



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO  
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

**Maria Helena de Oliveira Casado**  
**Rafaela Moreira Cavalcanti Freitas Genes**

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA:**  
**uma formação ao longo da vida**

João Pessoa - PB

2017

**Maria Helena de Oliveira Casado**  
**Rafaela Moreira Cavalcanti Freitas Genes**

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA:**  
**uma formação ao longo da vida**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal da Paraíba – UFPB, no Curso de Licenciatura em Pedagogia, como requisito para obtenção do título de Licenciadas em Pedagogia.

**Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ms. Daniele dos Santos Ferreira Dias.**

João Pessoa - PB

2017

C334e Casado, Maria Helena de Oliveira.

Educação corporativa: uma formação ao longo da vida / Maria Helena de Oliveira Casado, Rafaela Moreira Cavalcanti Freitas Genes. – João Pessoa: UFPB, 2017.  
47f.

Orientadora: Daniele dos Santos Ferreira Dias  
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação em Pedagogia) –  
Universidade Federal da Paraíba/Centro de Educação

1. Educação e trabalho. 2. Educação corporativa. 3. Presença do pedagogo. I. Genes, Rafaela Moreira Cavalcanti Freitas. II. Título.

UFPB/CE/BS

CDU: 37+331(043.2)

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO  
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

Maria Helena de Oliveira Casado  
Rafaela Moreira Cavalcanti Freitas Genes

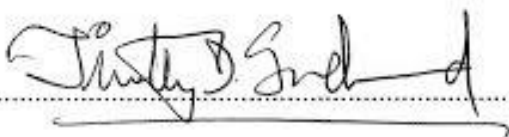
**EDUCAÇÃO CORPORATIVA: Uma Formação ao Longo da Vida**

Trabalho de conclusão de curso apresentada ao Curso de Pedagogia da UFPB com fins de avaliação como requisito para obtenção do título de Licenciado em Pedagogia.

Membros da banca examinadora

.....Nota .....

Prof.ª Ma. Daniele dos Santos Ferreira Dias (UFPB)  
Orientadora

.....Nota .....

Prof.º Drº Timothy Denis Ireland (UFPB)  
Examinador 1

.....Nota .....

Prof.ª Drª Marineuma de Oliveira Costa Cavalcanti (UFPB)  
Examinadora 2

João Pessoa  
2017

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos este trabalho às nossas famílias, amigos, professores e colegas da Universidade Federal da Paraíba. Em especial à nossa Professora orientadora, Daniele Dias, mulher forte, generosa, competente e um exemplo de profissional a ser seguido; por ter acreditado em nós e por ter nos acompanhado e orientado sempre de forma atenciosa e amável.

## **AGRADECIMENTOS**

Eu, Maria Helena, primeiramente agradeço a Deus, que ao longo da minha vida me deu saúde e força para seguir adiante e por mais esta vitória. Agradeço especialmente a minha mãe Edna, que sempre me apoiou e torceu por mim; aos meus amados irmãos e minhas cunhadas que sempre torceram por mim, assim como meu pai Jonildo. À minha amiga Rafaela, pela sintonia e compreensão no processo de construção do trabalho, mesmo com todas as dificuldades durante este percurso. Agradeço aos meus avós pelo apoio e incentivo. Ao meu avô materno, meu tio Toinho, tia Carmelita (In Memoriam) e aos meus familiares que participaram desta caminhada. Às minhas amigas Thayane, Polyanna, Kécia, Eliene e ao meu amigo Jon, que dividiram comigo conhecimentos, vários momentos de alegria e companheirismo. E também a todos os outros colegas que estiveram comigo durante todo o curso e sempre me apoiaram e torceram por mim.

Eu, Rafaela, agradeço grandiosamente a meus pais, Elma e Romero, por ter me concedido o dom da vida e ter me amado desde o primeiro momento de minha existência. Ao meu esposo, André Genes, que de forma especial e carinhosa me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades. Quero também agradecer a meu sobrinho, Lucas, que mesmo sem ter ideia me deu força nesta caminhada e me ilumina com seu sorriso sincero. Aos meus avós, em especial a minha avó Teresinha, a quem eu só tenho a agradecer por tudo que fez e faz por mim até hoje. Agradeço também a minha prima irmã, Patrícia, a seu esposo João Batista e sua linda e amada filha Alícia, por quem nutro muito amor e gratidão. Agradeço a minha amiga Maria Helena, por toda paciência e carinho empenhados a mim nesta jornada nada fácil. Por fim, e não menos importante, quero agradecer aos meus amigos, Wilma Ferreira, Jacqueline Nunes, Jon Enderson e Eliene Freire, pois com eles vivi e compartilhei os melhores momentos nestes últimos cinco anos de graduação.

