

A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA ÁREA EMPRESARIAL E AS POSSIBILIDADES DE TRABALHO PARA ALÉM DOS INTERESSES DO CAPITALISMO

Carla Roberta da Costa¹
Vanessa de Senia Monteiro²
Co-autora: Paulla Helena Silva de Carvalho³

RESUMO

O presente trabalho traz a discussão das contradições referentes à Pedagogia Empresarial, abordando a Pedagogia como ciência e comparando com o discurso pós-moderno e a utilização de tal profissional em campos distintos. Portanto, abordamos a Pedagogia Empresarial não como uma abordagem não-escolar, mas o quanto o papel do pedagogo se esvazia quando não tem como foco o ato educativo.

Palavras-chave: Pedagogo. Trabalho. Empresa.

ABSTRACT

This work brings the discussion of the contradictions regarding the Business Education, addressing the science and pedagogy as compared to the postmodern discourse and the use of such professionals in different fields. Therefore, we address the Business Education not as a non-school approach, but how the role of the teacher empties when it focuses on the educational act.

Keywords: Pedagogue. Work. Company.

¹ carla_costa_7@hotmail.com. Pedagoga formada nas Faculdades Integradas do Brasil 2010.

² seniamonteiro@hotmail.com. Pedagoga formada nas Faculdades Integradas do Brasil 2010.

³ pauella_helena@hotmail.com. Pedagoga da rede estadual de ensino do Paraná e professora do curso de Pedagogia das Faculdades Integradas do Brasil.

INTRODUÇÃO

A evidência de que a aprendizagem ocorre em diversos ambientes, e não apenas na escola, tem feito com que o trabalho do pedagogo não se limite à escola. Isso dá a este profissional outras possibilidades de atuação, sendo uma delas na área empresarial. Sua atuação em empresas e as possibilidades de trabalho estão cada vez mais aumentando, porém, o que se deve ter em mente é o objeto de estudo da Pedagogia e o papel que este profissional tem diante das novas demandas de trabalho, e isto é que a presente pesquisa de propõe a investigar.

Ainda, considerando essas possibilidades de atuação do pedagogo na área empresarial, tem-se como problema de pesquisa: qual a contribuição que esse profissional poderá trazer para os trabalhadores e empresa? Qual sua área de atuação na área empresarial?

A hipótese levantada é de que as empresas que possuem em seu quadro de funcionários um pedagogo contam com o trabalho de um profissional capaz de articular e mediar ações educacionais e inovar o ambiente organizacional.

Em consequência desse novo cenário no campo da Pedagogia não ser muito conhecido pelos próprios profissionais, esta pesquisa foi realizada, sendo motivada pelo intuito de mostrar a importância do trabalho do pedagogo em empresas e também pelo fato da pouca divulgação desse espaço de atuação aos pedagogos.

O que se objetiva com esta pesquisa é analisar as áreas de atuação do pedagogo empresarial, através da identificação quanto à contribuição que este profissional pode trazer ao trabalhador e à empresa, para além das questões que envolvem o capital. Além disso, apresentam-se como objetivos específicos: analisar as diferentes áreas de atuação do pedagogo na empresa, o papel do pedagogo na área empresarial em contradição, ou não, do objeto de sua formação, com base na categoria contradição.

Para a organização metodológica deste trabalho, foi realizada pesquisa bibliográfica com textos acadêmicos e livros científicos e, também, pesquisa de campo através de entrevista semi-estruturada com pedagogos que atuam na

área empresarial. A entrevista foi realizada com duas pedagogas que atuam na área. Outros contatos foram feitos, mas os pedagogos não aceitaram ser entrevistados.

A pedagoga da Copel foi contatada, a princípio, via telefone. A referida empresa foi escolhida devido à existência de concursos periódicos para pedagogos para trabalharem na área de Recursos Humanos. Houve visita à Copel, momento em que foi realizada a entrevista semi-estruturada. Embora o instrumento de pesquisa trouxesse perguntas prontas, as respostas eram abertas.

Com a segunda pedagoga empresarial, o contato se deu devido à mesma atuar em ambiente comum às pesquisadoras. Com isso, o primeiro contato ocorreu em uma palestra sobre Pedagogia Empresarial, ministrada pela profissional, seguido de entrevista específica. As perguntas realizadas nas entrevistas foram às mesmas para as duas pedagogas.

1. PEDAGOGIA COMO CIÊNCIA

Pedagogia é uma palavra de origem grega (*paidagogia*), que significa arte de ensinar. A Pedagogia abrange diversas áreas, doutrinas e princípios educacionais baseando-se em diferentes filosofias e ciências humanas. A Pedagogia teve seu início com os gregos, pois tinham facilidade em obter conhecimento e cultura de outros povos, absorvê-los e transformá-los em algo grego. O pensamento pedagógico surgiu com o amadurecimento dos povos entrelaçados com a Filosofia. Porém, o ato de ensinar, já estava presente em outros povos, pois, uma sociedade para sobreviver e se desenvolver precisava transmitir seus conhecimentos, mitos e crenças (GRECO, 2005).

Um grande colaborador para a difusão da Pedagogia foi o monge João Comênio, que é conhecido como o “Pai da didática moderna”, pelo fato de ter sido um dos primeiros pensadores sobre as ações educativas, dentro e fora do ambiente escolar, além de ter defendido que o ensino deveria ser um direito de todos, e que as crianças além de educadas, precisavam ser respeitadas e amadas (GRECO, 2005).

