PEDAGOGIA EMPRESARIAL: uma perspectiva educacional

Mirele dos Santos Pires[1]

Graziella Ribeiro Soares Moura[2]

RESUMO
Atualmente a educação não está restrita ao espaço escolar. Os processos educativos podem acontecer em diferentes contextos e de diferentes maneiras. Diante desse fato, o campo de atuação do pedagogo em ambientes extraescolares, apesar das dificuldades que este encontra em relação à visão da sociedade sobre sua identidade, tem se ampliado gradativamente, inclusive nas empresas que hoje possuem como prioridade a educação de seus colaboradores. Esse estudo foi realizado mediante pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e pesquisa de campo. Os instrumentos utilizados para a obtenção de dados foram fontes bibliográficas secundárias, documentos e um questionário com 10 (dez) questões destinadas a três pedagogas que trabalham na área de Recursos Humanos com práticas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal em empresas de grande porte em Bauru. Os objetivos estabelecidos anteriormente eram o de comprovar que a pedagogia é uma ciência educacional e o de descrever o modo de atuação do pedagogo em um departamento de Recursos Humanos. Os resultados apontaram que as organizações ainda mantêm a preferência por outros profissionais para atuarem na área de recursos humanos, revelando que o pedagogo tem pouco espaço nesse cenário. Concluiu-se, portanto, que o espaço destinado ao licenciado em pedagogia é, ainda, basicamente a escola.
Palavras-chave: Educação. Pedagogia empresarial. Recursos Humanos.

BUSINESS PEDAGOGY: an educational perspective

Currently education is not restricted to the school environment. Educational processes can happen in different contexts and in different ways. Given this fact, the playing field of the pedagogue in extracurricular environments, despite the difficulties it encounters in relation to the vision of the company about its identity, has expanded gradually, even in companies that now have as a priority the education of its employees. This study was conducted through literature review, desk research and field research. The instruments used to obtain data were secondary literature sources, documents and a questionnaire with ten (10) questions for the three educators who work in Human Resources practices with recruitment, selection, training and development of staff in large companies postage in Bauru. The goals were established previously to demonstrate that pedagogy is an educational science and to describe the mode of action of the educator in a Human Resources department. The results showed that organizations still maintain a preference for other professionals to work in human resources, revealing that the teacher has little space in this scenario. It was concluded, therefore, that the space for the licensee in pedagogy, yet, is basically the school.

[1] Graduanda do Curso de Pedagogia da União Nacional das Instituições Educacionais do Estado de são Paulo (UNIESP) - Unidade IESB de Bauru.
[2] Pedagoga, mestre e doutora em Educação e docente do Iesb/Uniesp e da Fatec/Bauru.

Keywords: Education. Corporate pedagogy. Human Resources**.**

PEDAGOGÍA DE NEGOCIO: una perspectiva educativa

Actualmente la educación no se limita al ámbito escolar. Los procesos educativos pueden ocurrir en diferentes contextos y en diferentes formas. Ante este hecho, el campo de juego del pedagogo en entornos extraescolares, a pesar de las dificultades que tiene en relación con la visión de la compañía acerca de su identidad, ha ido ampliando, incluso en las empresas que tienen ahora como prioridad la educación de sus empleados. Este estudio se llevó a cabo a través de revisión de la literatura, la investigación y el campo de investigación documental. Los instrumentos utilizados para obtener los datos eran fuentes bibliográficas secundarias, documentos y un cuestionario con diez (10) preguntas para los tres educadores que trabajan en prácticas de Recursos Humanos con el reclutamiento, selección, formación y desarrollo del personal en las grandes empresas franqueo en Bauru. Los objetivos fueron establecidos previamente para demostrar que la pedagogía es una ciencia de la educación y para describir el modo de acción del educador en un departamento de Recursos Humanos. Los resultados mostraron que las organizaciones aún mantienen una preferencia por otros profesionales para trabajar en recursos humanos, que revela que el maestro tiene poco espacio en este escenario. Se concluyó, por tanto, que el espacio para el titular en la pedagogía, pero, es básicamente la escuela.
Palabras clave: la educación. Pedagogía Corporativa. Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO

A educação é um processo inerente ao ser humano. Ela se transforma de acordo com a necessidade histórico-social e cultural de um povo.

Libâneo (2001), afirma que a sociedade assiste hoje a 3ª Revolução Industrial, a qual se caracteriza pela internacionalização da economia e por inovações tecnológicas em vários campos.

Diante das novas demandas educativas resultantes de um mundo globalizado, gestores e administradores de empresas de segmentos diversos, reconhecem que, o conhecimento destaca-se como ferramenta necessária para garantir o bom desenvolvimento da produtividade, da qualidade e, para que as empresas se mantenham ativas no mercado.

