)

Para Libâneo (2010) o conceito de pedagogia é bastante *amplo* e sua atuação perpassa por vários segmentos da sociedade, pois em tudo podemos ver a pedagogia e suas implicações, exatamente pelo fato de em tudo vermos uma tutoria, ainda que simples, rápida. Podemos assim dizer que pedagogia faz parte da vida de todos nós.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste presente trabalho apresentamos o olhar das pedagogas que participaram como sujeitos informantes da pesquisa sobre a Pedagogia Empresarial como espaço de educação não formal, onde o(a) pedagogo(a) poderá atuar em várias funções e não somente no âmbito da docência. Diante dessa realidade, nota-se que onde quer que ocorra o processo de ensino e aprendizagem o(a) pedagogo(a) poderá atuar e ser inserido no contexto de qualquer instituição, entre elas a empresa privada com fins lucrativos.

Como na maioria das atividades realizadas por um profissional e por tudo que podemos perceber neste trabalho, especialmente levando-se em conta toda estrutura e conceito de “trabalho” adquiridos ao longo dos séculos, a atividade de um(a) pedagogo(a) poderia passar como sendo só mais uma entre tantas; porém, nos permite a ousadia de dizer que ela completa muitas outras, inclusive a atividade comercial.

Parece meio lógico que alguém que tem em seu arcabouço de formação o trato com finalidades essencialmente educacionais esteja direcionado para o âmbito escolar e/ou afins. No entanto, nosso parecer é que o (a) profissional pedagogo(a) é alguém devidamente habilitado para desenvolver tarefas e atividades no seio de muitas outras atividades, tendo em vista a correlação existente entre diversas áreas.

A mudança de paradigma no que se refere à atuação do pedagogo em espaços não escolares deve-se principalmente às mudanças no mundo capitalista, onde a força braçal está sendo substituída pela capacidade intelectual. No entanto, ainda é possível perceber que apesar das mudanças a atuação do pedagogo está fortemente atrelada ao espaço escolar, pelo fato de ter a docência como base.

Também podemos destacar que com as inovações tecnológicas e, concomitantemente, com o desenvolvimento da sociedade brasileira, as empresas começaram a inserir o(a) pedagogo(a) no seu ambiente, pelo simples motivo do mercado de trabalho começar a valorizar a capacidade intelectual dos trabalhadores, nesse novo contexto mundial.

Mesmo assim, por um lado, percebemos nas falas das pedagogas que fizeram parte desta pesquisa, que muitas empresas que atuam na cidade de Imperatriz-MA ainda não aderiram ao conceito da chamada “Pedagogia Empresarial”. Por outro, temos um profissional dotado de uma vasta instrumentação para que as empresas tenham melhorias qualitativas em seu corpo de colaboradores e, assim, elevarem o nível destes. Contudo, pelo que percebemos das pedagogas que fizeram parte desta pesquisa, tal profissional é subjugado a cargos/tarefas não condizentes com sua formação, sendo lotados em setores bem distintos daqueles onde poderiam contribuir melhor. Dessa forma, fica assim construída e traçada uma relação *perde-perde*, pois perde o (a) pedagogo (a) por não colocar em prática todo um potencial formativo e perde o empresariado por não reconhecer a necessidade da atuação deste(a) profissional em suas empresas.

Ao analisarmos o nosso questionamento maior, que é o olhar do(a) pedagogo(a) sobre a Pedagogia Empresarial, percebemos que as participantes desta pesquisa possuem uma concepção formada sobre a temática deste trabalho. Nas suas falas elas destacam que o(a) pedagogo(a) pode criar estratégias, como ajudar o trabalhador a desenvolver suas atividades de forma interdisciplinar, realizar treinamentos em prol da melhora de qualidade do ambiente de trabalho, ser criativo, trabalhar com metodologias dinâmicas, facilitando assim o alcance das metas propostas pela própria empresa, assim como desenvolver um bom planejamento em que as ações possam melhorar a capacidade do funcionário trabalhar em equipe.

