

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Pedagogos fora da escola

Uma pesquisa e reflexão sobre sua identidade, sua formação e seu papel nas empresas

PAMELLA CHRISTINE DE SOUZA CREDIE

Rio de Janeiro, 2 de junho de 2016.

PAMELLA CHRISTINE DE SOUZA CREDIE

**PEDAGOGOS FORA DA ESCOLA:
UMA PESQUISA E REFLEXÃO SOBRE SUA IDENTIDADE, SUA
FORMAÇÃO E SEU PAPEL NAS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do Grau de Licenciatura em Pedagogia.

Orientadora:

Profa. Dra. Gabriela de Souza Honorato

Rio de Janeiro

2016

Dedico com amor este trabalho primeiramente a Deus, que me presenteou com a realização da minha graduação, onde em momentos difíceis que passei ninguém acreditou que seria possível eu se quer entrar em uma Universidade. Hoje, como prova da promessa Dele para minha vida tenho a oportunidade de ser Pedagoga pela Universidade Federal do Rio de Janeiro;

Aos meus pais que são meu alicerce eu ofereço além da dedicação o orgulho de ver sua filha conquistando seus sonhos;

Ao meu esposo querido e amado que sempre esteve ao meu lado por toda a atenção, compreensão e torcida para que desse tudo certo;

A toda minha família e aos amigos verdadeiros que torceram por mim. E porque não, também aos que pensaram que seria impossível, ofereço a demonstração da minha vitória. Que sirva para muitos como motivação para prosseguir sempre para seu alvo com fé, dedicação e amor em tudo que fizer: “Tudo o que fizerem, façam de todo o coração”. Colossenses 3:23

Agradecimentos

Agradeço, primeiramente, a Deus por sempre ser minha rocha inabalável em que estou firmada, que me sustenta, dá forças e rumos dia após dia com sabedoria e gratidão;

Aos meus pais que tanto amo: minha mãezona linda, Luciene, e paizão, Ricardo, que são o motivo da minha alegria. É para eles que quero sempre oferecer motivos de orgulho;

Ao meu marido Rodrigo pelo companheirismo, amor, carinho, dedicação e força de sempre;

A toda minha família amada e amigos que acreditaram que um dia eu chegaria aqui;

Aos professores que honraram o diploma de Pedagogos em especial às professoras que admiro: Ana Ivenicki (professora ímpar), Margareth Brainer (professora incrível e divertida que nos mostrou o lado inspirador da educação, além de me ajudar muito dando uma direção para minha conclusão do curso) e Gabriela Honorato (Professora de uma das melhores matérias que tive na faculdade, disciplina inspiradora para minha monografia, hoje minha orientadora);

Ao pastor Cristiano Catibe que foi usado por Deus para mostrar que eu conseguiria conquistar esse sonho e que tanto me apoiou inclusive no Ensino Médio;

E ao meu pastor e amigo Carlos Junior que sempre esteve ao meu lado em todos os momentos, bons e ruins, e agora em mais uma de minhas conquistas.

A vocês de perto e de longe ofereço minha gratidão e peço que todos também possam celebrar muitas vitórias como hoje estou celebrando a minha.

Que Deus abençoe a todos vocês!

Os que confiam no Senhor serão como o monte Sião, que não se abala, mas permanece para sempre.

Salmos 125: 1

RESUMO

CREIDIE, Pamella Christine de Souza. **Pedagogos fora da escola**: uma pesquisa e reflexão sobre sua identidade, sua formação e seu papel nas empresas. Rio de Janeiro, 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

O trabalho se constitui de uma pequena pesquisa realizada com cinquenta pessoas, onde se objetiva levantar as ideias que elas tem acerca do papel do pedagogo na empresa. Como resultado, chegamos a ideias bem gerais, vagas, sem qualquer especificidade. A hipótese desenvolvida é a de que essa falta de precisão acerca das funções do pedagogo e do papel que ele pode vir a desempenhar dentro de uma empresa deve-se ao próprio “problema identitário” carregado pela história do curso e ao fato de que a entrada dos pedagogos nas empresas tenham se dado por uma demanda do discurso empresarial e não por convicção dos profissionais da área de educação de que seu lugar está para além da sala de aula, para além da escola.

Palavras-chave: Identidade Profissional. Formação de Professores. Pedagogia Empresarial.

SUMÁRIO

Introdução.....	8
Capítulo 1	11
O curso de Pedagogia e o papel do pedagogo	11
Capítulo 2	18
As transformações no mundo do trabalho a Pedagogia Empresarial	18
Capítulo 3	25
A pesquisa	25
Conclusão	33
Bibliografia.....	36

Introdução

O interesse em produzir esse trabalho se deu no âmbito da disciplina “Educação e Trabalho” do curso de Licenciatura em Pedagogia da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro. A partir dos estudos lá realizados pensamos em discutir o papel e a importância do Pedagogo nas organizações. Muitos desconhecem e não sabem ao certo qual seria a função desse profissional. O objetivo da pesquisa foi o de levantar as ideias de funcionários de diferentes empresas sobre o pedagogo. O que as pessoas acreditam que esse profissional realize dentro de uma empresa? Com efeito, tentamos mostrar que, diferentemente do que muitos imaginam, ele não é limitado a atuar apenas como o idealizam: professor, ou, muitas das vezes, professora ou “a tia da escola”. A Pedagogia não se limita ao ambiente escolar e muito menos à sala de aula.

Nas empresas, um espaço não escolar, cada vez mais o pedagogo tem tomado lugar, atuando com recrutamento e seleção de pessoas, treinamento, desenvolvimento, capacitando pessoas para o mercado de trabalho, entre outras atividades. Em ambiente até então dominado pelos psicólogos, hoje, cada vez mais, tem se compreendido a possibilidade de parcerias com a Pedagogia e troca de conhecimentos – onde o formado em uma área pode complementar outro, fazendo com que haja, inclusive, um maior respeito e conscientização de que se deve ter maior valor um profissional que se dedica, integralmente, em benefício do próximo, acreditando que a educação tem poder de criar, transformar, inovar e conquistar: novas oportunidades, novas coisas, novos olhares; transformar rumos, valores; inovar métodos, formas, modelos.

É notória a dificuldade que alguns cursos de graduação em Pedagogia têm para inserir conhecimentos teóricos empresariais a disciplinas próprias da Educação. Mas algumas instituições, como é o caso da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), diferentemente da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), oferecem matérias que ampliam as opções de conteúdos formativos, apontando para futuras especializações. O fato é que há interesse pelos estudantes em atuar nas diferentes áreas que a Pedagogia pode oferecer, embora a sua formação nem sempre contribua para essa inserção. Como podemos, então, atuar em uma de suas possibilidades se não fomos preparados, se não fomos formados para tal? Aliás, será interesse dos educadores em formar para atuação em empresas? Ou esta é uma posição combatida?

Adotaremos aqui a postura de José Carlos Libâneo, para quem o curso de Pedagogia deve formar para atuar em vários campos educativos, para atender demandas sócio-educativas de tipo formal, não-formal e informal – não apenas na gestão, supervisão e coordenação pedagógica de escolas, mas também na pesquisa, na administração dos sistemas de ensino, no planejamento educacional, na definição de políticas educacionais, nos movimentos sociais, em várias instâncias de educação de adultos, em serviços de psicopedagogia e orientação educacional e nas empresas. Assim, as práticas educativas estender-se-iam às mais variadas instâncias da vida social, não se restringindo à escola e à docência; seu campo de atuação seria vasto, da mesma forma que seriam vastas as práticas educativas na sociedade.

Mas esse tipo de visão não seria ainda dominante para aqueles que se interessam pela educação, de forma geral, e nem mesmo para muitos dos que atuam na formação de professores e pedagogos. É assim que no Capítulo 1 a partir de dois textos referência – um da Professora Giseli Cruz (da UFRJ) e outro da Professora Silke Weber (da UFPE), apresentamos, por meio de uma discussão de seus marcos legais, que os objetivos do curso de Pedagogia, a definição do papel do pedagogo e a afirmação de suas possibilidades de atuação seriam de difícil compreensão. O curso, por ser “estéril de conhecimento próprio”, sofreria de um problema identitário grave”. Além disso, ao longo tempo, são muitos os embates entre posições que defendem que ele deve servir para formar professores e aquelas cuja a defesa é a dos “especialistas”.