Logo, vieram várias teorias e o ensino modificou-se através de novas propostas que surgiam, todas com intenção de aperfeiçoar o processo de aprendizagem e pensar a educação em determinados contextos e interesses. Neste ínterim, cabe destacar o objeto de estudo da Pedagogia: a prática pedagógica, sendo esta uma ação intencional e planejada do homem. Neste mesmo contexto, vale ressaltar a função social desta ciência na organização do trabalho pedagógico do processo de ensino e aprendizagem. Embora os gregos tenham reconhecido o ato educativo com intenção de repassar cultura e crença, quando este processo é sistematizado e se baseia em produções históricas de toda humanidade, existe a necessidade de uma transposição didática e uma seleção intencional de o que ensinar. A Pedagogia leva também a tais reflexões.

Legalmente, é difícil pensar algo específico para a Pedagogia, tendo em vista que as leis, em sua maioria, tratam de assuntos não pedagógicos. Porém, a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) 9394/96 conseguiu reunir componentes pedagógicos desde que consideremos a Pedagogia como ciência e não como um método. Se analisada por esse foco pode se observar que a LDB prevê itens que se referem ao administrativo, porém que se submetem automaticamente ao pedagógico.

Tanto a LDB 9394/96 como a Constituição Federal de 1988, prevê que a educação se constitui em um direito social e se realiza não apenas no ambiente escolar, mas na família, instituições sociais e também no trabalho. E tem como objetivo auxiliar no desenvolvimento da pessoa, e prepará-la para o trabalho e para a prática social.

Um grande avanço no que diz respeito ao caráter pedagógico da legislação, foi a recente aprovação das Diretrizes Curriculares para os cursos de Pedagogia, que considera o pedagogo um profissional apto para atuar em ambientes onde houver necessidade de conhecimentos pedagógicos, sejam eles escolares e não-escolares. Com isso, abre-se o leque para os vários campos em que esse profissional poderá atuar como; hospitais, empresas, ONGs etc. Mesmo assim, deve-se ter em mente que a Pedagogia tem como

seu objeto de estudo a prática pedagógica, tendo esta uma ligação para além da educação formal.

A Pedagogia, assim como a educação, é uma ação específica dos seres humanos. Marx (1971 *apud* LACERDA, 2002) explica que o homem, diferente dos animais, adapta a natureza as suas necessidades através do trabalho. Trabalho significa agir com intenção, adiantando mentalmente a ação, planejando. Ao retirar da natureza o que precisa para sobreviver o homem transforma a natureza, isso por meio do trabalho. Quando se afirma que a educação é própria do ser humano, conseqüentemente, reconhece-se que ela é um trabalho humano, mesmo que não-material. Portanto, o ato educativo é intencional, tem objeto e objetivos próprios, sendo inclusive uma condição para o processo de trabalho mais elaborado, conforme conceituaremos logo adiante (SAVIANI, 2003)

1.1.Os sentidos do trabalho

De acordo com Antunes (1999), o trabalho é responsável pela mudança do homem para um ser social, ou seja, é trabalhando – agindo intencionalmente sobre a natureza, portanto, o conceito vai além do entendimento do trabalho com o emprego - que o homem se humaniza e se diferencia dos animais que não possuem em seu ser biológico a capacidade de criar, planejar e renovar. A pré-condição para a reprodução do homem em sociedade é sua capacidade de se relacionar com a natureza através do trabalho. Porém, diante do sistema capitalista no qual vivemos, o trabalho, na maioria das vezes, é visto como exploração da mão de obra, parte do processo de acumulação e lucro, ou seja, uma visão economicista. De acordo com Marx (1971 *apud* ANTUNES, 1999) o homem é a essência do processo econômico, pois sem o homem e sua força de trabalho não existe economia; a distinção do homem dos animais não é apenas a capacidade de pensar, mas de produzir suas próprias condições para sobreviver, transformando objetos em produtos que facilitam sua vida.

Para Lucáks (1980 *apud* ANTUNES, 1999) o trabalho transforma a natureza do ser que trabalha, devido ao controle exercido sobre a mesma. Para

o autor, o trabalho é o elemento essencial no processo emancipatório do homem e o torna um ser autônomo.

O trabalho, a sociabilidade, a linguagem são elementos que permitem a constituição do ser social. A fundamentação para a constituição do homem como ser social está no trabalho, sob essa perspectiva vê-se no trabalho o elemento essencial para a socialização e cooperação entre os indivíduos, além de organização da produção humana, seja ela, cultural, política, econômica, científica, etc (ANTUNES, 1999).

2. CONDIÇÃO PÓS-MODERNA

O chamado fordismo, um inovador sistema de produção fabril que nasceu em 1914 e que tinha como sua principal característica a fabricação em massa, foi criado por Henry Ford, um importante engenheiro americano. Esse sistema tinha como princípio a redução de tempo na fabricação, onde foram criadas as linhas de produção. Como Ford visava o lucro, limitava os trabalhadores, inclusive nos seus movimentos, cada trabalhador ficava responsável por apenas uma tarefa, não necessitando formação geral ou específica. Com isso, contava com mão de obra barata e uma margem de lucro muito maior. Na defesa de que investir nas corporações era a chave para o sucesso e progresso da sociedade que estava surgindo, era apenas o início das complicações que o fordismo traria para o mundo, pois acreditava que não bastava o trabalhador possuir o dinheiro, ele precisava de tempo para consumir os produtos produzidos pelas corporações (HARVEY, 1992).