Percebe-se que somente uma mudança profunda de mentalidade do empresariado do município de Imperatriz-MA, com relação ao trabalho do(a) pedagogo(a), poderia ser capaz de gerar mudanças neste cenário. Muito embora isto represente um verdadeiro paradigma é preciso ratificar que alguém graduado em Pedagogia não trabalha somente na escola, ele ou ela pode e deve ser útil em muitas outras áreas do conhecimento, assim como em outras instituições.

Constatamos, também, neste trabalho, principalmente na fundamentação teórica, que o(a) pedagogo(a) pode e deve exercer suas atividades em espaços não-escolares, assim como é capaz de torná-lo melhor em função da

compreensão que esse(a) profissional possui com relação a importância do processo de ensino e aprendizagem na formação de qualquer outra profissão, pelo simples fato de sabermos que a educação é o principal veículo que contribui para o desenvolvimento dos potenciais dos seres humanos.

Somos cientes de que atualmente o compromisso com a educação formal faz parte da grande maioria dos(as) pedagogos(as), que se encontram em uma luta permanente por uma educação pública de qualidade. Porém, não podemos deixar de considerar as outras possibilidades de atuação, porque mesmo em menor numero, existe aqueles ou aquelas que demonstram interesse em outras áreas das atividades humanas como, neste caso, a área empresarial. Para que isso se estabeleça como mais uma formação específica do(a) profissional pedagogo(a), é necessário que a formação inicial dê ênfase em sua proposta curricular a esse tipo de opção.

Entretanto, fica nítido que o Curso de Pedagogia da UFMA/CCSST, Campus Imperatriz, em sua matriz curricular, não inclui nenhuma disciplina, como básica, que venha desenvolver junto ao aluno certas competências e habilidades no que se refere a atuação do(a) pedagogo(a) em espaços que não seja a escola. Mesmo assim, observamos que na matriz do referido curso há uma disciplina a ser ofertada com o nome de Educação Não-Escolar, sendo que ela faz parte dos Estudos Diversificados II e que destaca a escolha de umas das disciplinas ofertada na matriz curricular, que não seja básica, porque requer maior aprofundamento.

Perante essas realidades, gostaríamos de ressaltar que seria importante elevar uma disciplina que venha contribuir na formação do(a) pedagogo(a) para atuar nesses espaços, com o intuito de que os futuros(as) pedagogos(as) venham conhecer o espaço empresarial e aprendam a exercer suas atividades nesta e em outras áreas afim.

Contudo, foi possível concluir, também, que a atuação do(a) pedagogo(a) em uma empresa não é tão diferente da sua atuação no ambiente escolar, pois o mesmo planeja, executa metodologias que considera mais adequada para aprendizagem deseja e avalia o resultado do seu trabalho, e assim como um gestor ou coordenador escolar que deve conhecer a realidade da comunidade escolar em que está inserida, o(a) pedagogo(a) na empresa

também deve ser conhecedor da realidade e a necessidade da empresa para exercer o seu papel de mediador.

Em síntese, partimos do princípio de que cada vez mais o(a) pedagogo(a) está sendo reconhecido como um profissional necessário para as atividades de uma empresa, porque os processos educativos no ambiente de trabalho são constantes e fundamentais para o desenvolvimento dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. Por mais que atividades como planejar, diagnosticar, otimizar sejam inerentes ao ambiente escolar, nada impede que as empresas tenham pessoas que coordenem estas e outras tarefas, como gestor de desenvolvimento humano, por exemplo.

Portanto, para concluir nossas considerações, concondamos com as colocações dos sujeitos informantes, destacando que para a empresa se desenvolver de forma consciente da sua função na sociedade, a mesma deve valorizar o processo de humanização em seu ambiente, seja no campo administrativo seja no campo da produção.

REFERÊNCIAS

PEREIRA, Maria de Fátima Rodrigues. **Trabalho e educação uma perspectiva histórica**. São Paulo: Intersaberes, 2012.

BARTINIK, Helena Leomir de Souza. **Gestão educacional**. São Paulo. Intersaberes, 2012.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogo, para quê?** São Paulo. Cortez, 2010.

CÉZAR, BIANCHINI, PIASSA, Andréa Silvana dos Santos, Eloâne, Zuleika Aparecida Claro. **A atuação do pedagogo em espaços não-escolares**. Cascavel, 2008.