A nossa hipótese é a de que esses fatos primeiros ajudam a compreender o por quê das pessoas associarem esse profissional às escolas e o por quê de terem dificuldade em responder qual o papel dele em ONGs, presídios, hospitais, brinquedotecas, cursos à distância, em empresas e equipes multidisciplinares (onde o que o valoriza são, justamente, os diversos campos do saber a quem tem acesso no momento de sua formação universitária). Algo que também nos impulsionou a desenvolver um trabalho neste tema foi o interesse de alguns colegas, também em formação em Pedagogia, em atuar em âmbitos não escolares. Alguns encontravam muitas dificuldades em se inserirem no mercado de trabalho, talvez por eles próprios não terem noção exata das suas possibilidades de atuação para além da sala de aula.

No Capítulo 2 mostramos que a Pedagogia começa a entrar nas empresas – com mais força – a partir dos anos de 1970, com todo o processo de reestruturação produtiva e consolidação de um “capitalismo flexível”. Teriam sido as transformações no processo de produção, demandando “novas habilidades” aos trabalhadores, que começaram a exigir a presença desses profissionais nas empresas. É por isso que uma das atuações que tem bastante demanda é na área de “treinamento e capacitação de pessoal”. Defendemos que psicólogos,

administradores, entre outros profissionais, estão habilitados a atuar na mesma área, mas o Pedagogo tem conseguido se inserir nela cada vez mais. O pedagogo, mais dos que os outros, é um especialista em ensinar e fazer com que indivíduos aprendam – sejam os conteúdos técnicos, teóricos ou humanos (valores).

Mas argumentamos que esse movimento – de entrada do pedagogo na empresa – parece estar ligado muito mais a demandas econômicas e a ideologias próprias do meio empresarial do que, de fato, por interesses, desejos e convicções do campo da educação. E o pedagogo, com sua formação com acesso a conteúdos dirigidos ao aprendizado para atuar, sobretudo, em escolas, não estaria sentido certa defasagem entre currículo do curso de graduação e demanda do mercado de trabalho? Neste momento, o que pode ser uma vantagem é que o amplo leque de conhecimentos que constitui seu currículo é visto por algumas empresas como uma qualidade – ele seria mais “flexível” e adaptável a novos públicos; um profissional com formação filosófica, humanística e técnica seria ótimo para atuar junto aos recursos humanos das empresas.

Finalmente, no Capítulo 3 na Conclusão, apresentamos a pesquisa empreendida e uma reflexão acerca do resultado alcançado. Cinquenta pessoas responderam a um conjunto de questões preparadas e suas respostas puderam ser armazenadas em formato digital para uma breve análise. A ideia foi a de levantar suas ideias a respeito da atuação dos pedagogos em empresas (onde trabalham). O resultado é o de que suas ideias são muito vagas, “gerais e sem especificidades”. Nossa hipótese é a de que este resultado se relaciona ao problema identitário em torno dos objetivos do próprio curso de Pedagogia; pela sua entrada nas empresas ter se dado por demandas do setor empresarial, e não da convicção dos profissionais da área em atuar em espaços não-escolares, como é caso das empresas dos mais variados setores; e, com efeito, a um “problema” em sua formação.

Capítulo 1

O curso de Pedagogia e o papel do pedagogo

O intuito deste Capítulo é o de mostrar como os objetivos do curso de Pedagogia são de difícil compreensão; com efeito, torna-se difícil também definir o papel do pedagogo e afirmar suas possibilidades de atuação em espaços fora da escola, particularmente, em empresas. Cruz (2011, p. 17), em estudo sobre o curso de Pedagogia no Brasil, questiona se estas dificuldades não estariam relacionadas ao fato de o curso parecer “estéril de conhecimento próprio, tendo de adotar conhecimentos de outras áreas para se firmar”. A autora observa, apoiando-se em outros pesquisadores/teóricos (consagrados no campo dos estudos sobre a Pedagogia) que o curso sofreria de um problema identitário. Recentemente, com o processo de definição de suas atuais diretrizes curriculares (datadas de 2006) o debate teria se reacendido.

Sike Weber (2015) visando contribuir para a discussão sobre a formação docente e perspectivas de inserção profissional dos estudantes do curso de Pedagogia, também rememora seus marcos e evidencia tensões quanto aos objetivos do curso, a formação correspondente e a atuação do pedagogo. Coloca que seu primeiro marco legal, Decreto Lei no. 1.190, de 4 de abril de 1939, esteve atrelado à organização da Faculdade Nacional de Filosofia da Universidade do Brasil, visando a formação de bacharéis para ocupar cargos técnicos em educação, mas também a preparação de licenciados para lecionarem em escolas normais e ministrarem disciplinas do “curso secundário”. Segundo a autora este formato teria permanecido até 1969, mesmo após a revisão de seu currículo mínimo em decorrência da Lei de Diretrizes e Bases de 1961.

Cruz (2011, p. 32), desenvolvendo mais ainda a discussão, nos esclarece que entre as finalidades do curso estavam também o “cultivo de uma ambiência cultural, que favorecesse uma formação para além dos interesses puramente profissionais, essencialmente focados na formação filosófica, sociológica e histórica da ‘elite pensante’ da sociedade da época”. Tais objetivos e finalidades – citados por ambas as autoras – fariam sentido quando pensamos que o primeiro marco legal teria como plano de fundo o contexto dos ideários da Escola Nova e da “meta de implantação do regime universitário no País, voltada para a preparação das elites dirigentes, aptas a cumprirem as exigências do novo modelo econômico vigente” (CRUZ, 2011, p. 31). Fazendo parte desses ideários estaria a necessidade de formação científica (superior).

Em 1937, na então Universidade do Brasil, foi criada a Faculdade Nacional de Educação. A Faculdade Nacional de Filosofia, Ciências e Letras e a Faculdade Nacional de Educação foram unificadas (em 1939) e passaram a se chamar Faculdade Nacional de Filosofia, composta pelas seguintes seções: Filosofia, Ciências, Letras e Pedagogia, que incluía a Didática. A última seção passou a oferecer o curso de Pedagogia e o de Didática. Para fazer jus ao título de licenciado era necessário a realização de dois cursos – Pedagogia e Didática. Assim, passou-se a poder lecionar no magistério e no Curso Normal. Aos concluintes dos demais cursos era concedido o diploma de bacharel. Para Cruz (2011) essa reorganização visava não apenas a formação de professores (profissionalização), mas a preparação para a pesquisa.

Como já dito, estes objetivos permaneceram até a década de 1960, quando uma modificação significativa teria sido introduzida pelo Parecer do Conselho Federal de Educação no. 251/1962: o bacharelado em Pedagogia passou a ter o objetivo de formar especialistas para as áreas de planejamento, supervisão, administração e orientação educacional (WEBER, 2015). Além do mais, Cruz (2011, p. 38) chama atenção para o texto do Parecer, que teria sinalizado a “falta de conteúdo próprio do curso”. Ainda em 1962 teria deixado de vigorar o regime de três anos no curso de Pedagogia e mais um no curso de Didática para se obter o grau de licenciatura; teria passado a haver a possibilidade dos dois graus serem obtidos concomitantemente a partir da inscrição em disciplinas comuns (teóricas e pedagógicas).

Alguns anos depois, com a Reforma Universitária de 1968, foi criada a Faculdade de Educação e a oferta, nela, do curso de Pedagogia. Para Sucupira¹ (1969 *apud* CRUZ, 2011, p. 43-44) – que criticava a formação de professores e especialistas em educação pela Faculdade de Filosofia – a criação da Faculdade de Educação teria representado a emergência de uma nova realidade educacional e não apenas um “ajuste técnico”. Mas seu ponto de vista parece não ter sido um consenso. Outros teóricos teriam dito que a criação da Faculdade de Educação teria estigmatizado a formação de professores numa ênfase prática e utilitária (BRZEZINSKI, 1996 *apud* CRUZ, 2011, p. 44). Essas posições divergentes evidenciariam uma tensão quanto à definição dos objetivos e da identidade do curso (mais uma vez).