Para o mesmo autor a chamada “racionalidade corporativa burocrática” teve como marco a preocupação em tratar a corporação por inteiro, não apenas na produção, mas nas relações pessoais, no treinamento dos trabalhadores no próprio local de trabalho, na estratégia de preços, marketing, nos produtos, ou seja, na subversão ao consumo excessivo. No entanto, o aumento de trabalhadores na corporação sempre proporcionou, de certa maneira, um receio quanto a resultar em uma organização trabalhista.

Diante da inconstância do mercado de trabalho e outros fatos ocorridos, como o aumento da competição com relação aos lucros, o enfraquecimento dos sindicatos e a mão de obra excessiva, os empregadores aproveitaram para impor jornadas de trabalho e contratos mais flexíveis, porém sempre visando seus lucros, sem preocupar-se com o bem estar do trabalhador.

Eagleton (1998) afirma que devido ao capitalismo ter como fundamento a relação entre o capital e o trabalho, para conseguir se desenvolver é necessário que exerça o controle sobre o trabalho, sempre com o objetivo principal na obtenção de lucro, ocasionando a exploração do homem pelo próprio homem. Além disso, esta exploração pode levar a uma luta de classes entre os donos dos meios de produção e os donos da força de trabalho.

Na sociedade atual, o que está sendo valorizado dentro das organizações e tem sido considerado como mercadoria no mundo capitalista é o conhecimento, que está se tornando um forte aliado para o desenvolvimento das corporações. A relação entre o saber e o poder é tomada pelos pós-modernos, como condição que entende que o poder está nas relações sociais, e que o conhecimento é buscado pela vontade do homem de dominar os demais (EAGLETON, 1998).

Enquanto para Marx (*apud* HARVEY, 1992), o poder dado através do conhecimento é o de contestação. O trabalhador que pensa, traz benefícios para a empresa, porém, torna-se mais difícil de controlar. Para o capitalismo é interessante ter trabalhadores que não exijam e nem questionem muito o empregador por melhores condições de trabalho, e que essa mão de obra seja barata, flexível e naturalize o capitalismo e suas condições.

2.1. Recursos Humanos

Com o desenvolvimento do capitalismo cada vez mais há necessidade de seleção de trabalhadores, neste íterim, é importante fazer uma retomada histórica sobre os Recursos Humanos (RH). Podem-se conceituar Recursos Humanos como a composição de todas as pessoas que pertencem a uma organização, independente de seu nível hierárquico. O RH está distribuído em todos os níveis, tanto no intermediário (gerência), quanto no nível operacional

(técnicos, operários etc.), dentro de uma empresa.⁴ Recursos Humanos “constituem o único recurso vivo e dinâmico da organização, aliás, o recurso que decide manipular os demais, que são inertes e estáticos por si” (CHIAVENATO, 1994, p. 129).

Mais do que recursos, as pessoas que compõem este departamento podem ser chamadas de participantes, pois cada um contribui de alguma forma para o bom desempenho da empresa. Alguns trazem conhecimento, outros atitudes, experiências, percepções, etc. O RH na empresa tem como objetivo principal desenvolver suas funções de forma que a empresa cresça. (CHIAVENATO, 1994)

Sendo assim, o RH, representa o trabalho de uma empresa com a finalidade de chamar para si profissionais, adaptando-os, preparando-os e auxiliando no desempenho de suas funções, sempre priorizando as necessidades da organização. Isto reflete o objetivo final do processo: o lucro – “necessidade” da organização (CHIAVENATO, 1994).

Na industrialização clássica, de 1900 a 1950, havia o chamado Departamento de Pessoal que tinha por função realizar com exatidão as exigências legais do emprego. Logo, esse departamento transformou-se em Departamento de Relações Industriais, e, além dessas funções, mantinha o relacionamento da empresa com os sindicatos e a gerência interna para resolver problemas sindicais. O ambiente de trabalho tornava-se vigilante, coercivo, coercitivo e de punições. Havia um confinamento social das pessoas e estas, eram consideradas apenas como fornecedoras de mão de obra.

⁴ Empresa pode ser considerada como a integração de recursos humanos e não humanos, de forma racional e sistematizada, com o objetivo de alcançar a auto sustentação e lucro, por meio da produção e comercialização de bens ou serviço (CHIAVENATO, 1994). A história da empresa pode ser dividida em seis fases, sendo a primeira, a fase artesanal que ocorreu aproximadamente em 1780, nesse período a produção artesanalmente, ou seja, trabalho escravo, mão de obra sem qualificação. Em seguida veio a segunda fase que se pode chamar de industrial, pois ocorreu após a 1ª Revolução Industrial. A produção começou a mudar passando de artesanal para industrial, surgiram então novas fontes de energia e a máquina a vapor possibilitou o uso de máquinas pesadas que substituíssem a força humana. Na terceira fase continuou o desenvolvimento industrial, nesse período ocorreu a 2ª revolução industrial. Logo vem o chamado “Gigantismo industrial”, equivalente a quarta fase, que ocorreu no período entre guerra. A quinta fase foi o pós guerra e por fim a sexta e última fase que é a atualidade conhecida como globalização que é o processo que interliga o mundo econômico, social, cultural e político, porém ainda com objetivos capitalistas (MATOS, 1982).

Já no período entre 1950 a 1980, na Era da Industrialização Neoclássica, há o chamado Departamento de Recursos Humanos, onde além das funções do Departamento de Relações Industriais, também exerciam funções com prestadores de serviços especializados. Logo, o RH divide a nomenclatura com o chamado Departamento de Gestão de Pessoas, o qual indica que as decisões devem vir da cúpula da área. As pessoas eram consideradas como recursos humanos (CHIAVENATO, 1994).