COLUNISTA PORTAL EDUCAÇÃO. **O homem e o trabalho**. São Paulo, 2012. Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/psicologia/o-homem-e-o-trabalho/15638.htm>> Acesso em 15/09/2020.

GODOY, Arilda Schmidt . **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995

RAMAL, Andrea Cecília. **Pedagogo: a profissão do momento**. Rio de janeiro, 2002. Disponível em: <<http://www.escoladavida.eng.br/Participantes%20da%20escola%20da%20vida/PEDAGOGO.pdf>> Acesso em 26/04/2020.

CABRAL, João Francisco Pereira. **Capital, Trabalho e Alienação, segundo Karl Marx**; Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/filosofia/capital-trabalho-alienacao-segundo-karl-marx.htm>>. Acesso em 15/09/2021.

BRASIL, Ministério da educação. **Lei de Diretrizes e Bases – LDB Lei Nº 9394/96**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, MEC, 1996.

XERPAY, Blog. **Índice de turnover no Brasil: o desafio da retenção nas empresas brasileiras**. Disponível em: <<https://xerpay.com.br/blog/indice-de-turnover-no-brasil/>> Acesso em 06/10/2021.

GPTW, Blog. **Os três tipos de funcionários que ficam na sua empresa** Disponível em: <<https://gptw.com.br/conteudo/great-numbers/funcionarios-que- ficam-na-empresa/>> Acesso em 06/10/2021.

BEATRIZ, Marilene Zazula. **O trabalho, a repressão e o mal-estar do trabalhador: algumas reflexões.** Revista Mal-estar e subjetividade: Fortaleza, 2010.

TRINDADE, Fernanda Esmério. **Administração científica de Taylor e “as novas formas” de organização do trabalho: possibilidades de coexistência? Um estudo de caso na indústria têxtil catarinense.** Florianópolis, 2004.

SILVA, Andréa Vilela Mafra da. **A pedagogia tecnicista e a organização do sistema de ensino brasileiro.** Revista Histedbr, Campinas, 2016.

SANTOS, Maiara de Souza dos. **As perspectivas que o espaço empresarial tem sobre a atuação do pedagogo nas empresas.** Lajeado, 2015.

SANTOS E SANTOS, Rachel de Figueiredo e Samara dos. **O pedagogo nas organizações empresariais.** 2012.

BORGES, Angélica Pereira. **A importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas.** Aparecida de Goiânia, 2015.

VIEIRA, Cíntia Moura. **A atuação do pedagogo em uma empresa.** Imperatriz, 2018.

BOGORNY, Quitéria Luiz da Silva. **A atuação dos pedagogos em universos não-escolares.** 2015.

TRINDADE, CADINHA, Ana Beatriz e Márcia Alvim. **Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação.** Wak editora. Rio de Janeiro, 2011.

MENDONÇA, Ana Maria Barros. **A importância e a valorização do pedagogo em um ambiente não escolar.** Imperatriz, 2015.

CAMPOS, Rogério Cunha. **A luta dos trabalhadores pela escola.** Rio de Janeiro: Loyola, 1989.

COVRE, Maria de Lourdes Manzini. **A formação e a ideologia do administrador de empresa.** Petrópolis/RJ: Vozes, 1980.

DAMASCENO, M. Nobre. **Pedagogia do engajamento:** trabalho, prática educativa e consciência do campesinato. Fortaleza: Edições UFC, 1990.

GOHN, M. Glória. **A força da periferia:** a luta de mulheres por creches em São Paulo. Petrópolis: Vozes, 1985.

KUENZER, Acácia Z. **Pedagogia da fábrica:** as relações de produção e a educação do trabalhador. São Paulo: Cortez, 1995.

LEFÉVRE, Henri. **A reprodução das relações de produção.** Porto: Publicações Escorpião, 1973.