Segundo Holtz (2012), a Pedagogia e as empresas possuem os mesmos ideais, visto que, suas ações objetivam a realização de metas definidas sobre o trabalho, por intermédio de mudanças no comportamento das pessoas. E sendo o pedagogo o profissional especialista em educação, que se ocupa com o estudo relacionado à formação humana, torna-se indiscutível seu valor e potencial para o exercício de sua profissão não apenas em ambientes escolares, mas em qualquer lugar em que haja necessidades educativas específicas.

A Resolução CNE/CP nº 1, de 15 de maio de 2006 (BRASIL, 2006), na qual institui Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia no Brasil enfoca em seu artigo 4º, prioritariamente para formação docente e grande parte dos discentes do Curso de Pedagogia desenvolve seu Trabalho de Conclusão com enfoque para docência, gestão, supervisão, coordenação entre outras, que também se encontram relacionadas ao âmbito escolar. Por isso, a escolha desse tema levou em consideração a necessidade de tornar a Pedagogia Empresarial mais conhecida entre os futuros pedagogos como outra possibilidade de atuação pedagógica, além dos espaços institucionais.

A despeito das escolhas mencionadas, a pedagogia fundamenta-se em um conceito ampliado de educação. Por essa razão, essa pesquisa se motivou pela busca do conhecimento sobre a possibilidade de desempenhar ações pedagógicas no campo empresarial.

Ainda que o pedagogo seja um especialista em educação e as empresas sejam espaços sujeitos à aprendizagem contínua, a questão central dessa pesquisa foi: Existe espaço para atuação do pedagogo em ambientes além da escola?

A hipótese levantada para responder essa questão foi: O pedagogo ainda encontra dificuldades para se inserir no mercado de trabalho extraescolar, devido ao falso paradigma que reduz seu campo de atuação aos ambientes institucionais.

Essa pesquisa objetivou demonstrar que a pedagogia é uma ciência educacional, cujo campo de trabalho amplia-se gradativamente, inclusive nas empresas, além de descrever o modo de atuação do Pedagogo Empresarial dentro do Departamento de Recursos Humanos.

Para atingir os objetivos propostos foram realizadas as pesquisas de campo e documental, concluindo que é importante os cursos superiores de Pedagogia estar atentos à formação desse profissional para além da sala de aula.

O PEDAGOGO NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO EMPRESARIAL

A Pedagogia como ciência e arte da educação

O Minidicionário Aurélio (FERREIRA, 2000, p. 522) define a palavra pedagogia como "ciência e teoria da educação e do ensino" e a palavra pedagogo é definida pelo mesmo dicionário como "o que aplica pedagogia, que ensina; professor".

Segundo Holtz (2012), a pedagogia é considerada Ciência da Educação, quando faz investigação, análise, sistematização e definição dos objetivos da educação mediante observação e experiência prática. E é definida como Arte da Educação, quando mobiliza recursos didáticos de forma inteligente, criativa, eficiente e eficaz dentro do processo de ensino, com foco na aprendizagem significativa dos alunos. Isso dá à pedagogia maior abrangência no que diz respeito ao seu campo de atuação.

O pedagogo e sua identidade

O Curso de Pedagogia no Brasil foi criado em 4 de abril de 1939, por intermédio da Lei n° 1.190, quando foi fundada a Faculdade Nacional de Filosofia da Universidade do Brasil. Desde o início esteve direcionado fundamentalmente para formação do pedagogo como docente propiciando

aos alunos uma gama de conhecimentos necessários para que esses pudessem atuar em sala de aula (BRITO, 2013).

Hoje, setenta e quatro anos após sua criação, os Cursos de Pedagogia em todo Brasil começaram a considerar a importância de oferecer uma formação mais abrangente aos futuros pedagogos. Ao analisar as matrizes curriculares de alguns desses cursos, é possível identificar disciplinas voltadas especificamente para atuação do pedagogo em espaços não formais. Contudo, este profissional ainda é visto por grande parte da sociedade, e até mesmo entre os próprios profissionais da educação, como aquele, cujo campo de atuação limita-se aos ambientes escolares.

Apesar do significado abrangente do termo Pedagogia, as próprias Diretrizes Curriculares para o Curso de Pedagogia, instituídas pela Resolução CNE n° 1, de 15 de maio de 2006 reduz a pedagogia à docência. Além disso, tal Resolução coloca a docência como objeto da pedagogia. Libâneo (2013) acredita que a educação, as práticas educativas e a formação humana são consideradas objetos da pedagogia. O autor ainda afirma que todo docente é um pedagogo, mas nem todo pedagogo precisa ser docente, visto que pode se ocupar com a elaboração de saberes científicos sobre a educação, entre outros.