Vale destacar que nos anos 70 a intenção era supervisionar e convencer os empregados a ficar sempre do lado da empresa, nunca dos sindicalistas. Já na década de 1980, o conceito de RH tomou outra forma, percebeu-se que os mais interessados em convencer seus funcionários a permanecer na empresa eram os gerentes e diretores. Esse fato ocasionou a entrada dos executivos para ocupar essa função, o que causou uma elevação no nível de trabalho e de relacionamento na área. Outros fatores decorrentes da globalização e do neoliberalismo contribuíram para esse processo de mudança organizacional, com a continuação do princípio do lucro.

Após 1990, em meio à Era da Informação, os Departamentos de Gestão de Pessoas foram substituídos por Equipes de Gestão de Pessoas. Sua forma de trabalho é descentralizada rumo aos gerentes e as suas equipes. Há uma focalização global e estratégica no negócio, as decisões e ações são vindas do gerente e de sua equipe de trabalho.

As mudanças neste setor não param por aí, não apenas mudanças, mas aprimoramentos, o RH nos últimos tempos tem recebido contribuições de diversas áreas, tais como: Marketing, Medicina, Psicologia, Economia, Pedagogia, entre outras.

Sua aspiração é criar a melhor empresa e a melhor qualidade de trabalho possível. As pessoas são consideradas não mais Recursos Humanos e sim, parceiros da organização, porém com o objetivo de integrar o funcionário no contexto e aumentar a produtividade. Pois, para que uma organização se mantenha bem no mercado, necessita que todos os setores existentes trabalhem juntos para o desenvolvimento da empresa.

Esse setor anuncia visar melhores condições de trabalho para o funcionário visto que, antigamente, como já mencionado, o funcionário não tinha direito a nada ou a quase nada. Hoje, existem as leis trabalhistas e,

também por conta disso, as empresas são obrigadas a conhecer melhor as necessidades dos funcionários para melhor atendê-los, sem perder os objetivos da lógica mercantil.

Quando uma pessoa é selecionada para ocupar um cargo em uma empresa, esta está submetida ao treinamento da empresa para o melhor desempenho de suas atividades. Esta área de treinamento e desenvolvimento capacitará ao crescimento profissional, tanto em atividades atuais como as futuras. Ela tem a função de desenvolver habilidades no funcionário, fornece conhecimentos e os mantém atualizados, no que se refere ao seu campo de atividades e também, às mudanças no mundo do trabalho e sistema de produção.

Conforme Chiavenato, (1985, p. 288, *apud* LACERDA, 2002), “treinamento é o processo educacional, aplicado de maneira sistêmica, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”. Também Macian (1987, p. 9, *apud* LACERDA, 2002) defende que “treinamento é, assim, uma forma de educação e sua característica essencial consiste em educar para o trabalho”. Observando esses dois conceitos, podemos concluir que há uma íntima ligação entre o treinamento e os processos educativos, no momento em que nos referimos à apropriação de conhecimento.

Como se sabe, o termo educação, mesmo que não-escolar, está cada vez mais ganhando espaço no mundo das organizações e, com isso, pode-se observar a importância das atividades pedagógicas nesse meio. Esse crescimento vem aumentando na medida em que propicia benefícios aos trabalhadores, como aumento de salário, conforme Plano de Cargos e Carreira, melhor preparação para o desempenho das atividades, entendimento dos processos produtivos de forma global, etc. Falando em benefícios, não se pode deixar de ressaltar que o programa de desenvolvimento dentro de uma empresa auxilia o trabalhador a se manter atualizado, pois, este faz com que ele fique em processo de construção permanente de conhecimento, proporcionando-lhes condições concretas de trabalho.

Porém, essa questão de benefícios não é apreciada por todas as empresas, visto que anteriormente, o trabalhador brasileiro não provia destes benefícios, os quais geram gastos ao empregador. Então, cada empresa cumpre a regularização dos benefícios de acordo com o tamanho da conscientização dos empregadores quanto aos compromissos sociais e seu objetivo fim, que é o lucro. Por isso também, a importância do pedagogo na empresa, como forma de reconhecer as questões para além da exploração de mão de obra.

Outro fator importante na área do RH que o pedagogo pode atuar é a avaliação e análise do desempenho dos funcionários, onde o trabalhador é avaliado quanto ao seu desempenho profissional, por vezes não mensurável, para poder indicar programas de formação específicos.

3. PEDAGOGIA *VERSUS* TRABALHO: A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NO SETOR PRIVADO NÃO EDUCACIONAL

Atualmente, a relação homem e trabalho não diz só respeito à transformação da natureza, mas uma inserção na sociedade capitalista para sua própria sobrevivência. Assim, o trabalhador vendia e vende sua força de trabalho, por não ter condições de suprir suas necessidades e ser incapaz de produzir mercadorias de uma forma independente, conforme já afirmava Marx.

O operário, que nada mais é do que a força de trabalho emprega todo o seu tempo disponível a serviço da reprodução ampliada do capital, não dispendo de qualquer tempo para educação, para o desenvolvimento intelectual, para preencher funções sociais, para o convívio social, para o livre exercício das forças físicas e espirituais (MARX, 1980 *apud* KUENZER, 2002, p. 47).

Com a globalização, um novo modelo de empresas surgiu cercado por competições, inseguranças e turbulências no ambiente de trabalho. Vendo tal situação, compreende-se a importância do pedagogo dentro dessas organizações de forma que este consiga articular o ambiente de trabalho a um ambiente onde ocorra aprendizagem.