Com Parecer do Conselho Federal de Educação no. 252, de 11 de abril 1969, foi abolido o título de bacharel (sendo conservado somente o de licenciado); mantida a formação de professores para o curso Normal; mas, introduzidas habilitações para especialistas (de

¹ Newton Sucupira integrou o Conselho Federal de Educação e coordenou a comissão de estudos responsável pela instalação da Faculdade de Educação (CRUZ, 2011, p. 40).

planejamento, supervisão, administração e orientação). Para o magistério primário o Parecer não incluiu habilitação, prevendo apenas disciplinas para obtenção do direito de nele lecionar (CRUZ, 2011, p. 47-48). Para Weber (2015), a partir daí, o debate sobre o curso teria se polarizado entre as teses da competência técnica e do compromisso político, com destaque aos professores como “intelectuais orgânicos” (para usar um conceito de Gramsci), e, portanto, com deveres de agir de modo a deixar a escola a serviço da construção de uma sociedade democrática².

De acordo com a pesquisa realizada por Cruz (2011), o Parecer No. 252 vigorou por quase trinta anos até a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases, No. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Mas durante todo este período teriam sido muitos os problemas enfrentados pelo curso com relação à sua natureza, função ou objetivos. Para se ter uma ideia, somente durante os anos de 1970, vários dispositivos legais foram elaborados de modo a transformar o curso de Pedagogia num curso de “estudos superiores de educação” e mesmo de tentativa de deslocar os estudos de formação do pedagogo para a pós-graduação. A autora destaca a figura de Valnir Chagas (do Conselho Federal de Educação e um dos principais autores da reforma universitária de 1968), apontando-o como principal mentor dessas reformas.

Na década de 1980 muitas críticas teriam sido feitas ao curso, tais como o caráter “tecnicista”, a “ênfase na divisão técnica do trabalho na escola” e todo um movimento por sua reformulação teria emergido (CRUZ, 2011, p. 49), envolvendo professores, instituições universitárias e organismos governamentais. Destacar-se-iam alguns eventos como o 1º Seminário de Educação Brasileira (1978) e a 1ª Conferência Brasileira de Educação (1980). Neste último foi criado o Comitê Pró-Participação na Reformulação dos Cursos de Pedagogia e Licenciatura, que, em 1983, constituiu o CONARCFE – Comissão Nacional pela Reformulação dos Cursos de Formação de Educadores. Em 1990, esta Comissão transformou-se em ANFOPE – Associação Nacional pela Reformulação dos Profissionais da Educação. De acordo com Weber (2015), a ANFOPE teria dado contorno à discussão em torno da formação no curso de Pedagogia, tendo como base a docência, ou como coloca Cruz (2011), tendo como base a formação do educador para os anos iniciais do ensino fundamental e a definição de uma base comum nacional de formação *versus* a perspectiva de a identidade do pedagogo se constituir a partir da habilitação como “especialista”. Segundo Cruz (2011), o Conselho Federal de Educação foi aceitando, progressivamente, habilitações ao curso de Pedagogia

² Weber (2015) acrescenta que nessa perspectiva, o professorado começou a ser chamado de “educador”, “organizador”, “trabalhador da educação” e que somente na década de 1990 teria voltado a ser denominado “docente” ou “profissional da educação”.

essencialmente voltado para a docência – seja na educação infantil, nos anos iniciais do ensino fundamental, na educação de jovens e adultos ou educação especial. As habilitações voltadas para os “especialistas” foram se tornando menos numerosas (em comparação à docência).

Finalmente, entre 2005 e 2006 (com os Pareceres CNE/CP No. 05/2005 e No. 03/2006 e Resolução do Conselho Nacional de Educação No. 1, de 10 de abril de 2006) novas diretrizes curriculares para o curso foram fixadas após embates travados entre as propostas: a) de uma primeira Comissão de Especialistas de Ensino de Pedagogia, que defendia o princípio do pedagogo como profissional para atuar no ensino, remetendo as habilitações ligadas à gestão à pós-graduação; b) de uma nova Comissão, recomposta em 2001, contemplando as duas ênfases: docência e gestão; c) da extinção da Comissão e designação de uma nova, Bicameral (Câmara de Educação Superior e Educação Básica) para definir as diretrizes curriculares para o curso; e, d) de uma série de críticas e solicitações feitas pelo movimento de educadores.

O Conselho Nacional de Educação passou, a considerar a partir de 2005, portanto, a formação do pedagogo de modo mais ampliado: docência, gestão, avaliação de sistemas e instituições de ensino em geral, elaboração, execução, acompanhamento de programas e atividades educativas em contextos escolares e não-escolares. Para muitos analistas, tal consideração legal estaria em contradição com Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, embora contemple as solicitações de várias entidades de educadores. Enfim, em poucas páginas, e de forma bem sintetizada, é possível observar a dificuldade de definição da natureza, da função e dos objetivos dos cursos de Pedagogia, e, com efeito, do papel do pedagogo. Haveria, de forma geral, duas posições bem marcadas: a de que o curso deve se ancorar na formação para a docência, e outra, na que deve ter por base docência e gestão.

Neste trabalho assumimos a posição de que, diferentemente da forma como muitos argumentam, a atuação do pedagogo não se limita às escolas e nem à docência de crianças. De forma mais ampla, a “pedagogia” seria um “campo sistemático de práticas educativas que se realizam em sociedade como processos fundamentais da condição humana”. Como Libâneo (2005) afirma, o pedagogo atuaria em várias instâncias da prática educativa, direta ou indiretamente ligadas à organização e aos processos de transmissão e assimilação de saberes e modos de ação, tendo em vista objetivos de formação humana previamente definidos em sua contextualização histórica. A Pedagogia, para ele, se configuraria mais como “ciência da educação” do que como um curso voltado para a docência na educação básica ou mesmo gestão.

Nessa perspectiva, as práticas educacionais não se limitariam às escolas, mas ocorreriam em todo o contexto da vida. Haveria aquelas que aconteceriam de forma mais difusa, e dispersa, de modo não intencional e não institucionalizada no processo de aquisição de saberes – uma educação informal; haveria outras realizadas em instituições não convencionais de educação, porém com certo nível de intencionalidade e sistematização, por exemplo, nas organizações empresariais – o que poderia ser classificado de educação não-formal; e, finalmente, aquelas com elevado grau de intencionalidade, sistematização e institucionalização, próprias das escolas e de outras instituições de ensino – educação formal. Assim, o campo de atuação do pedagogo não poderia ser limitado à escola, à docência ou gestão escolar.

Contudo, como aponta Weber (2015) são os espaços escolares os que recebem, em maior volume, especialmente as escolas públicas, os formados em Pedagogia. O recrutamento de pedagogos em espaços não escolares ainda seria pequeno (CERONI, 2006 *apud* WEBER, 2015): hospitais, organizações não-governamentais (ONGs), empresas, movimentos sociais, etc. A autora fez uma consulta a vários textos que tratavam da inserção desses diplomados no mercado de trabalho e destaca que as transformações recentes no processo de produção, demandando “novas habilidades” aos trabalhadores, parecem ter começado a exigir a presença desses profissionais nas empresas: caberia ao pedagogo a tarefa, por exemplo, de diagnosticar necessidades de capacitação (BOING e SILVA, 2012 *apud* WEBER, 2015).

Mas seriam muitos os desafios enfrentados por eles na medida em que sua formação é, essencialmente, centrada na docência na educação básica, e, quando muito, também na gestão escolar. Desse modo, seriam de extrema importância os estudos que procuram avaliar a contribuição da formação em Pedagogia na atuação em empresas. Não seria recorrente a constatação de certa defasagem entre processo formativo e de trabalho? Somente com estudos e pesquisas seria possível a indicação de medidas que poderiam sanar lacunas dos currículos dos cursos. Segundo Gatti e Nunes (2008 *apud* WEBER, 2015) ao analisar os currículos de 71 cursos de Pedagogia, indicam que eles são fragmentados, com conjunto disciplinar disperso, predominando, sobretudo os fundamentos teóricos das práticas (e não as práticas em si).

Weber (2015), comentando a análise desses autores, aponta que os currículos dos cursos parecem – raramente – registrar o quê e como ensinar, e, não esclarecem o modo como se pode fazer uma mediação entre teoria e prática; prevaleceriam abordagens genéricas ou descritivas das questões educativas. Para se ter uma ideia, a proporção de horas dedicadas a disciplinas de formação específica seria de 30% *versus* 70% para as demais. E, mesmo entre as disciplinas eletivas predominariam os fundamentos teóricos (24%). Assim, tudo parece

indicar que o curso continua procurando por sua identidade. Mas a questão, como vimos ao longo deste Capítulo, não é de fácil solução, tendo um caráter tenso, controverso, conflituoso, com posições completamente distintas acerca do que é a Pedagogia e o do papel do pedagogo.