Frente à questão da verdadeira identidade do pedagogo, os cursos de formação dos profissionais da educação devem objetivar a eficiência no processo formativo desses profissionais para que possam atender às novas demandas sociais em diferentes contextos educacionais, sejam eles formais ou não formais.

A pedagogia empresarial

Nichetti e Gonçalves (2012) afirmam que a pedagogia direcionada à empresa não é novidade. O termo Pedagogia Empresarial foi criado pela Profª. Maria Luiza Marins Holtz na década de 70 para designar as atividades de incentivo ao desenvolvimento profissional e pessoal que ocorre dentro das organizações.

Ribeiro (2007) diz que o pedagogo começou a ser chamado para atuar na empresa no final da década de 60, início de 70, em razão do contexto histórico educacional, que atribuiu à educação a função de contribuir para aceleração do desenvolvimento econômico e progresso da sociedade.

Esse fato colocou o pedagogo em evidência como o profissional mais indicado para transferir os princípios da racionalidade, eficiência e produtividade da economia para a educação, de

modo a conciliar educação e política desenvolvimentista, uma vez que, a escola encontrava-se despreparada para contribuir com a profissionalização dos trabalhadores para que atendessem às expectativas de desenvolvimento industrial.

Nesse período, o pedagogo encontrou empresas com características puramente racionalistas e com colaboradores com baixo nível de escolaridade. Por esse motivo, sua atuação voltou-se prioritariamente para a área de treinamentos, planejamento e avaliação. Esse trabalho objetivou precipuamente o atendimento as necessidades e interesses das empresas. Havia muitos pedagogos trabalhando dentro dessas organizações. Porém, com o cancelamento do apoio financeiro que as empresas recebiam, ao final da década de 80 estes processos de treinamento foram diminuindo e, consequentemente, as empresas passaram a ficar com um pedagogo e um psicólogo. (PRIME CURSOS, 2013).

O fato mencionado modificou o perfil profissional do pedagogo e o tornou gestor de conhecimentos, pois as empresas passaram a perceber seus Recursos Humanos como seres dotados de criatividade, com capacidade de aprender e colocar em prática o que foi aprendido.

Na década de 90, em decorrência dos avanços tecnológicos, mais uma vez, o pedagogo voltou a ser solicitado dentro das empresas para gerir o conhecimento.

A gradativa ampliação de possibilidades de atuação nessa vertente da pedagogia relaciona-se com as transformações econômicas e sociais que resultaram na mudança do paradigma educacional tradicional e racionalista para um novo modelo centralizado na valorização do Capital Humano como estratégia para garantir competitividade no mercado de trabalho. Porém, nem sempre as empresas se preocuparam com o bom desenvolvimento de seus recursos humanos, compreendidos hoje, como um elemento fundamental para o bom desempenho dos indivíduos que compõem o quadro de colaboradores dentro das organizações, cooperando para o aumento da produtividade de modo mais eficiente.

Lopes et al (2006 apud RIBEIRO 2007, p.11) afirma que:

> A pedagogia empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças, quanto em relação à ampliação e a aquisição de conhecimento no espaço organizacional. O pedagogo empresarial promove a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva.

Além de trabalhar com aspectos instrumentais, as ações desenvolvidas pelos pedagogos empresariais tornam-se mais sensíveis ao movimento das relações inter e intrapessoais, pois compreendem que o ambiente empresarial é também, um espaço de valorização da integridade humana. Nesse sentido, Farias (2009) diz que a empresa deixa de ser somente um lugar de produção para se tornarem, também, um local de reflexão. Esse tipo de visão organizacional faz com que empresas se tornem polos geradores de riqueza material e de apropriação de conhecimentos.

A função do pedagogo na empresa

Frente ao desafio de preparar os colaboradores para atender as novas exigências econômicas e sociais, o pedagogo empresarial pode ser considerado como um mediador entre o corpo empresarial e os conhecimentos necessários para que haja mudanças comportamentais significativas e indispensáveis para o bom desenvolvimento dos recursos humanos de uma empresa. Desse modo, aos colaboradores é possível garantir empregabilidade mediante a percepção da importância da qualificação instrumental e, sobretudo, a qualificação intelectual, na qual possibilita à empresa a condição *sine qua non* da competitividade entre as organizações.

Apesar da ausência de uma disciplina específica direcionada ao exercício da pedagogia em espaços empresariais nas matrizes curriculares de grande parte dos cursos de pedagogia, este profissional pode se capacitar por intermédio da disciplina de gestão educacional democrática, na qual podem ser adaptadas ao contexto educacional não formal das organizações.

Holtz (2012, p. 28) contribui para esse estudo quando faz a seguinte afirmação:

> A pedagogia estuda e aplica doutrinas e princípios para um programa de ação. Com os meios mais eficientes e estímulos das faculdades da personalidade humana, de acordo com ideias e objetivos adequados a uma determinada concepção de vida.