Para Kuenzer (2002), apesar dos limites, o trabalho do pedagogo e a unitariedade do trabalho pedagógico em espaços educativos capitalistas, de

modo geral, pode ser realizado através da categoria contradição. Pode-se considerar a contradição como o fundamento do método dialético.

A unitariedade do trabalho do pedagogo tem sido pauta nos projetos pedagógicos em alguns cursos de Pedagogia, devido às mudanças ocorridas na sociedade e, conseqüentemente, na escola, com relação ao capitalismo e suas novas demandas. Um dos grandes avanços deste processo foi à oposição à formação fragmentada do pedagogo, utilizando para isso as bases no materialismo histórico.

Muitos acreditam que a fragmentação do trabalho pedagógico, tem origem em sua grande maioria, da divisão técnica do trabalho, como o Taylorismo e o Fordismo, porém, existe neste caso, uma contradição entre capital e trabalho. Marx já mostrava em “O Capital” (1978, *apud* KUENZER, 2002) que os meios de produção, quando utilizados pelo trabalhador, permitiam a valorização do capital. Contudo, o que realmente acontece, é que “não é o operário quem utiliza os meios de produção; são os meios de produção que utilizam o operário”.

A partir dessa contradição, é que o trabalho humano passa a ter valor e, surge a necessidade de mudar e transformar a forma de gerir o trabalho, não sendo como antes, de forma taylorista ou toyotista, que têm por base a fragmentação. Entende-se então que a necessidade de valorização do capital, a partir da propriedade privada dos meios de produção, é que é a verdadeira origem da fragmentação do trabalho.

Marx (1978 *apud* KUENZER, 1985), afirmava que o processo de trabalho é o meio e, o processo de valorização, é o fim. Para chegar a este fim, (valorização do capital), deverá haver disciplinamento, que está ligado diretamente com as relações pedagógicas. Deve estabelecer limites de decisão do trabalhador, formas adequadas de divisão do trabalho, criar processos que articulem padronização e criatividade, enfim, uma série de questões que levem o trabalhador à contribuição do processo de valorização do capital.

Gramsci (1978 *apud* KUENZER, 1985) já dizia que a Pedagogia vem da fábrica. Essa questão de disciplinamento tem dois processos, os especificamente pedagógicos, que são de capacitação técnica e, os

amplamente pedagógicos, de formação política, ambos com o objetivo de desenvolver atitudes e comportamentos para o processo de valorização do capital. No fordismo, havia uma hegemonia que, exigia do trabalhador, uma nova concepção de mundo que justificasse sua forte e crescente alienação e, ao mesmo tempo, que suprisse as necessidades do capital.

No toyotismo, as ferramentas utilizadas para superar os obstáculos resultantes da fragmentação, como a multitarefa ou o controle de qualidade, na verdade, esvaziavam a atividade, reduziam a qualidade e aumentavam ainda mais a força de trabalho. Sendo assim, aquilo que era para a reconstituição da unidade do trabalho, aprofundava em vez de superar a divisão entre capital e trabalho.

Da mesma forma ocorre na reconstituição da fragmentação do trabalho pedagógico. Ele só será possível, segundo Kuenzer (2002) quando a contradição entre a força de trabalho e a propriedade for superada. Para que ocorra a superação da visão capitalista de educação é necessária uma formação ampliada do pedagogo, com base no eixo do trabalho pedagógico escolar e não-escolar. Lembrando que esse trabalho, na escola, será sempre limitado, por estar inserido em uma sociedade capitalista.

Quando se reconhece a existência da contradição na educação, percebe-se que ela também passa por transformações e, portanto, não é permanente. Quando se nega a existência da contradição, afirma-se que a sociedade não teve história, que não aconteceram mudanças. A contradição é justamente para mostrar questões contrárias que convivem em um mesmo ambiente e são necessárias para seu desenvolvimento, são forças que movimentam a realidade. Pois, é através da categoria contradição, que se compreende que o próprio capitalismo traz em si sua origem, seu desenvolvimento e que ao mesmo tempo sofre avanços e retrocessos (CURY, 1989).

Apesar dos limites, a unitariedade capital e trabalho é possível, e quando esta possibilidade é reconhecida, mesmo que em espaços de contradição, admite-se que ela permitirá que os que estão no mundo do trabalho tenham seus direitos, assim como uma educação de qualidade, e tornem-se conscientes das relações de trabalho que muitas vezes os exploram e os excluem. Para que esse processo de transformação ocorra, é necessária

clareza, compromisso, competência e possibilidades concretas de intervenção, todas dialeticamente articuladas (KUENZER, 2002).

O pedagogo, em conjunto com outros profissionais da área, colaborará de forma peculiar: nos projetos educacionais, onde se farão os treinamentos; nos programas de avaliação; no diagnóstico educacional e encaminhamento para os demais profissionais quando a aprendizagem for técnica; nas metodologias e nos cursos, permitindo uma formação continuada de seus funcionários. Reconhece-se então que dentro das empresas há muitas falhas e o pedagogo pode agir estrategicamente para sanar algumas dessas falhas, no que diz respeito à área de RH.