Em pesquisa por nós realizada no dia 11 de janeiro de 2015, no site “catho.com.br” (muito utilizado para busca de currículos e vagas de emprego abertas, foram identificadas 393 vagas para a palavra-chave “pedagogo”, sendo 250 para o trabalho em escolas, 127 para a gestão escolar, uma em restaurante, uma em hospital, uma na área social e uma para a área empresarial: o cargo era o de “Analista de Treinamento”. Suas atribuições: “ministrar treinamentos com foco em vendas sobre os produtos oferecidos pela instituição para novos funcionários”; desenvolvimento de programas de reciclagem; elaboração de material didático; orientação, acompanhamento e avaliação de aprendizado; a apuração de indicadores de área e a proposição de novos indicadores; e, a emissão de relatórios de desempenho³.

Enfim, o que queremos chamar atenção é o fato de os currículos dos cursos de Pedagogia, por muitas vezes, valorizarem a docência, a gestão escolar ou nem isso (com alta carga de conhecimentos “fundamentais” de várias disciplinas) estarem distantes de algumas das demandas do mercado de trabalho sobre os pedagogos. É necessária a ruptura do pensamento de que “lugar de pedagogo é na escola”. Ora, o lugar do pedagogo é onde houver a necessidade de um profissional – que com seu conhecimento e habilidade – possa ensinar/atuar de inúmeras formas. Há quase dez anos se definiu legalmente, como vimos, que o pedagogo pode trabalhar em espaços escolares e não escolares, na promoção da aprendizagem de sujeitos em diferentes fases do desenvolvimento, em diversos níveis e modalidades do processo educativo.

Nas empresas, o pedagogo poderia atuar com recrutamento, seleção, integração, projetos sociais, treinamento, desenvolvimento entre outras atividades. Ele poderia ser um colaborador, como argumenta Chiavenato (2004, p. 4) do aperfeiçoamento do recurso que pode vir a representar a principal vantagem competitiva – as pessoas. No Capítulo 2 faremos uma exposição de que a Pedagogia passa a estar cada vez mais presente nas empresas (a partir dos anos de 1970); de como o pedagogo começa a ser pensado como um profissional importante e colaborador do desenvolvimento organizacional. Mas esse movimento parece estar ligado muito mais a demandas econômicas e a ideologias próprias do meio empresarial

³ Também se pedia experiência com recursos humanos e desejável pós-graduação em Gestão de Pessoas; curso de Pedagogia completo; conhecimento em “avaliação de eficácia de treinamento”; conhecimento do pacote Microsoft Office em nível intermediário; conhecimento em indicadores de recursos humanos e acompanhamento de aprendizado.

do que, de fato, por interesses, desejos e convicções do campo da educação.

Capítulo 2

As transformações no mundo do trabalho a Pedagogia Empresarial

O mundo moderno, marcadamente, INDUSTRIALIZADO, teria alcançado seu ponto alto com o padrão “taylorista-fordista” de organização (e divisão) do trabalho. Taylor, engenheiro americano, teria até mesmo fundado a administração científica, buscando otimizar a produtividade das organizações. Sua teoria seria reconhecida pela alta fragmentação das tarefas dadas aos trabalhadores e ambiente altamente hierarquizado. No final da Segunda Guerra Mundial, com o processo de reconstrução dos países envolvidos, este padrão foi ao seu ápice até começar a declinar na década de 1970. Todo um movimento de reestruturação produtiva começa a se desenhar com o discurso de que “as pessoas são importantes” (PASCOAL, 2007); de que sua saúde, bem-estar, suas habilidades, talentos, e competências devem ser valorizadas.

Acompanhada de inovações tecnológicas, a reestruturação produtiva teria transformado os paradigmas do trabalho e da “qualificação”/educação para ele. Como é colocado na reportagem da Revista Sociologia (GORZONI, s/d), se a sociedade industrial do século XX se viu centrada nas relações “trabalhador-indústria”, a partir dos anos de 1970 teríamos passado a viver uma nova dinâmica social moldada pela era digital, com novas interações, rapidez e muita instabilidade. Essa recente dinâmica estaria exigindo ainda mais dos profissionais, que, agora, não sustentariam seus empregos ao dominar apenas o conhecimento de suas funções. Os estudos sociológicos ainda destacam a questão de uma tendência à perda de vínculos, ao desemprego e a enfermidade provocada por contratos trabalhistas cada vez mais precarizados:

As modificações nas relações de trabalho não afetam apenas o setor profissional, mas a dinâmica social. “O mundo vive transformações radicais, a produção do conhecimento e as conquistas tecnológicas assumem uma velocidade muito intensa. Estas modificações influenciam o mercado de trabalho exigindo um profissional que se atualize constantemente e que se aproprie da tecnologia a serviço de seu foco profissional”, exemplifica o psicólogo Alexandre Rivero (GORZONI, S/D).

A mesma reportagem chama atenção para o trabalho do sociólogo e historiador norte-americano Richard Sennett, professor de Sociologia e História na London School of Economics, e que se tornou clássico – “A Corrosão do Caráter”. Nele, o autor afirmaria que o capitalismo viveria na atualidade um novo momento, de natureza “flexível”. A expressão “capitalismo flexível” descreveria um sistema que ataca as formas rígidas de burocracia e os

males da rotina cega, onde se pede que os trabalhadores sejam ágeis, estejam abertos a mudanças de curto de prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais – ao contrário do trabalhador do modelo “fordista”, que, embora imerso na burocracia, rotina e alienação, possuía uma trajetória mais constante e menos incerta.

Com todas essas mudanças, é claro que o mercado de trabalho também vem passando por muitas e aceleradas alterações: uma nova concepção de trabalhador passa a ser demandada pelas organizações. Tem-se exigido, cada vez mais, funções cognitivas superiores, como atenção, concentração, discernimento, pensamento lógico, criatividade, tomada de decisão, planejamento, organização. O que parece é que há uma tendência à substituição do trabalho mecânico pelas máquinas e de o trabalho assumir uma espécie de modelo que concilie “produção, lucro e valorização da pessoa humana”; de resgate da saúde dos colaboradores; de um bom clima interno, que proporcione bem-estar a todos; de facilitação de oportunidades de sentir-se pleno para produzir plenamente; e, portanto, de treinamento constante – (GORZONI, s/d, p. 33).

Assim, o mercado tem privilegiado o profissional que usa as suas “competências” “para resolver problemas, buscar soluções e desenvolver-se, mesmo que a empresa não lhes dê condições”. Seria este o discurso oficial do meio empresarial, dos consultores e recrutadores (GORZONI, s/d, p. 33). Para Claudia Mattos Kober (2004), as “competências” poderiam ser listadas, por exemplo, como ser capaz de interpretar textos, gráficos e tabelas; ter capacidade de interpretar dados; ter conhecimentos na área de informática; ter capacidade de decisão; ter iniciativa e crítica; ser capaz de trabalhar em equipe, entre outras. O “colaborador” não deveria apenas saber fazer, mas saber pensar. Tratar-se-ia menos de habilidades ou saberes diretamente ligados ao posto de trabalho, e, mais, a aspectos cognitivo-comportamentais (como discurso oficial).

A pedagogia empresarial (PE) teria surgido exatamente neste momento, quando na década de 1970, devido às reclamações das empresas com os funcionários quanto à sua produtividade (não atingindo, assim, suas expectativas), acreditou-se que apenas a escola formal não era o suficiente para prepará-los; far-se-ia necessário receber uma formação nos próprios locais de trabalho por meio de “treinamentos”. Tal postura, a nosso ver, rompe com o senso comum de que o lugar de aprender é, apenas, na sala de aula, e, que o professor deve estar, exclusivamente, nas escolas. Haveria, portanto, toda uma ressignificação da formação e das possibilidades de atuação em Pedagogia. Haveria necessidade desse profissional em todas as instâncias em que está presente o processo de ensino e aprendizagem – o processo de

educação – e, não somente, na escola.