Essa afirmação pressupõe ao pedagogo uma necessidade de compreender que, suas ações e posturas deverão ser fundamentadas na análise dos resultados de uma avaliação diagnóstica, que o permitirá conhecer as deficiências e necessidades existentes no que diz respeito à qualidade dos serviços oferecidos pela empresa, nível de interações sociais, produtividade, entre outros.

Após levantamento dessas informações, o pedagogo será capaz de traçar um plano de ação que contemple uma metodologia que atenda às especificidades do grupo e contribua para o alcance

dos objetivos estabelecidos. Esse procedimento contribui para prática educacional formativa e disciplinadora.

> A pedagogia empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes diagnosticadas como indispensáveis / necessários à melhoria da produtividade. Para tal, implanta programa de qualificação profissional, produz e difunde conhecimento, estrutura o setor de treinamento, desenvolve programas de levantamentos de necessidades de treinamento, desenvolve e adapta metodologias da informação e da comunicação às práticas de treinamento. (RIBEIRO, 2007, p. 11).

O foco do pedagogo empresarial é a promoção de melhorias nas relações humanas dentro das organizações, para que se alcancem os objetivos estabelecidos anteriormente, no que diz respeito à qualidade do clima organizacional e a qualidade do serviço que é realizado pelos colaboradores dessas empresas. Portanto, as ações do pedagogo contribuem não somente para melhorias no âmbito do trabalho, mas principalmente para a vida dos indivíduos.

Conceito de Recursos Humanos

Dentro de uma organização, são as pessoas que ingressam, permanecem e participam de suas atividades, independente do nível hierárquico ou função que estejam desempenhando. Estas pessoas trazem para organização diferentes níveis de conhecimento e cultura, experiências de vida, comportamentos, percepções etc. Os colaboradores de uma organização são extremamente diferentes entre si, formando um recurso fortemente diversificado no que diz respeito às diferenças individuais de personalidade, experiência, motivação, entre outras. Dessa ideia surge o termo “Recursos Humanos”, ainda que o termo “recurso” seja muito estreito para abranger pessoas, pois elas são muito mais que recursos, são participantes da organização. (CHIAVENATO, 2008).

O autor enfatiza que a administração de Recursos Humanos causa impactos sobre as pessoas e sobre as organizações. A forma como as pessoas são tratadas, ou seja, a qualidade da gestão de pessoas dentro da organização é um aspecto essencial para garantir sua competitividade no mercado. Afirma ainda, que são cinco os processos básicos da gestão de pessoas e eles encontram-se intimamente relacionados. São eles: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração.

Azevedo, Haber e Martins (2013) apontam as áreas de administração e psicologia como as mais indicadas para atuarem no Departamento de Recursos Humanos. A despeito disso, a capacidade de atuação do pedagogo nessa área deve ser considerada, pois esse possui conhecimento sobre a área de gestão escolar, que também contempla a gestão de pessoas.

Toledo (1982, p.46) diz que:

> A educação influencia permanentemente a área de Recursos Humanos, pois esta deverá numa organização, incentivar todos os seus membros para que identifiquem e removam condições restritivas ao desenvolvimento, motivação e sinergia das pessoas e grupos. Contudo é primordial a presença do pedagogo no ambiente de trabalho, onde ele deverá conduzir o desenvolvimento humano através de atividades formativas alinhadas às estratégias organizacionais.

A presença do pedagogo na área de Recursos Humanos está muito associada à necessidade de humanizar os processos que envolvem os colaboradores dentro da organização. Essa humanização contribui para formação integral do capital humano da empresa e possibilita um clima organizacional satisfatório.

Os profissionais qualificados para o exercício das funções de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (BRASIL, 2013), os profissionais habilitados para atuar na área de Recursos Humanos com as práticas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal são os Psicólogos Organizacionais (CBO n° 2515-40), os Gerentes de Recursos Humanos (CBO n° 1422-05), Analista de Recursos Humanos (CBO n°2524-05) e o Gestor de Recursos Humanos (CBO n° 1232-05). O pedagogo (CBO 2394-15), embora tenha a descrição de seu cargo relacionada apenas ao ambiente escolar e, apesar de não estar listado entre os profissionais habilitados para atuar também na área de Recursos Humanos é o especialista em educação e por isso pode ser considerado apto para atuar em qualquer lugar em que haja necessidades educativas.

As próprias Diretrizes Curriculares para o Curso de Pedagogia apontam para a possibilidade de o pedagogo atuar na educação extraescolar. Porém, como especialista em educação, ele deve manter-se em processo de formação continuada para que consiga exercer sua profissão com eficácia e eficiência em qualquer ambiente em que seja requisitado.