Agradecemos aos professores do Centro de Educação, com os quais tivemos a oportunidade de aprender muito. Aos diretores do Centro de Educação e sua equipe por buscarem constituir espaços favoráveis à nossa formação intelectual e humana.

A todos nossos colegas de turma, que juntos lutamos e vencemos todos os obstáculos que foram postos em nossos caminhos no percorrer do curso de Pedagogia na UFPB.

“Vida é essencialmente aprender [...] Estar vivo é sinônimo de estar agindo como aprendiz [...] Todo sistema vivo precisa conhecer ativamente seu entorno para continuar vivo e agir”.  
(ASSMANN, 1998, p. 35-36).

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo, investigar de que forma a gestão de uma empresa de Tecnologia da Informação na cidade de Recife – PE, atua e incentiva seus colaboradores na educação continuada, além de investigar a presença do Pedagogo na empresa. Para tal, analisamos livros, periódicos, artigos, dissertações, teses e materiais eletrônicos. Em seguida, realizamos a leitura seletiva, analítica, interpretativa e crítica, para definimos quais, dos materiais pesquisados de fato, interessavam à pesquisa, levando em consideração os objetivos propostos. Este estudo é fundamentado teoricamente em: Educação, trabalho e formação do Pedagogo; Educação Corporativa e Educação e aprendizagem ao longo da vida. Contamos com o apoio teórico de alguns autores como, Castells (2003), Eboli (2004), Marx (1844), Saviani (1994), entre outros. Este estudo, conta ainda com um questionário semiestruturado, aplicado a responsável pelo setor de educação da empresa. O estudo mostrou que, a Educação Corporativa implantada na empresa não se desenvolve atrelada a aprendizagem ao longo da vida. Notou-se que, a empresa entende o conceito de Educação Corporativa, mas, na prática, usa o método do treinamento pontual para desenvolver competências e habilidades, nas quais seus colaboradores devem usar levando em consideração o crescimento da empresa. Ademais, por mais que a empresa não compreenda a necessidade do Pedagogo em sua instituição, fica claro que o profissional de outra área não entende os métodos e processos de ensino e aprendizagem que devem estar comprometidos com a aprendizagem ao longo da vida do sujeito.

**Palavras-chave:** Educação e Trabalho; Educação Corporativa; Presença do Pedagogo; Aprendizagem ao longo da Vida.

## ABSTRACT

The present study has the objective of investigating how the management of an information technology company located in the city of Recife acts and encourages its collaborators in a continuous education and to investigate the presence of the pedagogue in this company. To do so, we have analyzed books, periodicals, articles, electronic materials, dissertations and thesis. Then we performed a selective, analytical, interpretative and critic reading, where we defined which researched materials would be interesting for the work, and taken into account on the proposed objectives. Therefore, this study is theoretically based on: Education, Work, and Pedagogue Formation; Corporate Education; And Education and Lifelong Learning. We have the theoretical support on some authors such as Castells (2003), Eboli (2004), Marx (1844), Saviani (1994), among others. This study also includes a semi-structured questionnaire applied with the education area of the enterprise. The study showed that the corporate education implanted on the business is not developed linked with a lifelong education. It is noted that the company understands the concept of corporate education, but in practice uses the punctual training methodology to develop competencies and abilities in which the employees should consider for the development of the company. In addition, even though the company does not understand the need of the pedagogue in its institution, it is clear that the professional from another background does not understand the teaching and learning methods and processes that must be committed to the lifelong learning of the subject.

**Key Words:** Education and Work; Corporate Education; Pedagogue Presence; Lifelong Learning.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CENTRO DE T&D- Centro de Treinamento e Desenvolvimento  
CONSEPE – Conselho Superior de Ensino Pesquisa e Extensão  
EC – Educação Corporativa  
LNT - Levantamento das Necessidades de Treinamento  
RH – Recursos Humanos  
T&D - Treinamento e Desenvolvimento  
UCs - Universidades Corporativas  
UFPB – Universidade Federal da Paraíba

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1: Mudança de paradigma de centro de T&D para UCs .....	21
--	----