Como podemos perceber na fala de Brandão (*apud* LOPES *et al.*, 2006, p.23), Professor da Universidade de Campinas, não haveria uma única forma nem um único modelo de educação; a escola não seria o único lugar em que ela acontece; o ensino escolar não seria a única prática, e, o professor não seria o único profissional e nem o seu único praticante. Na própria casa, na rua, na igreja ou na escola, “de um modo ou de muitos, todos nós envolveríamos pedaços da vida com ela: para aprender, para ensinar, para conviver”. Ainda segundo Brandão (1981, p. 88), “preparação para o trabalho” ou “capacidades técnicas adequadas” seriam nomes que denunciariam o momento em que os interesses políticos de emprego de uma força de trabalho “adequadamente qualificada” misturam educação com escola.

Mas, teria sido somente na década de 1980, quando começaram os cursos nessa área para atuação com treinamento e desenvolvimento de pessoal, que o termo foi empregado pela primeira vez. Além disso, cabe destacar, o Pedagogo, em sua formação universitária, tinha acesso a conteúdos dirigidos ao aprendizado para atuar como professor, particularmente, de crianças. Esses conhecimentos, contudo, não invalidam suas possibilidades de atuação em empresas e no trabalho com adultos. Pelo contrário, o amplo leque de disciplinas que constituem o currículo do curso o auxiliam, por exemplo, a adaptar sua linguagem e abordagem para ser um profissional da educação em outros espaços e com novos públicos. Mas outras disciplinas também seriam importantes. Como coloca Ribeiro (2003 *apud* PASCOAL, 2007) sobre o assunto,

o pedagogo empresarial precisa de uma formação filosófica, humanística e técnica sólida a fim de desenvolver a capacidade de atuação junto aos recursos humanos da empresa. Via regra sua formação inclui disciplinas como: Didática Aplicada ao Treinamento, Jogos e Simulações Empresariais, Administração do Conhecimento, Ética nas Organizações, Comportamento Humano nas Organizações, Cultura e Mudança nas Organizações, Educação e Dinâmica de Grupos, Relações Interpessoais nas Organizações, Desenvolvimento Organizacional e Avaliação de Desempenho.

Com os avanços tecnológicos da segunda metade do século XX e início do XXI, a Pedagogia foi cada vez mais sendo demandada a oferecer treinamento e educação conforme as necessidades das organizações. Segundo Marisa Éboli, professora de Educação Corporativa da Universidade de São Paulo, as empresas passaram a se preocupar não só com treinamento, mas com educação. E, teriam percebido que a Pedagogia poderia aumentar a eficácia dos programas de treinamento porque as pessoas aprenderiam melhor. Acrescenta, ainda, que quanto maior a coerência entre a cultura da empresa e os princípios pedagógicos aplicados,

maior seria o sucesso dela no mercado. Ela é coordenadora de projetos de Universidades Corporativas adotados por empresas como Caixa Econômica Federal, Ambev e Bank Boston⁴.

Maria Luiza Holtz, uma das pedagogas brasileiras que atua desde a década de 1970 na área empresarial, afirma que “a empresa e a pedagogia fazem um casamento perfeito” (HOLTZ, 2006), pois ambas tem como objetivo o comportamento das pessoas, e o pedagogo seria um especialista em conduzi-lo para uma mudança necessária à organização. Ela define a Pedagogia como “a ciência que estuda e aplica doutrinas e princípios visando um programa de ação em relação à formação, aperfeiçoamento e estímulo de todas as faculdades da personalidade das pessoas de acordo com ideais e objetivos definidos”. Assim, lista uma série de tarefas próprias à ação do pedagogo na empresa, que reproduzimos abaixo, tais como a concepção, planejamento e desenvolvimento de atividades de educação na empresa:

1 – Conhecer e encontrar soluções práticas para as questões que envolvem a otimização da produtividade das pessoas;

2 – Conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares e sociais da empresa;

3 – Conduzir, com atividades práticas, as pessoas que trabalham na empresa, na direção dos objetivos humanos, bem como os definidos pela empresa;

4 – Promover as condições e atividades práticas necessárias (treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões, etc.) ao desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente (processo educativo), com o objetivo de otimizar a produtividade pessoal;

5 – Aconselhar sobre as condutas mais eficazes das chefias para com os funcionários e destes para com as chefias, a fim de favorecer o desenvolvimento da produtividade empresarial;

6 – Conduzir o relacionamento humano na empresa, através de ações pedagógicas, que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade.

O pedagogo, com sua formação e conhecimento, pode, por exemplo, observar o comportamento individual, como faz com os alunos em sala de aula, para buscar, inclusive, as causas de alguns deles. Pode, por meio de diálogo e da elaboração de treinamentos e palestras, colaborar, de forma sutil, para a superação de algumas dificuldades apresentadas pelos funcionários, ou, até mesmo, para dominar seus impulsos. As empresas vão percebendo a necessidade do Pedagogo Empresarial para promover a educação no trabalho. Esse profissional atuaria como mediador e articulador de ações educacionais na administração de informações dentro do processo contínuo de mudanças e de gestão do conhecimento. Atuando na área de recursos humanos avaliaria o desempenho dos colaboradores e desenvolveria projetos para o treinamento deles.

Muitas empresas estariam utilizando a “Universidade Corporativa”. Esta não é uma

⁴ Disponível em: <http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2007/anaisEvento/arquivos/CI-099-05.pdf>.

universidade, mas a denominação dos chamados “centros de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos” de grandes empresas. “O termo é atribuído a Jeanne Meister, presidente da Corporate University Xchage, empresa americana de consultoria em educação corporativa” (OTRANTO, 2008). Segundo Meister (1999 *apud* OTRANTO, 2008), a “universidade corporativa” seria um guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e a educação de funcionários, clientes e fornecedores, buscando otimizar as estratégias organizacionais, além de um laboratório de aprendizagem para a organização de um polo permanente. Para ela, as pessoas deveriam ser constantemente reabastecidas em conhecimentos e qualificações para a competição da economia global (competição essa, cada vez mais, acirrada).

Meister, a despeito de defender a interferência das empresas nas instituições educacionais formais, com o intuito de impor conteúdos de práticas conectadas às necessidades do mercado, teria colocado que as empresas mais bem sucedidas trouxeram a escola para dentro delas, em vez de esperar que as instituições educativas tornassem seus currículos mais relevantes para as necessidades empresariais. E, embora faça críticas severas às universidades acadêmicas, faz uso da expressão “universidade” não para assumir suas características de ensino, pesquisa e extensão, mas porque tem força e nobreza necessárias à conquista de adeptos; porque a empresa que a implanta teria um efetivo interesse em tornar-se um polo de educação permanente; porque a expressão mandaria a mensagem de que a empresa é séria.

Muitas universidades corporativas foram criadas por todo o mundo. No Brasil mais de 500 empresas já teriam aderido à “universidade corporativa”; entre elas está a Embraer, que inaugurou em 2009 o Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas, em São José dos Campos (SP). Por ano, a organização promove cerca de 200 cursos internacionais para os empregados. O Banco do Brasil também investiu, em 2012, 130 milhões de Reais em cursos de graduação, mestrado e doutorado para funcionários de diferentes *status*⁵. De acordo com Meister, Senge e Stuart (1999; 1996; 1998 *apud* OTRANTO, 2008), a universidade acadêmica seria incapaz de proporcionar a formação exigida pelo mundo do trabalho em constante reestruturação, e a universidade corporativa seria a grande saída para os problemas educacionais da atualidade.

Mas será que as empresas, realmente, tem conhecimento sobre as possibilidades da Pedagogia dentro delas e tem contratado pedagogos? Ferreira (2011), com o intuito de analisar a atuação do pedagogo na região oeste de São Paulo, incluindo os municípios de

⁵ Informação disponível no portal de notícias G1. Acesso em: 7 jan. 2013.

Jandira, Itapevi e Cotia (que concentram boa parte das empresas deste estado) encontrou pouca demanda por pedagogos. A autora realizou pesquisa de campo na Weber Quartzolit e lá encontrou uma pedagoga. Esta empresa, do segmento da construção civil, foi fundada em 1937; em 1972, lançou seu produto de maior sucesso – o Cimentcola Quartzolit (argamassa colante para assentando de placas cerâmicas); em 1997 foi incorporada ao Grupo Saint-Gobain (uma das maiores fabricantes de argamassa da Europa); atuaria hoje com aproximadamente 600 colaboradores.