Portanto, esse capítulo tratou de estruturar as bases teóricas dessa pesquisa. O próximo capítulo apresentará o universo da pesquisa e as metodologias utilizadas.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Identificação do espaço pesquisado

Para saber quantas empresas existem nos Distritos Industriais de Bauru, foi realizada coleta documental junto a Prefeitura Municipal da cidade, onde foi solicitado documento contendo os nomes e os endereços dessas empresas. E para saber quantas empresas de grande porte se encontram estabelecidas fora dos Distritos Industriais de Bauru foi solicitado à Prefeitura Municipal, por intermédio do Departamento de Finanças do Poupatempo, um documento contendo os nomes e os endereços dessas organizações. Apesar de ter sido solicitada relação das empresas estabelecidas nos Distritos Industriais de Bauru, a pesquisadora recebeu somente a relação das empresas localizadas no Distrito Industrial I e, mesmo tendo preenchido requerimento no Poupa tempo para se ter acesso à relação das empresas de grande porte localizadas fora dos Distritos Industriais, o acesso gratuito foi negado. Por essa razão, foi elaborada pela própria pesquisadora, uma lista das grandes empresas localizadas em áreas comerciais de Bauru para que fosse possível dar continuidade ao estudo.

Como em Bauru há um número elevado de empresas, o critério utilizado para seleção das organizações a serem pesquisadas foi o porte que elas possuem. Por acreditar que em empresas de pequeno porte seria difícil encontrar pedagogos trabalhando na área de Recursos Humanos, a pesquisadora optou por realizar investigação apenas em empresas de médio e grande porte. Souza (2008, p. 25) diz que “uma empresa pode ser considerada como pequena se tiver certo número de funcionários, de acordo com seu tamanho, ramo de negócio, receita bruta, entre outras formas”. A compreensão sobre o conceito de empresas de médio e grande porte poderá ser alcançada por intermédio do quadro a seguir.

Quadro 1 - Classificação das empresas de médio e grande porte por número de colaboradores

EMPRESAS	MÉDIA EMPRESA	GRANDE EMPRESA
INDÚSTRIA	De 100 a 499 Empregados	Mais de 500 Empregados
COMÉRCIO	De 50 a 99 Empregados	Mais de 100 empregados

Adaptado do SEBRAE (2013)

A pesquisa foi desenvolvida nas empresas que se encontram estabelecidas nos seguintes espaços geográficos de Bauru:

- Grupo de empresas A: Distrito Industrial I de Bauru.
- Grupo de empresas B: Distritos Industriais e com perfil de treinamento.

Delineamento da pesquisa

O estudo foi realizado por meio de questionário com questões abertas em pesquisa de campo e pesquisa documental.

O primeiro instrumento de coleta de dados utilizado nessa pesquisa foi a coleta bibliográfica de fonte secundária. Para averiguar se em Bauru há empresas que selecionam pedagogos para atuarem na área de Recursos Humanos, durante o período de sete de outubro de 2012 a dez de março de 2013 foram coletados semanalmente do Jornal da Cidade de Bauru, anúncios dos classificados de emprego para área mencionada anteriormente, com vagas para práticas de recrutamento, seleção e treinamento de pessoal; avaliação de desempenho, avaliação do clima organizacional e do trabalho em equipe, entre outros.

Com base nas informações adquiridas nos dois primeiros meses da pesquisa por intermédio da coleta bibliográfica de fonte secundária foi elaborado um questionário piloto com nove questões abertas, destinado aos gestores de 35 empresas com objetivo de saber sobre os critérios para contratação dos profissionais que desenvolvem práticas educativas dentro da organização. Estes questionários foram enviados por e-mail, mas não houve retorno positivo.

Posteriormente, evidenciou-se a necessidade de diminuir o número de questões para que o número de respondentes da pesquisa fosse ampliado. Esse novo questionário apresentou apenas

cinco questões abertas e foram destinados aos profissionais responsáveis pelas práticas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal das empresas, com objetivo de identificar a formação dos profissionais que atuam nessa área na cidade de Bauru. Porém, mesmo tendo reduzido o número de questões, não houve retorno significativo. Por esse motivo, o número de questões foi reduzido novamente, para apenas uma questão alternativa. Essa questão objetivou saber se havia ou não pedagogos trabalhando com as atividades citadas nesse parágrafo. Como não houve retorno dos questionários enviados por e-mail, a pesquisadora realizou pesquisa telefônica em 18 (dezoito) empresas do Grupo B, de diferentes segmentos, na tentativa de encontrar pedagogos trabalhando na área de Recursos Humanos, para finalmente fazer o levantamento de dados sobre a atuação desse profissional no campo empresarial.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nessa pesquisa o tratamento de dados foi realizado por tabulação manual e análise quantitativa. Com relação à oferta de empregos na área de Recursos Humanos:

Quadro 2 - Classificados de empregos do Jornal da Cidade com ofertas para a área de Recursos Humanos em Bauru

Quantidade de semanas	*Total de anúncios*	*Total de vezes em que o Pedagogo foi solicitado*
23	**10**	**1**

Fonte: Mirele dos Santos Pires

No quadro 2 nota-se que na cidade de Bauru, poucas empresas selecionam pedagogos para atuarem em seus Departamentos de Recursos Humanos. Durante as vinte e três semanas de pesquisa realizada foram registrados 10 anúncios selecionando profissionais para trabalhar com práticas de treinamento, desenvolvimento, recrutamento, seleção, avaliação do clima organizacional e avaliação de desempenho. A classificação da preferência das empresas em relação à formação dos profissionais desejados para trabalhar com os Recursos Humanos ocorreu da seguinte maneira:

1 Psicólogos (8 anúncios);

2 Analistas de Recursos Humanos (3 anúncios);

3 Gestor de Recursos Humanos (2 anúncios);

4 Auxiliar de Recursos Humanos e o Pedagogo (1 anúncio cada).

Sobre as características dos cargos solicitados nos anúncios, a Classificação Brasileira de Ocupações (BRASIL, 2013) apresenta o Psicólogo Organizacional (CBO n° 2515-40), o Gerente de Recursos Humanos (CBO n° 1422-05), o Analista de Recursos Humanos (CBO n° 2524-05) e o Gestor ou Diretor de Recursos Humanos (CBO n°1232-05), como os profissionais habilitados para desenvolver práticas recrutamento e seleção de pessoal, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, avaliação do clima organizacional, entre outras práticas pertencentes ao desenvolvimento do sistema de qualidade dos Recursos Humanos. No caso do Pedagogo (CBO n° 2594-15), mesmo que a descrição do seu cargo seja mais direcionada às práticas pedagógicas dentro das escolas, Lopes et al (2006 apud RIBEIRO, 2007, p. 10), "circunscrevem a Pedagogia Empresarial como elemento de articulação entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias organizacionais".

Esse resultado também apontou que, nem sempre as empresas selecionam profissionais com formação específica para o exercício dessa função. Esse é o caso do Auxiliar de Recursos Humanos ou Auxiliar de Escritório (CBO n° 4110-05), que executa serviços de apoio nessa área e, por essa razão, não deve receber as mesmas atribuições que o Psicólogo Organizacional, o Gerente de Recursos Humanos, o Analista de Recursos Humanos, o Gestor de Recursos Humanos e o Pedagogo, que possuem uma formação mais específica para realização dessas atividades, que podem elevar o nível de qualidade das empresas, quando realizadas com eficácia e eficiência.

Por outro lado, observou-se por intermédio de alguns anúncios, que há uma preocupação por parte das empresas em elevar o nível de qualidade da equipe. Um exemplo bem claro disso é um dos anúncios coletados que para preencher a vaga de Assistente de Recursos Humanos requisitou candidatos cursando psicologia, pedagogia ou gestão de recursos humanos, quando o grau de escolaridade exigido para esse cargo conforme diz a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é o Ensino Médio completo e um curso da área específica de 200 h. Por isso, esse fato ratifica a ideia de que o capital intelectual nos dias atuais tornou-se um produto valioso no mercado de trabalho.

Resultado da pesquisa realizada em 18 (dezoito) empresas de grande porte com perfil de treinamento em Bauru

O quadro 3 mostra as empresas pesquisadas que possuem pedagogos trabalhando em seus Departamentos de Recursos Humanos, com a seguinte legenda: N = Não e S = Sim.

Quadro 3 - Pesquisa realizada em 18 empresas de Bauru

SEGMENTO	A	B	C
REDE DE FARMÁCIAS	N	N	N
REDE DE SUPERMERCADOS	N	S	N
REDE DE LOJAS	N	N	N
REDE DE RECUPERADORAS DE CRÉDITOS	N	N	N
REDE DE CONCESSIONÁRIAS	N	N	S
OUTRAS EMPRESAS	N	N	N
TOTAL DE PEDAGOGOS ENCONTRADOS	2		

Fonte: Mirele dos Santos Pires

Por meio dessa pesquisa foram localizadas 2 (duas) empresas que possuem pedagogas trabalhando na área de Recursos Humanos.

a) A pedagoga encontrada na rede de supermercados encontra-se ainda em fase de graduação, trabalha com prática de recrutamento de pessoal e não teve interesse em colaborar ainda mais com essa pesquisa respondendo ao questionário enviado por e-mail.

b) A pedagoga encontrada na rede de concessionárias realiza o treinamento para os colaboradores aqui em Bauru, mas trabalha no Departamento de Recursos Humanos de Rio Claro (SP). Ela também preferiu não responder ao questionário enviado.