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	15
2.1. EDUCAÇÃO, TRABALHO E A FORMAÇÃO DO PEDAGOGO .	15
2.2 EDUCAÇÃO CORPORATIVA .....	20
2.3. EDUCAÇÃO E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA .....	25
<b>3. PERCURSO METODOLÓGICO</b> .....	29
<b>4. ANÁLISE DE DADOS</b> .....	32
4.1. A AUSÊNCIA DE UM PEDAGOGO NA EMPRESA .....	32
4.2. FORMAÇÃO E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA .....	34
4.3. A EDUCAÇÃO CORPORATIVA .....	35
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	38
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	40
<b>APÊNDICE</b> .....	42
<b>ANEXO</b> .....	46

## 1. INTRODUÇÃO

A educação e a aprendizagem ao longo da vida, ocorrem desde o nascimento até a morte do ser humano, em todos os seus espaços de convívio, dentro ou fora da escola. No entanto, durante o desenvolvimento das atividades profissionais muitas pessoas afastam-se dos processos de aprendizagem – para além do formal - tendo como finalidade a busca pela construção de conhecimentos, não considerando ou valorizando as aprendizagens decorrentes de outros espaços.

Atualmente, as instituições buscam adequar-se às necessidades da sociedade atual, globalizada e em constante crescimento. E assim, incorporam processos de educação em suas atividades, buscando qualificar seus colaboradores e fortalecer-se no mercado competitivo. Entretanto, para que o processo educativo atenda às metas nas empresas, é fundamental investimento de recursos e tempo.

Diante dessa realidade surge a pergunta: De que forma a gestão de uma empresa do ramo de Sistemas de Gestão atua e incentiva seus colaboradores na educação continuada?

Se existe interesse em aumentar a produtividade do mercado de trabalho e da meritocracia da sociedade, educar os nossos alunos é umas das principais formas de atingir essa melhora. A deficiência na educação básica, contribui para a exclusão de uma determinada parcela da sociedade, entretanto, com uma educação básica de qualidade dar-se condições para uma educação profissional de qualidade.

Muito se fala em investimento na educação, mas gastar mais com a educação é a solução? Se gasta muito mais com a evolução da indústria em sua tecnologia e inovação do que com a educação. É preciso que haja uma mobilização para a melhora da educação de adultos com metas plausíveis a serem atingidas. Trabalho e educação não estão diretamente ligados no mercado de trabalho, pois, como o mercado de trabalho anda completamente à parte da academia, podemos perceber que os conceitos de educação, tendem a não serem utilizados ou aproveitados. Tendo isso em vista e tendo em mente que, a evolução do mercado se dá, de certa forma, com uma velocidade maior do que a da academia. Podemos assumir que, o trabalho, apesar de "valorizar" a educação, despreza seus conceitos para o desenvolvimento do próprio.

Ao longo deste trabalho, refletiremos acerca da formação ao longo da vida; como esta é aplicada pelas empresas na emancipação ou alienação do sujeito.

O interesse pelo tema, se deu pela necessidade de se debruçar sobre esta problemática e a atuação do Pedagogo em processos de ensino e aprendizagem empresariais; considerando a atuação deste profissional, como sendo de grande importância para a autonomia dos sujeitos inseridos no mercado de trabalho.

A inquietação para a pesquisa surgiu por percebermos que, o Pedagogo não está restrito apenas ao ensino dentro da escola, ele pode atuar em outras áreas e trabalhar em variados locais, além daqueles tidos como focos principais de nossa academia. Tendo em vista que, a estrutura curricular do curso de Pedagogia na Universidade Federal da Paraíba só disponibiliza aos alunos uma disciplina que se detém a educação e trabalho, durante os nove períodos do curso no turno da noite. O que não se pode negar é que, as aulas da disciplina situam os alunos a respeito da fundamentação teórica das mudanças ocorridas no mercado de trabalho e na educação, e, por isso, este fato nos despertou um interesse pela temática, de se aprofundar na mesma, abrindo assim um leque de oportunidades e de atuação dos profissionais da educação.

Para esta pesquisa, foi escolhida a empresa PROCENGE do ramo de sistemas de Gestão, a qual possui uma universidade corporativa, situada na cidade de Recife - PE.

Espera-se que este trabalho contribua para a reflexão da necessidade de investimento em educação do sujeito nas empresas para uma formação continuada, que tire o trabalhador da sua estagnação, buscando sua emancipação na sociedade do conhecimento mundializado, que está em constante modificação. Nesse sentido, expressa a importância do Pedagogo para a construção desse processo de aprendizagem, buscando e auxiliando às instituições a adequarem-se às demandas da sociedade atual que está em constante crescimento.