APÊNDICES



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, SAÚDE E TECNOLOGIA CURSO DE PEDAGOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PEDAGOGO (A)

Sr (a) Pedagogo (a)

Estamos realizando uma pesquisa de monografia da graduação com o tema **As atividades exercidas pelo (a) pedagogo (a) em uma empresa privada na cidade de Imperatriz-MA**, na qual desejamos investigar a **atuação do pedagogo dentro de uma empresa**. A pesquisa é parte do trabalho realizado no **Curso de Pedagogia da Universidade Federal do Maranhão**. Para tanto pretendemos realizar entrevistas e /ou aplicar questionários com pedagogos atuantes na área empresarial, por entendermos que os mesmos ajudarão a elucidar a questão da pesquisa. A partir dessas informações, gostaríamos de contar com a sua colaboração para responder um **questionário** sobre o tema, pois suas opiniões são importantes. Caso concorde em participar, por gentileza, assine esse documento que possui duas vias: uma ficará com você e a outra com o pesquisador.

É necessário esclarecer que: 1º) A sua autorização deverá ser de livre e espontânea vontade; 2º) Que você não ficará exposto a nenhum risco; 3º) A sua identificação será mantida em sigilo; 4º) Você poderá desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem qualquer prejuízo; 5º) Será permitido o acesso às informações sobre procedimentos relacionados a pesquisa em pauta; 6º) As despesas decorrentes da realização da pesquisa serão de responsabilidade exclusiva do pesquisador; 7º) Estamos disponíveis para quaisquer esclarecimentos sobre a pesquisa e 8º) O (a) Senhor (a) assinará este documento se assim estiver ciente do que lhe explicamos.

Em caso de dúvida, poderá comunicar-se com a acadêmica responsável pela pesquisa **JOSÉ RIBAMAR OLIVEIRA MORAIS**, do Curso de Pedagogia da Universidade Federal do Maranhão em Imperatriz pelo telefone: **(99)99193-9838** ou email: **gabrielhermom@hotmail.com** ou **josemoraits@gmail.com**

Imperatriz, 05 de junho de 2021.

Assinatura: **José Ribamar Oliveira Morais**
DISCENTE
Pesquisador
Matrícula UFMA 2013038199



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, SAÚDE E TECNOLOGIA
CURSO DE PEDAGOGIA**

QUESTIONÁRIO

PERFIL

1. Idade: _____
2. Sexo: Masculino () Feminino ()
3. Quantos anos de atuação no cargo que ocupa?

FORMAÇÃO

4. Ano de conclusão do curso de Pedagogia?
5. Cursou a graduação em qual Universidade?
6. Por que escolheu Pedagogia?
7. Tem formação em outra área? Não () Sim () Se sim, qual: _____
8. Cursou alguma pós-graduação: especialização, mestrado ou doutorado?
Não () Sim () Cursando () Se sim, qual: _____
9. Faz algum tipo de formação continuada? Caso sim, cite.
10. Na sua formação, quais fatores positivos e negativos foram tão marcantes?

O TRABALHO, ATUAÇÃO E O ENTENDIMENTO PEDAGÓGICO

11. Está satisfeito (a) com seu trabalho? Por quê?
12. Na sua função quais são as atividades que fazem parte da rotina do seu trabalho?
13. Você se sente valorizado no exercício da sua função?

14. Quais os saberes e competências são necessários para você desenvolver o seu trabalho?
15. Pelo seu conhecimento adquirido na área pedagógica, qual a concepção de trabalho prevalece na empresa que você trabalha: rígida (tradicional) ou flexível?
16. Caso na empresa que você trabalha hajam cursos, treinamentos e capacitações, quem exerce essa parte educativa (formação continuada)? Como é organizado metodologicamente?
17. Quais as vantagens que a formação em pedagogia proporciona para você atuar na sua função?
18. O que você entende por “a atuação do pedagogo em ambiente não-escolar”?
19. Qual seu conceito sobre o (a) Pedagogo (a) Empresarial?
20. Quanto à sua formação acadêmica e ocupação do cargo na empresa há espaço para trabalhar a concepção da pedagogia empresarial? Comente.
21. Já existiu ou existe por parte da direção da empresa alguma preocupação em valorizar a atuação do pedagogo na sua formação específica?
22. Quais benefícios você acha que sua empresa pode ter, caso ela possa aderir a concepção da Pedagogia Empresarial?
23. Para você o que é ser pedagogo?