Após adquirir essas informações foi solicitado a essas pedagogas colaboração no preenchimento de um questionário com sete questões pertinentes ao campo de atuação, na qual elas estão inseridas. No entanto, como a pesquisadora não obteve nenhum retorno sobre o questionário

enviado por e-mail há ausência de informações específicas sobre as práticas pedagógicas realizadas na área de Recursos Humanos em empresas de grande porte, que se encontram estabelecidas fora do Distrito Industrial I de Bauru. Apesar disso, verificou-se que das dezoito empresas pesquisadas, apenas duas podem contar com a atuação do pedagogo na área de Recursos Humanos o que demonstra que o processo de reconhecimento do pedagogo como profissional habilitado para atuar em espaços empresariais está atrasado.

Análise sobre as matrizes curriculares dos cursos de pedagogia oferecidos atualmente nas IES Bauru

A seguir apresenta-se os resultados das disciplinas de educação não formal oferecidas pelos cursos de Pedagogia da cidade. Contudo, com objetivo de resguardar as identidades dessas Instituições de Ensino Superior (IES), optou-se por referir-se a elas como: A, B, C, D e E.

IES:

A - Não possui nenhuma disciplina voltada para educação não formal;

B - Não possui nenhuma disciplina voltada para educação não formal;

C - Não possui nenhuma disciplina voltada para educação não formal;

D - Possui uma disciplina denominada "Educação profissional e educação em ambientes não escolares"; e ainda outra disciplina denominada "Pedagogia em ambientes não escolares".

Os resultados expostos acima demonstraram que o olhar das Instituições de Ensino Superior de Bauru sobre a preparação do pedagogo para atuar também, em espaços extraescolares está se modificando de forma gradativa. Mas ainda é predominante a ideia de formar pedagogos para docência. Esse fato corrobora com a afirmação de Libâneo (2001) quando diz que, a preparação formal do pedagogo para atuar em espaços não formais, não recebeu a devida atenção, apesar de sua relevância. O pedagogo precisa receber formação global para que possa estar apto a desenvolver ações educativas onde quer que haja necessidade. (HOLTZ, 2012).

Na tentativa de descrever os reflexos dos diferentes olhares das Instituições de Ensino Superior de Bauru sobre o interesse dos graduandos dos Cursos de Pedagogia na construção de saberes voltados para os processos educativos em ambientes não formais foi solicitado às IES mencionadas anteriormente, por intermédio dos coordenadores do curso em questão, a relação dos

temas dos Trabalhos de Conclusão de Curso dos discentes. A pesquisadora recebeu as seguintes respostas:

IES A: Forneceu a relação dos 312 (trezentos e doze) temas dos Trabalhos de Conclusão de Curso realizados no período de 2003 – 2012.

IES B: Só terá Trabalhos de Conclusão em 2014, pois sua unidade é nova em Bauru.

IES C: Enviou por e-mail uma lista com 154 temas de Trabalho de Conclusão realizados no período de 2008 a 2012.

IES D: Enviou a relação dos 44 (quarenta e quatro) temas dos Trabalhos de Conclusão de Curso realizados no período de 2001 – 2008 catalogados por e-mail, mas deixou claro que ainda há trabalhos a catalogar.

IES E: Não tem Trabalhos de Conclusão.

Os materiais fornecidos pelas IES **A**, **C** e **D** foram analisados pela pesquisadora. Mas antes de divulgar os resultados é importante expor o fato de que, a IES **A** e **C** não possuem nenhuma disciplina voltada para atuação pedagógica em espaços extraescolares inserida em sua matriz curricular e, a IES **D** dispõe de uma disciplina focada na prática pedagógica em espaços não escolares em sua matriz curricular. Ao analisar os temas das duas instituições verificou-se que, na IES **A,** dos trezentos e doze temas, apenas 5 (cinco) contemplaram a elaboração de novos saberes sobre as práticas pedagógicas em ambientes não escolares e, o interesse predominante foi sobre a pedagogia hospitalar. Na IES **C** não houve nenhum tema direcionado a educação não formal. E na IES **D,** dos quarenta e quatro trabalhos catalogados, apenas 1 (um) abordou a educação extraescolar, com enfoque para educação corporativa.