Conforme analisa Chiavenatto (1999 *apud* CAGLIARI, 2009) a globalização tomou tamanha proporção em função da humanidade ter ingressado na era da informação, que ignora a importância do ser humano, e valoriza a máquina ocasionando desemprego, pois o homem é substituído pela máquina. Diante desse contexto, é que surge a importância do papel do pedagogo dentro da empresa, que tentará através de seus conhecimentos, tornar o trabalhador um ser pensante, que tem expectativas de vida, que tem vontades e inteligência. E, o maior objetivo do pedagogo é ajustar a organização à realidade desse trabalhador.

O trabalho do pedagogo na empresa é exercer seu papel de educador, auxiliando na produção e difusão do conhecimento. Com o domínio de técnicas e conhecimentos, que o pedagogo empresarial possui, aliado à experiência de outros profissionais, terá os recursos necessários para a mediação da prática não-escolar. Este profissional poderá contar com mudanças no ambiente de trabalho, consultoria de treinamentos, desenvolvimento dos funcionários e elaboração de projetos que evidenciem a aprendizagem.

De acordo com Almeida (2006) o pedagogo empresarial também é um educador e, como tal, através de suas habilidades e competências, despertará no indivíduo a necessidade de buscar cada vez mais conhecimento, para melhorar seu desempenho profissional e pessoal.

Em entrevista com pedagogos que atuam em empresas⁵ pudemos confirmar tal situação:

A atuação do pedagogo na empresa é bem diferente do que na escola. Seu trabalho é uma contradição. Pois a empresa sempre visa o lucro, porém o objetivo do pedagogo ao prestar serviço para essa empresa não é apenas o lucro, mas o desenvolvimento do funcionário a ponto de não deixá-lo alienado (Entrevistada 2).

Por ter se notado a importância do trabalho humano dentro de uma organização, foi o que trabalho do pedagogo, nesse ambiente, começou a ser visto de forma útil. Por isso, o espaço de trabalho do pedagogo tem sido ampliado no ambiente empresarial, devido à necessidade que as organizações percebem de se ter um profissional capaz de organizar e transmitir conhecimento. “O que o pedagogo faz, exige as habilidades adquiridas em sua formação, por isso, outro profissional, poderá fazer alguns itens da função, mas não todos” (Entrevistada 2).

O recurso mais importante, para este trabalhador como ser humano, não é o capital financeiro, mas o conhecimento, o acesso aos bens culturais historicamente construídos. De acordo com Gramsci (*apud* KUENZER, 1985) o reconhecimento da relação trabalho, para além da exploração do homem, deve ser o maior esforço coletivo realizado.

Segundo Kuenzer (2002), todo o trabalho era alienado e massificado, como foi no fordismo, porém, nos últimos anos surge uma nova concepção de trabalho, uma superação do modo de produção capitalista, onde se permite alcançar um nível de vida elevado, pela participação e pelo desenvolvimento de todos.

A pedagogia empresarial pode ser reconhecida como primordial nessa nova concepção de trabalho, visto que, a cada nova mudança, a proposta educativa deve ser analisada e, se necessário, reelaborada, que é a mediadora entre a mudança estrutural e a mudança política, como tomada de consciência coletiva a partir do movimento do real e a tomada dos espaços de contradição. É essa Pedagogia que permite e cria novos modos de compreender os espaços de educação não-escolar.

⁵ Conforme já descrito anteriormente, foram entrevistadas duas pedagogas que atuam em empresas.

Piletti (1995 *apud* CAGLIARI 2009, p. 16) afirma que: “Educação não se confunde com escolarização, pois a escola não é o único lugar onde a educação acontece. A educação também se dá onde não há escolas”. A evidência de que a aprendizagem ocorre em diversos ambientes e não apenas na escola, está fazendo com que o trabalho do pedagogo não se limite à escola, dando a ele outras possibilidades de atuação sendo uma delas a empresa.

A empresa pode se tornar um espaço educativo, com pessoas que exercem determinadas funções, com objetivos específicos e, por isso, o pedagogo buscará estratégias e metodologias que estimulem e garantam uma apropriação de conhecimento. “Os treinamentos nas empresas em sua grande maioria são específicos para a função que o funcionário irá exercer, porém, o aprendizado que o indivíduo adquiriu pode ser levado para outras áreas da vida” (entrevistada 2).

O pedagogo empresarial trabalha diretamente com o RH, preocupa-se em ensinar, diagnosticar, valorizar, impulsionar os funcionários que trabalham na organização. A empresa deve oferecer oportunidades de crescimento e um ambiente de trabalho com condições necessárias para que o trabalhador desenvolva sua atividade com qualidade e segurança.

Devido ao avanço tecnológico e a necessidade de manutenção do capitalismo, os processos produtivos têm passado por muitas transformações, com relação à organização dessa produção e do processo de qualificação do trabalhador. Diante disso, observa-se no pedagogo, um profissional capacitado para oferecer os subsídios necessários para o processo de ensino-aprendizagem dentro das empresas, pois a função principal de um pedagogo é mediar a relação sujeito-conhecimento e suas formas de apropriação (GRECO, 2005).

O que se nota nas empresas, em sua grande maioria, é que se preocupam em oferecer treinamentos aos seus funcionários, porém seus administradores esquecem-se de investir em profissionais habilitados para fazê-lo. Ou colocam especialistas em suas áreas de conhecimento, porém que não dominam a prática ou, pelo menos, o mínimo para se desenvolver o

processo de ensino-aprendizagem e, com isso, não atingem o objetivo da formação (GRECO, 2005).