Mas é possível observar que a pedagoga da Weber Quartzolit já atuava no setor de Recursos Humanos (RH) quando decidiu por fazer o curso de Pedagogia. Conta que por este motivo não teve dificuldades para se colocar no mercado e que, inclusive, pôde escolher a empresa que quis trabalhar. Para ela, mais do que a formação acadêmica, o mais importante para atuar com RH numa empresa como esta seria a experiência profissional e o “perfil comportamental do profissional” – estes dois elementos seriam essenciais para o modo como este profissional poderia saber “usar a sua formação”. Assim, não importaria muito se o profissional de RH é psicólogo, administrador de empresas ou pedagogo de formação. A entrevistada fez reflexões interessantes sobre sua atuação e formação no curso de Pedagogia. Vejamos o trecho a seguir:

Atualmente atuo especificamente na célula de T&D⁶, sendo responsável por pensar em conteúdo e metodologias de treinamentos, avaliação de competências, carreira... Já atuei como coordenadora de RH nos mais diversos subsistemas da área, e como pedagoga, normalmente se espera que eu tenha segurança para falar sobre desenvolvimento humano, educação, etc. Mas entendo que a faculdade me preparou muito mais para ser mais crítica e questionadora, me fez amadurecer, ver o mundo com outros olhos, entender como os valores das pessoas se formam, porque agem assim (aulas de filosofia, sociologia, antropologia, psicologia) e essas matérias não estão ligadas diretamente ou apenas ao pedagogo, e elas sim, te preparam para atuar nessa ou em outra atividade, ao meu ver.

Em nossa pesquisa sobre trabalhos empíricos realizados sobre o tema, também encontramos o de SANTOS & OLIVEIRA (s/d), a partir de entrevista realizada com uma pedagoga, funcionária da Empresa Rodoviária Metropolitana (no estado de Pernambuco, do setor de transporte coletivo) atuante no departamento de RH, e três outras funcionárias do mesmo departamento (sendo uma analista de RH e duas assistentes). O departamento de RH da empresa era composto por três analistas, sendo uma pedagoga e duas psicólogas; uma gerente, com formação em Administração de Empresas; e duas assistentes com formação em Serviço Social e Secretariado. O objetivo foi o de perceber como estas profissionais percebiam a atuação da pedagoga na empresa. Os resultados apontam para depoimentos bem

⁶ Treinamento e desenvolvimento.

gerais, sem especificidades:

(...) quando questionadas sobre a existência de alguma dificuldade na relação de trabalho com a pedagoga, por sua formação ser em pedagogia:

Não. Sua formação até me dá suporte em questões educativas (Auxiliar de RH 1).

Não, pois seus conhecimentos possibilitam a ampliação dos meus (Auxiliar de RH 2).

(...)

(...) ao questionarmos as profissionais que trabalham com a pedagoga, sobre a importância do trabalho desta para a empresa, as respostas foram:

É de grande importância, pois visa a melhoria na qualidade da prestação de serviços, na solução de problemas, na elaboração de projetos e entre outros fatores (Auxiliar de RH 1).

É importante na ampliação de conhecimentos com relação a um bom atendimento e estimulando a organização a gerar novas oportunidades em relação ao lado educativo da empresa.

No Capítulo 3 apresentaremos a pesquisa por nós empreendida. Cinquenta pessoas responderam ao conjunto de questões preparadas e suas respostas puderam ser armazenadas em formato digital. A seguir, na Conclusão, faremos uma pequena reflexão, a partir da bibliografia estudada, do por quê dos depoimentos sobre o papel do pedagogo na empresa terem sido, igualmente a estudos por nós consultados e comentados aqui, “gerais e sem especificidades”. Nossa hipótese é a de que este resultado se relaciona a um problema identitário em torno dos objetivos do próprio curso de Pedagogia; pela sua entrada nas empresas ter se dado por demandas do setor empresarial, e não da convicção dos profissionais da área em atuar em espaços não-escolares; e, com efeito, a um “problema” em sua formação.

Capítulo 3

A pesquisa

O objetivo deste Capítulo é o de apresentar o questionário produzido e aplicado e a análise dos dados com ele levantados. O intuito foi o de analisar como funcionários/colaboradores de diversas empresas veem os pedagogos; qual a ideia que têm sobre o que eles fazem nas empresas; e, como pensam que a Pedagogia pode ser aproveitada nelas. O questionário foi oferecido a 150 pessoas, via *Internet* (em grupos de discussão em redes sociais como *Facebook*⁷ e por *e-mail*, a colegas de profissão e contatos pessoais para se atingir grande número de pessoas⁸), mas apenas 49 demonstraram interesse e o preencheram. Destas, uma era de Belém (PA); duas de São Paulo (SP); uma de Rio das Ostras (RJ); uma de Ibaté (SP); uma de Varginha (MG); uma de Manaus; e, as demais, da cidade do Rio de Janeiro (RJ).

A seguir, o Quadro 1 apresenta as 14 “perguntas abertas” do questionário produzido para este trabalho.

Quadro 1 – Questionário

1.	Qual o segmento da empresa onde trabalha?
2.	Em que cidade fica localizada?
3.	Qualifique-a (Pequeno/Médio/Grande Porte):
4.	Há quanto tempo está na empresa?
5.	Qual sua função dentro da empresa?
6.	Na empresa há algum Pedagogo?
7.	Caso haja Pedagogo, sabe informar quantos?
8.	Em que área (s) esse Pedagogo atua?
9.	No setor de Recursos Humanos, os profissionais são de que área?
10.	No setor de Departamento Pessoal, os profissionais são de que área?
11.	No setor de Treinamento e Desenvolvimento, os profissionais são de que área?
12.	Que nível de importância você acredita que um Pedagogo possa ter na empresa?

⁷ Ligados à Pedagogia, Pedagogia Empresarial, e Educação.

⁸ Infelizmente, a autora do trabalho não teve o cuidado de ir listando todos os grupos, redes sociais e e-mails onde o questionário foi oferecido e respondido.

- | |
|---|
| 13. Como você vê um Pedagogo? |
| 14. Acredita que ele é valorizado? Se não, o que falta para isso? |

Uma das principais vantagens do uso de questionários “está na considerável massa de dados a um preço relativamente barato”, segundo Cardoso (2000, p. 34). Observa, a autora, que o questionário, na verdade, seria uma espécie de “diálogo restrito”, uma vez que os dados “são captados como se tivessem existência própria”, e, por isso, “precisa conter perguntas diretas”, que “exclua divagações”, pois, muitas vezes (como foi o caso deste trabalho), as respostas são fornecidas pelo pesquisado sem a assistência direta do pesquisador. Pode, inclusive, ser aplicado por telefone, enviado pelo correio, por mensagem eletrônica e, mais tarde, após o preenchimento, ser devolvido ao investigador. As perguntas, em geral, “devem ser reduzidas em número, de preferência que seja um sim ou não, devem ser simples, discretas (...) e devem cobrir diretamente os pontos em relação aos quais há necessidade de informação” (NOGUEIRA, 1972 *apud* CARDOSO, 2000, p. 34)⁹.

Descrição dos dados

Os respondentes trabalhavam, quase totalmente, no setor de serviços e comércio: “loja”; “*shopping center*”; “restaurante”; “RH”; “hospital”; “turismo e eventos”; “jornalismo”; “escola”; “comunicação”; “propriedade intelectual (direito)”; “contabilidade”; “centro de treinamento”; “TI”; “Naval”. Com relação ao porte da empresa, 22 dos informantes trabalhavam em empresas qualificadas como de “grande porte”, 17 de “médio” e 10 de “pequeno”. De acordo com o SEBRAE, empresas com até nove funcionários poderiam ser classificadas como “microempresa”; com 10 a 49, “de pequeno porte”; com 50 a 99, “de médio porte”; e com mais de 99 funcionários, “de grande porte”. Outra opção é a classificação segundo o faturamento bruto anual: as de “pequeno porte” ficariam entre R\$ 244.000,01 e 1.200.000,00¹⁰ (Quadro 2).

Quadro 2 – Porte da empresa onde trabalhavam os informantes

Grande Porte	22
--------------	----

⁹ Os informantes desta pesquisa foram mantidos em anonimato – uma outra importante característica dos questionários (e da pesquisa em ciências humanas, de modo geral).

¹⁰ Disponível em: https://www.webcontabil.com.br/2006/clientes/certacon/site/empresa/06_02_02.html. Acesso em: 14 abr. 2016.