Apesar de existir diferenças entre as matrizes curriculares dos Cursos de Pedagogia oferecidos pelas três IES citadas, a incidência desses temas ainda pode ser considerada simbólica. Talvez não haja interesse discente em construir novos conhecimentos sobre a atuação do pedagogo na educação não formal, exatamente pelo fato de não haver maiores informações sobre as diversas possibilidades de atuação do pedagogo fora de ambientes escolares. A inserção de disciplinas que preparam os pedagogos para uma atuação mais abrangente no mercado de trabalho, ainda é muito precoce nas matrizes curriculares dos Cursos de Pedagogia. Por esse razão, existe maior responsabilidade por parte das IES em relação à ampliação da visão de seus discentes no que diz respeito ao seu campo de atuação.

CONCLUSÃO

Apesar de a Pedagogia Empresarial não ser uma perspectiva educacional recente, ainda não é devidamente difundida nos cursos de formação de pedagogos e no meio empresarial.

Mesmo sendo o pedagogo o especialista em educação habilitado para atuar em qualquer ambiente em que existam necessidades educativas, os resultados dessa pesquisa apontaram para um processo lento de ampliação de seu campo de atuação em espaços extraescolares na cidade de Bauru.

Frente aos objetivos pode-se dizer que, o estudo realizado demonstra que a antiga ideia de que o pedagogo é o profissional formado para atuar somente em ambientes escolares contribuiu e, ainda contribui para que a sociedade de modo geral, e os próprios discentes dos Cursos de Pedagogia, restrinjam as práticas pedagógicas aos espaços institucionais. Contudo, de acordo com o que revelou a pesquisa bibliográfica, a pedagogia é uma ciência educacional e, o pedagogo é o profissional que possui o conhecimento necessário para atuar de forma eficiente com práticas educativas em ambientes não formais, como as empresas, por exemplo.

Mediante o conhecimento construído sobre o assunto em questão, conclui-se que o pedagogo empresarial na área de Recursos Humanos pode contribuir para o bom desenvolvimento tanto das pessoas, quanto da organização, por intermédio de relações de trabalho mais humanizadas. Verificou-se também, a necessidade de haver mudanças mais significativas em relação à formação do pedagogo, a construção de sua identidade e quanto à abrangência de seu campo de atuação, para que seja um profissional bem preparado e mais consciente sobre suas possibilidades de atuação no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca de; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. **As diferenças entre os departamentos de recursos humanos e departamento pessoal.** Disponível em: <http://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf.> Acesso em: 23 abr. 2013.

BRASIL. **Resolução CNE/CP n° 1 de 15 de maio de 2006.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01_06.pdf.> Acesso em: 25 mar. 2013.

____. **Lei de diretrizes e bases n° 9.394/96.** Disponível em: <http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/2762/ldb_5ed.pdf.> Acesso em: 07 abr. 2013.

____. Ministério do trabalho e do emprego. **Classificação brasileira de ocupações.** Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf.> Acesso em: 03 abr. 2013.

BRITO, Rosa Mendonça. **Breve histórico do curso de pedagogia no Brasil.** Disponível em: <http://dialogica.ufam.edu.br/PDF/no1/1breve_historico_curso_pedagogia.pdf.> Acesso em: 2 fev. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas S/A, 2008.

FARIAS, Edvaldo de. **Pedagogia na empresa.** Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio século XXI escolar:** o minidicionário de língua portuguesa. 4. ed. Rev. ampliada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

HOLTZ, Maria Luiza Marins. **Lições de pedagogia empresarial**. Disponível em: <http://www.mh.etc.br/documentos/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf.> Acesso em: 23 out. 2012.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos:** para que? São Paulo: Cortez, 2000.

____. Pedagogia e pedagogos: inquietações e buscas**. Revista Educar**. Curitiba, n.17, p. 153-176, 2001.

____. **Diretrizes curriculares da pedagogia**: imprecisões teóricas e concepção estreita de formação profissional de educadores. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v27n96/a11v2796.pdf.> Acesso em: 17 mar. 2013.

NICHETTI, Maria Aparecida Martins de Oliveira; GONÇALVES, Josiane Peres**. Pedagogia empresarial**: uma perspectiva de transformação social. Disponível em: <http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2007/anaisEvento/arquivos/CI-099-05.pdf.> Acesso em: 07 dez. 2012.

PRIME CURSOS. **Pedagogia empresarial.** Disponível em: <http://www.primecursos.com.br/openlesson/9938/open/.> Acesso em: 16 fev. 2013.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial:** atuação do pedagogo na empresa. 4. ed**.** Rio de Janeiro: Wak, 2007.

SEBRAE. **Critérios de classificação de empresas**: ei – me – epp. Disponível em: <http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154.> Acesso em: 02 maio 2013.

SOUZA, Luiz Carlos de. **Controladoria aplicada aos pequenos negócios**. Curitiba: Juruá, 2008.

TOLEDO, Flávio. **O que são Recursos Humanos?** São Paulo: Brasiliense, 1982.