A realização do treinamento exige um conhecimento específico sobre o processo ensino-aprendizagem, é aqui que está a habilitação do pedagogo, que se torna um profissional indicado para a realização dessa função. Ele auxiliará os especialistas na organização dos conteúdos, na elaboração das atividades, aumentando a qualidade do processo de formação em serviço. “O pedagogo auxilia na elaboração dos planejamentos dos treinamentos, faz correções, revê materiais, auxilia os professores dos treinamentos a elaborar avaliações e orienta os professores que encontram dificuldades na metodologia” (entrevistada 1).

A Pedagogia tem como um de seus objetivos e princípios a busca pela mudança da prática social dos indivíduos, através da apropriação de bens culturais, fazendo com que reconheçam como sujeitos históricos (SAVIANI, 2003). A empresa visa a mudança de comportamento de forma que o indivíduo adquira as habilidades técnicas necessárias para desenvolver seu trabalho com qualidade, esse processo denomina-se aprendizagem.

Devido ao conhecimento e especialização que o pedagogo adquiriu em sua formação, sendo a principal delas os instrumentos para se ensinar, fica muito claro que ele é o profissional mais indicado para trabalhar na área de treinamento de uma empresa. Ele diagnosticará as necessidades ou as falhas com relação à falta de conhecimento por parte do funcionário e trabalhará para que essas falhas sejam supridas. Organizará todo um planejamento, que facilitará a aprendizagem e aperfeiçoamento da atividade exercida pelo funcionário, com auxílio do profissional responsável pelo setor, com formação técnica específica. O pedagogo tem um papel estratégico, podendo desenvolver projetos, realizar uma análise sobre os funcionários e elaborar treinamentos individuais ou coletivos, além de trabalhar com os funcionários sobre o projeto da empresa.

Segundo a entrevistada 2, “O pedagogo tem mais facilidade para perceber onde estão as falhas na empresa quanto à formação dos profissionais, outro profissional conseguirá, porém demorará bem mais tempo, e talvez não saiba como resolver o problema detectado”.

Mas, não se resume nisso o trabalho que um pedagogo pode fazer dentro de uma organização, ele poderá desenvolver projetos educativos, realizar uma análise sobre cada funcionário e elaborar treinamentos necessários.

3.1 As possibilidades de atuação do pedagogo na empresa: um movimento de contradição

Considerando que uma organização é composta não apenas por máquinas ou recursos financeiros e tecnológicos, mas que seu principal recurso são os indivíduos que a compõem, pode-se perceber que o sucesso dessa organização dependerá do desempenho que esses indivíduos terão ao desempenhar suas tarefas.

De acordo com Greco, (2005) o trabalho do pedagogo vai à contramão do que Ford usou como técnica para acumulação de capital. Para Ford era necessário limitar o empregado para exercer uma função extremamente robótica e que não exigia dele nenhum esforço intelectual, facilitaria o sistema de produção, sendo a melhor forma de acumular capital, com mão de obra barata.

Mesmo que, em alguns casos, o pedagogo encontre dificuldade e resistência por parte dos gerentes e donos das empresas, sua função é encontrar uma maneira de mostrar para o trabalhador que estar recebendo o treinamento e conhecendo todo o processo de produção e como a empresa funciona, trará benefícios para sua carreira. Embora contraditório, o papel do pedagogo é não permitir que esse funcionário permaneça alienado ao que acontece no mundo empresarial.

O trabalho que um pedagogo pode desempenhar dentro de uma empresa trará benefícios, para os empresários ao proporcionar qualidade na mão de obra, e na formação humana do sujeito. Os funcionários ainda terão a vantagem de obter mais conhecimento, e dependendo do tipo de treinamento que receberão, conseguirão usar o que foi apropriado em outra empresa ou em sua vida pessoal.

A empresa que busca melhorias em todos os níveis para os seus integrantes, não visando somente à produtividade e lucro, preocupa-se com a qualidade social, princípio que deve mover as atividades exercidas pelo pedagogo. As organizações devem valorizar o aprendizado contínuo, pois, os trabalhadores são como parte do capital e, devem contabilizar o conhecimento adquirido, sendo vinculados à organização como parte de seu patrimônio.

Alguns paradigmas ainda precisam ser quebrados para que o pedagogo deixe de ser visto apenas como alfabetizador de crianças. Não que essa visão seja negativa, mas é muito limitada. A atuação do pedagogo vai além disso, mesmo por que, o ser humano tem capacidade de aprender em todas as fases da vida e não apenas na infância (LACERDA, 2002).

Portanto, o pedagogo torna-se uma necessidade emergente nas empresas que buscam crescer não somente em lucro e produtividade, mas, em conhecimento. Pois, esse profissional pode trazer metodologias que facilitem na apropriação de instrumentos necessários aos processos cognitivos dos trabalhadores. Desse modo, as políticas trabalhistas devem caminhar junto às políticas educacionais, para que flua de modo concomitante ao conhecimento dentro das organizações e promova produtividade intelectual dos trabalhadores.

Mesmo que o objetivo da empresa seja o lucro, o pedagogo tem como principal objetivo a humanização, por isso, submete-se a usar seus conhecimentos e competências para a formação integral dos funcionários. O pedagogo não poderá ser mais um para colaborar pela alienação do funcionário, é nesse espaço de contradição que ele irá desempenhar o seu papel (NASCIMENTO, 2005).

O fato de que para produzir melhor, o indivíduo precisa ter conhecimento, e que para o sistema capitalista ele não pode saber muito, é contraditório. E é dentro desse espaço que estão os dois lados do trabalho do pedagogo, de um lado a produção de conhecimento possibilita a humanização, através da formação dos trabalhadores, enquanto do outro, a produção de mercadoria, deixa o indivíduo sujeito ao capital. (NASCIMENTO, 2005).