Médio Porte	17
Pequeno Porte	10

Com relação ao tempo que trabalhava na empresa, tivemos 19 respondentes acima de quatro anos; 10 de dois a três anos; 16 de um a dois anos; e, quatro até um ano. Com base nesses dados percebemos que os informantes, em sua maioria, teria tempo o suficiente de trabalho na empresa para conhecê-la bem (sua estrutura e os profissionais que trabalham nela) – (Quadro 3).

Quadro 3 – Tempo de trabalho na empresa

4 anos ou mais	19
De 2 a 3 anos	10
De 1 a 2 anos	16
Até 1 ano	4

Com relação à função/cargo de atuação na empresa 42 dos respondentes informara o que segue:

- “Administrativo”;
- “Analista de RH”;
- “Assistente de pedágio”;
- “Advogada”;
- Professora;
- “Auxiliar administrativo”;
- “TI”;
- “Fisioterapeuta”;
- “Jornalista”;
- Auxiliar administrativo”;
- Auxiliar administrativo”;
- Auxiliar administrativo”;
- “Telemarketing”;
- “Assistente financeiro”;
- “Assessor”;

- “TI”;
- “Editora”;
- “Professor”;
- “Dentista”;
- “Assistente de Pedágio”
- “Comercial”
- “Administrativo”;
- “Téc. de enfermagem”;
- “Assistente financeiro”;
- “Editora”;
- “Advogada”;
- “Estagiária de contabilidade”;
- “Comunicação”;
- “Podóloga”;
- “Auxiliar administrativo”;
- “Supervisora de atendimento”;
- “Assistente de patentes”;
- “Assistente de patentes”;
- “Assistente de patentes”;
- “Professora”;
- “Repóter”;
- “Assistente administrativo”;
- “Pedagoga”;
- “Assistente de RH”;
- “Analista de RH”;
- “Garçom”;
- “Vendedora”.

Perguntamos também se existiam pedagogos trabalhando em suas empresas. O resultado foi o seguinte: 18 afirmaram não ter Pedagogo na empresa em que trabalham; 15 não sabiam se entre seus colegas de trabalho havia algum profissional da Pedagogia; e, 15 disseram que sim (Quadro 4). Tendo pedagogo, pedimos para que os respondentes indicassem a área de atuação do pedagogo. O resultado foi o seguinte: “recepção”; “treinamento e desenvolvimento”; “recrutamento e seleção”; “projetos sociais”; “recursos humanos”;

“atendimento e cobrança”; “supervisão escolar e orientação pedagógica”; “treinamentos, instrutoria, capacitação, consultoria, coordenação de cursos, orientação educacional”, e um afirmou “não sei”.

Quadro 4 – Há pedagogos na empresa onde você trabalha?

Não	18
Não sei	15
Sim	15

Para atender ao objetivo dessa pesquisa perguntamos a opinião deles sobre a importância do pedagogo onde trabalham, as respostas puderam ser agrupadas da seguinte forma (Quadro 5):

Quadro 5 – Importância dos pedagogos para os informantes

São importantes	23
São muito importantes	14
Não têm importância	2
Não souberem responder	7 “Não sei o que ele faz.”
Indiferente	3

Perguntamos também aos informantes como eles viam o pedagogo e se achavam que eles eram valorizados. As repostas seguem abaixo:

- “Um profissional que precisa de mais valor.”;
- “Como mais um profissional para atuar em Empresas no setor de treinamento e desenvolvimento.”;
- “Peça primordial para o recrutamento e seleção dos futuros colaboradores da empresa.”;
- “Não é valorizado o suficiente.”;
- “Acho que falta experiência e conhecimento na área administrativa.”;
- “É um profissional bastante importante para as empresas.”;

- “Não tenho informações concisas a respeito, nunca procurei saber se nas empresas que trabalhei existia esses profissionais.”;
- “Não acredito que seja valorizado no cargo do governo.”;
- “Vejo de grande importância no Rh de uma empresa. Não, por não ter conhecimento da importância da função.”;
- “Vejo como um profissional que nos auxilia nas disciplinas comportamentais.”;
- “Acredito que sim, são valorizados dentro da área de atuação.”;
- “Um papel crucial para a mudança de um país. Não são valorizados. Mobilização governamental tendo em vista aumento de salários para atrair os já interessados que optam por outra área que, gostam menos, mas lhes dá mais retorno financeiro.”;
- “Necessário para trabalhar com pessoas no RH ou na formação de crianças jovens e adultos. Não é valorizado. O q falta é a sociedade conhecer o q ele faz governo e empresas valorizar isso só se consegue com luta dos trabalhadores por melhores condições se manifestando protestando por direitos. Em Cuba todos os profissionais são valorizados por igual. No Japão os professores são valorizados Tb.”;
- “Um profissional que só atua na área escolar, sim deveria ser mais valorizado. Falta as empresas darem oportunidade para esse profissionais.”;
- “Pelo menos aqui dentro da empresa, não é muito valorizado, devido ao segmento.”;
- “Não é tão valorizado. Acredito que falta divulgação sobre as inúmeras funções que podem exercer, bem como uma melhor divulgação de sua importância e influência nos ambientes sociais.”;
- “Acho que só grandes e médias empresas devem ter acesso a pedagogos, por simples questões financeiras.”;
- “Acredito que o Pedagogo, por mais que assuma uma função de extrema importância na área de educação, seja subvalorizado. É preciso que a educação seja mais valorizada para que o pedagogo possa ser reconhecido.”;
- “Acredito que para o pedagogo ser valorizado ele deve no mercado de hoje demonstrar que é capaz muito mais do que outros profissionais. Acredito também que a formação que está se oferecendo em muitas universidades particulares ajudam a criar essa desvalorização pois hoje observo

pessoas que odeiam pedagogia fazendo pedagogia para ter somente o nível superior. Creio que o curso de pedagogia precisa de sérias modificações e reestruturações.”;

➤ “Sim muito importante, faz toda diferença.”;

➤ “Vejo o Pedagogo como um profissional essencial para o desenvolvimento do País. Porém, não valorizado o suficiente, pois a Educação não é valorizada no Brasil.”;

➤ “Eu vejo como primordial, porém desvalorizado, acredito que pelo fato de não termos um conselho regional e nem federal, muitos administradores veem essa profissão como "apenas uma pessoa" para fazer planejamentos.”;

➤ “Alguém que orienta no processo de aprendizagem e capacitação.”;

➤ “Sempre o remeto a um professor.”;

➤ “Como um profissional no qual todos os demais dependem, pois o pedagogo transmite o conhecimento e sem conhecimento não nos transformamos em um bom profissional.”;

➤ “Como um profissional necessário para formação de pessoas”;

➤ “Como um profissional muito importante no auxílio para o aprendizado, mas confesso que achava que atuavam apenas em instituições de educação (escolas).”;

➤ “Alguém em uma empresa que poderia atuar efetivamente na constante formação profissional do pessoal, além de mediar os conflitos.”;

➤ “Como um profissional respeitável.”;

➤ “Hoje o pedagogo tem a possibilidade de trabalhar em diferentes áreas. Porém pouco vemos na área empresarial e hospitalar.”;

➤ “Como alguém que trabalha em escolas.”;

➤ “Especialista em educação.”;

➤ “Um profissional muito importante para a área de educação.”;

➤ “Como um profissional que pode trabalhar em escolas;”

➤ “Profissional que precisa de mais espaço nas empresas”.

Concluimos que a função do Pedagogo não é muito bem compreendida entre as pessoas, uma vez que os depoimentos em torno do papel do pedagogo forma muito “gerais e

sem especificidades”. Esses profissionais ainda precisarão “conquistar mais espaço nas organizações” para de fato serem identificados como capacitados, aptos e com habilidades suficientes para atender à demanda e às necessidades das empresas. Esse movimento, entretanto, deve partir dos debates e embates (institucionais) próprios em torno da identidade do curso – “do para que ele serve”; “do para que queremos que ele sirva”, e, conseqüentemente, da reformulação dos currículos dos cursos de Pedagogia. No momento, eles parecem voltados, muito mais, para atuação de docentes em escolas do que em outros espaços, como é o caso das empresas.