O trabalho do pedagogo depende também do ambiente em que ele está inserido. Em algumas organizações ele exercerá suas funções limitando-se apenas à área de treinamento e no RH, de forma que não terá autonomia para

interferir nos conteúdos trabalhados nesse treinamento, apenas aplicará instrumentos e conteúdos pré-determinados. Em outro ambiente, ou outras organizações, conseguirá obter autonomia, para interferir nos conteúdos e conseguirá trabalhar para que esse trabalhador não seja alienado; usará as brechas deixadas pelo treinamento para “interferir” de forma que esse indivíduo se emancipe e se reconheça como sujeito

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observando o histórico do desenvolvimento das forças produtivas, percebe-se que as tendências pedagógicas tiveram uma base taylorista/ fordista, ou seja, proporcionavam uma educação articulada ao disciplinamento, sem obter uma relação entre aluno e conhecimento que integrasse conteúdos e atividades. Era ensinado simplesmente o necessário para concretizar as tarefas e atribuições dos trabalhadores. Compreendemos assim que essa Pedagogia objetivava a uniformidade de respostas para procedimentos padronizados.

Nessa mesma perspectiva fabril, pudemos observar que há várias formas de fragmentação que são refletidas no trabalho pedagógico, se constituindo assim como a divisão entre classes sociais no capitalismo. O trabalho pedagógico continuava atuando na forma de disciplinamento do mundo do trabalho capitalista organizado segundo os princípios do taylorismo/ fordismo.

Porém, com as mudanças ocorridas a partir da globalização da economia e reestruturação produtiva, nos anos 90, mudam-se também as formas de disciplinamento. Nesse momento é exigido conhecimento dos trabalhadores e ampliação de sua escolaridade, o que antes se reduzia à reprodução de tarefas fragmentadas e comportamentais. Dessa forma, as demandas do processo de valorização do capital exigem uma nova atuação de todos os profissionais entre eles os pedagogos.

Observou-se por meio das entrevistas que o papel assumido pelo pedagogo na área empresarial é fazer com que os trabalhadores reconheçam

seu trabalho nas organizações, para além da exploração a mão de obra. O pedagogo dentro das organizações irá articular o ambiente de trabalho a um ambiente onde ocorra a aprendizagem. Ele, juntamente com outros profissionais, colaborará nos projetos educacionais, onde se farão os treinamentos, nos programas de avaliação, no diagnóstico educacional, nas metodologias e cursos, permitindo uma formação continuada de qualidade dos funcionários. O pedagogo empresarial exercerá seu papel de educador, auxiliando na produção e difusão do conhecimento no espaço não-escolar.

Sendo assim, pode-se observar que os interesses são contraditórios, pois, a empresa sempre visa o lucro, porém, o objetivo do pedagogo não é este, mas a formação humana do trabalhador. Portanto, através dessa pesquisa, consideramos que é imprescindível a presença do pedagogo nesse espaço de contradição, para buscar a garantia da emancipação desses trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Marcus G. **Pedagogia Empresarial: Saberes, Práticas e Referencias**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição: República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Presidência da República. Lei n. 9.394 de 20 de dez. de 1996. **Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, Brasília, 1996.
- CAGLIARI, Débora. **O pedagogo empresarial e a atuação na empresa**, São Paulo: Wak Editora, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3 ed. Vol. 1. São Paulo: Atlas, 1994.
- _____ . **Gestão de Pessoas - O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 2005.

- CURY, Carlos R. J. **Educação e Contradição**: elementos metodológicos para uma teoria crítica do fenômeno educativo. São Paulo: Cortez. Autores Associados, 1989.
- EAGLETON, Terry. **As ilusões do pós-modernismo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998
- FERREIRA, Naura S.C. e AGUIAR, Márcia A.S. (orgs.). **Para Onde Vão a Orientação e a Supervisão Educacional**. Campinas, SP: Papyrus, 2002.
- GRECO, Myrian G. **O Pedagogo Empresarial**. Rio de Janeiro: 2005. Monografia apresentada para conclusão de curso da Universidade Veiga de Almeida. Disponível em <<http://www.pedagogiaemfoco.com.br>>. Acesso em 20 maio 2010.
- HARVEY David, **Condição Pós Moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.
- KUENZER Acácia Z. **Pedagogia da Fábrica - As Relações de Produção e a Educação do Trabalhador**. São Paulo: Editora Cortez, 1985.
- _____. Trabalho pedagógico da fragmentação à unitariedade possível. In: LACERDA, Caroline C. **A inserção do pedagogo nas Organizações Públicas e Privadas**. Santiago/RS, 2002. Disponível em <<http://www.monografias.brasilecola.com>>. Acesso em 02 set. 2010.
- MATOS, Francisco G. **Administração para crescimento empresarial**. Rio de Janeiro: LTC, 1982.
- NASCIMENTO, Adriana C. Z. **A formação dos trabalhadores diante dos novos movimentos do capitalismo, em uma empresa terceirizada de telecomunicações**. Curitiba, 2005
- RIFIKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos**: o declínio inevitável dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Matron books, 1996.
- SAVIANI, Demerval. Sobre a natureza e especificidade da educação. In: _____. **Pedagogia histórico-crítica**. 8. ed. rev.ampl. Campinas (SP): Autores Associados, 2003. p. 11-22.
- VARGAS, N. **Gênese e difusão do Taylorismo no Brasil**. Ciências Sociais Hoje, São Paulo: Cortez, 1997.