Conclusão

O objetivo do trabalho foi o de realizar uma pequena pesquisa com funcionários de várias empresas, escolhidos aleatoriamente, de modo que pudessem nos informar sobre como pensam a atuação de um diplomado em Pedagogia no local onde trabalham. Os depoimentos bem “gerais e sem especificidades” e até mesmo declarações de não terem conhecimento sobre o que faz um pedagogo numa empresa sugerem que este grupo profissional se encontra, ainda, numa luta (constante) por reconhecimento, por conquista de espaço. Faz sentido que as pessoas desconheçam o papel do pedagogo fora do ambiente escolar (com o todo exposto), mas acreditamos que nosso esforço e qualidade na realização de inúmeras tarefas mostrarão que temos habilidades e conhecimentos para ajudar no desenvolvimento de indivíduos fora da escola.

Vimos que os objetivos do curso de Pedagogia, a definição do papel do pedagogo e afirmação de suas possibilidades de atuação são de difícil compreensão; o curso “parece estéril de conhecimento próprio”, sofrendo de um grave problema identitário. Tudo isso é possível de ser observado nos seus próprios marcos legais e nas tensões quanto aos objetivos e a formação correspondente para a atuação do pedagogo. Ao longo do tempo, vimos até mesmo a defesa da posição de que o curso deveria ser voltado para o “cultivo de ambiência cultural, para além de interesses puramente profissionais”. A formação de especialistas para as áreas de planejamento, supervisão, administração e orientação educacional, por exemplo, chega a ser indesejável, uma vez que a formação prática e utilitária é vista, por muitos, como algo inferior.

Nos anos mais recentes a ANFOPE teria dado contorno à discussão sobre formação tomando por base a docência *versus* a perspectiva de a identidade do pedagogo se constituir como um “especialista”. As habilitações voltadas para os “especialistas” se tornaram, até mesmo, menos numerosas. Somente a partir de 2005 é que o CNE passou a considerar a formação do pedagogo de modo mais ampliado à docência: gestão, avaliação de sistemas de educação e instituições de ensino em geral; elaboração, execução, acompanhamento de programas e atividades educativas em contextos escolas e não escolares. Se há conflitos e falta de consenso até mesmo entre os diplomados no campo, se não é possível uma coesão interna forte, faz sentido que funcionários tenham dificuldade em definir o que faz um pedagogo na sua empresa.

Vimos, também, que a entrada da Pedagogia nas empresas se deu num momento de “capitalismo flexível”, no momento de “reestruturação produtiva”, onde uma nova concepção

de trabalhador passa a ser requerida pelas organizações. Não parece ter sido o campo da Pedagogia que pressionou as empresas para sua entrada lá. A ideologia compartilhada a partir dos anos de 1970 – no mundo ocidental – é a de que o profissional de Pedagogia ou outros (com formação em Psicologia, Administração, etc.) são bem vindos para lidar com “recursos humanos”. Estes, cada vez mais, devem ser valorizados (em sua saúde e bem-estar), saber pensar e resolver problemas num mundo cada vez mais marcado por incertezas. Eles necessitariam, apenas, de treinamento e desenvolvimento constantes para produzir plenamente.

Treinamento e desenvolvimento seriam, por sua vez, realizados insuficientemente pelas instituições de ensino; eles deveriam receber algum tipo de formação (técnicas e nas “novas competências” demandadas) nos próprios locais de trabalho. Portanto, esse tipo de postura estaria rompendo com o senso comum de que o lugar de aprender é, apenas, na sala de aula e de que o pedagogo deve estar, exclusivamente, na escola. Estaríamos passando por um período de ressignificação das possibilidades de atuação do pedagogo, e, conseqüentemente, de sua formação, de seus currículos. Acesso a conteúdos dirigidos ao aprendizado para atuar como professor de crianças não seria mais o suficiente, embora a socialização em “ciências da educação” tenha o seu valor – tal como colocado no Capítulo 2.

Logo, são necessárias discussões, debates e mesmo conflitos em torno da formação do pedagogo. Embora disciplinas de “conteúdo geral”, de “cultura geral” e até mesmo de formação de cidadãos para um “compromisso político” sejam importantes, é importante que os cursos e seus currículos abram mais espaço à atuação do pedagogo em outros campos, e, particularmente, aos não-escolares. No caso das empresas, com formação mais adequada, o pedagogo poderia ser mais “competente” para atuar com recursos humanos e atender às necessidades das organizações: moldar profissionais, a partir de orientações que visem seu crescimento. Provavelmente, tal fato implicará em melhores resultados produtivos e em suas posturas com os demais indivíduos – tanto o funcionário como a organização seriam beneficiados.

*

Continuaremos afirmando a tese e acreditando que somos capazes de romper as barreiras enfrentadas, hoje, pela nossa área de formação e atuação, mostrando, nossas possibilidades de profissionalização, e a necessidade de ampliação e aprimoramento de nossos conhecimentos desde a graduação em Pedagogia. Encerramos com um pensamento de Steve Jobs que diz que “a única maneira de fazer um bom trabalho é amando o que você faz. Se você ainda não encontrou, continue procurando. Não se desespere. Assim como no amor,

“você saberá quando tiver encontrado”.

Bibliografia

- CARDOSO, LIANA DA SILVA. FORMULAR E DESENHAR UMA PESQUISA: EXERCÍCIOS E NOTAS. RIO DE JANEIRO: PAPEL & VIRTUAL, 2000.
- CHIAVENATO (2004).
- CRUZ, Giseli Barreto. O curso de Pedagogia no Brasil: uma revisão histórica. In: CURSO DE PEDAGOGIA NO BRASIL: HISTÓRIA E FORMAÇÃO COM PEDAGOGOS PRIMORDIAIS. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2011.
- FERREIRA, Rosemeire Marques Barbosa. O pedagogo dentro da empresa: a pedagogia empresarial na zona oeste de São Paulo. Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queiroz, ano 1, n. 4, dez./2001. Disponível em: <http://www.faceq.edu.br/nucleo/images/pdf/pedagogodentrodaempresarosemeiremarques.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2016.
- GORZONI (s/d). Revista Sociologia, Ciência & Vida.
- HOLTZ, Maria Luiza. LIÇÕES DE PEDAGOGIA EMPRESARIAL. Sorocaba: MHL Assessoria Empresarial Ltda., 2006. Disponível em: HTTP://www.mh.etc.br/documentos/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf. Acesso em: 9 dez. 2015.
- KOBER, Cláudia Mattos. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: UMA TAREFA DE SÍSIFO. Campinas: Autores Associados, 2004. – (Coleção Educação Contemporânea).
- LIBÂNIO, José Carlos. Pedagogia e pedagogos: inquietações e buscas. Educar, Curitiba, n. 17, p. 153-176. 2001.
- _____. PEDAGOGIA E PEDAGOGOS, PARA QUÊ? São Paulo: Cortez, 2005.
- _____. Resenhas – Pedagogia e pedagogos. Para quê? São Paulo: Cortez, 2005. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 131, mai./ago. 2007.
- LOPES, Izolda *et al.* PEDAGOGIA EMPRESARIAL: UMA NOVA VISÃO DA APRENDIZAGEM NAS ORGANIZAÇÕES. Rio de Janeiro: o autor, 2006.
- OTRANTO, Celia Regina. Universidades corporativas: subsídios para o debate. Universidade e Sociedade: publicação semestral do ANDES-SN, Ano XVII, n. 41, jan./2008. Disponível em: <http://www.celia-na-web.net/pasta1/trabalho18.htm>. Acesso em: 25 mai. 2016.
- PASCOAL, Miriam. O pedagogo na empresa. Diálogo Educ., Curitiba, v.7, n.22, p. 183-193, set./dez. 2007.
- SANTOS, Tamires Aguiar dos & OLIVEIRA, Ana Cristina S. Baptistella (s/d). A inserção do pedagogo no âmbito empresarial: uma análise de sua atuação em empresa de transporte coletivo. Disponível em: https://www.ufpe.br/ce/images/Graduacao_pedagogia/pdf/2012.1/a%20inse%20do%20pedagogo%20no%20m%20bit%20empresarial.pdf. Acesso em: 25 mai. 2016.
- WEBER, Silke. Algumas reflexões sobre a identidade do curso de Pedagogia. In: HONORATO, G. & HERINGER, R. ACESSO E SUCESSO NO ENSINO SUPERIOR: UMA SOCIOLOGIA DOS ESTUDANTES. Rio de Janeiro: 7Letras/Faperj, 2015.