Nesse aspecto, este estudo apresenta como **objetivo geral**: Investigar como a gestão de uma empresa atua e incentiva seus colaboradores na educação continuada e a importância da presença do Pedagogo neste processo; e têm como **objetivos específicos**: refletir sobre a relação entre educação e trabalho; identificar como ocorre a Educação Corporativa na atualidade e a importância do Pedagogo, e relacionar a educação ao longo da vida e a Educação Corporativa.

No que tange aos **procedimentos metodológicos**, esta pesquisa se configura, do ponto de vista de sua natureza, como uma pesquisa qualitativa aplicada, que objetiva gerar conhecimentos para aplicações práticas dirigidas à solução de problemas específicos. Do ponto de vista dos objetivos, se apresenta como pesquisa exploratória, que objetiva proporcionar maior familiaridade com um problema; envolve levantamento bibliográfico, entrevista com uma pessoa que teve experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos; assume em geral a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos é considerada pesquisa bibliográfica, elaborada a partir de material já publicado, como livros, artigos, periódicos, Internet, entre outros (GIL, 1994, p. 207).

Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, que busca possibilitar situações que favoreçam a construção de uma formação continuada de funcionários de empresas do setor privado. A investigação foi desenvolvida em uma empresa recifense de Tecnologia da Informação, PROCENGE; com um sujeito de pesquisa, que foi a coordenadora de Produção de Cursos da empresa. Ela respondeu a um questionário (anexo), contendo 11 perguntas subjetivas, que abrangem as proposições deste estudo. A produção dos dados foi realizada com uma análise qualitativa baseada nas respostas obtidas no questionário. Assim, esse estudo foi dividido teoricamente em: educação, trabalho e a formação do Pedagogo, Educação Corporativa e educação, formação e aprendizagem ao longo da vida.

Contamos com o apoio teórico de alguns autores como, Castells (2003), Eboli (2004), Gil (2002), Marx (1844), Minayo (2010), Saviani (1994), Valente (2005), entre outros. Juntamente com os autores que nos deram apoio, discutimos como a preparação do Pedagogo nesses espaços vem sendo abordada nos componentes curriculares do Curso de Pedagogia da UFPB.

Finalmente, apresentamos as considerações finais. Nelas foram incorporados todos os resultados encontrados nesta pesquisa de forma analítica, assim como o alcance do objetivo proposto e a hipótese estudada, com base na visão da pedagogia.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1. EDUCAÇÃO, TRABALHO E A FORMAÇÃO DO PEDAGOGO

O trabalho define a essência do indivíduo. Segundo Saviani (1994, p. 2), “O ato de agir sobre a natureza, adaptando-a às necessidades humanas, é o que conhecemos pelo nome de trabalho”, portanto, o sujeito se realiza no exercício da força de trabalho fazendo com que a vida do indivíduo seja determinada pelo modo como ele produz sua existência. No entanto, ao analisar o trabalho, mediante as relações desenvolvidas no sistema de produção capitalista, Marx (2015) afirma que, o trabalhador caracteriza-se como alienado, uma vez que o seu desenvolvimento passa a negar a sua própria existência humana.

Ao longo da história, existiram vários tipos de modos de produção. O primeiro foi o modo de produção comunal que, passou a se chamar de “Comunismo Primitivo”. Nesse sistema, não existiam classes, pois todos tinham os mesmos direitos e o aprendizado surgia no meio das relações existentes, ou seja, se realizava dentro das relações entre eles e o meio.

A partir do nascimento da propriedade privada, acontece a divisão dos indivíduos em classes. Na Antiguidade, tanto na civilização grega quanto na civilização romana, ocorreu a propriedade privada, em que se deu origem às classes dos donos de terra e dos não donos de terra, formando uma classe que trabalhava para se manter e manter os seus senhores. Com isso, criou-se uma classe ociosa que não precisava trabalhar para viver, passando a sobreviver do trabalho alheio. Enquanto na sociedade comunal, a educação era comum a todos e coincidia com o processo de trabalho; então, com o surgimento de uma classe que não precisava trabalhar, apareceu uma educação diferenciada que é a educação escolar. A origem da palavra escola, segundo Saviani (1994): "em grego é um lugar do ócio".

Na Idade Média, ocorreu uma continuação de algumas características da idade antiga. O regime feudal, no aspecto econômico, era necessariamente um sistema agrário, que foi predominante. A terra era a fonte de subsistência da população, que vivia tanto no campo quanto na cidade que era abastecida, ou seja, os excedentes eram encaminhados à cidade. Assim, existia uma continuidade da educação escolar, voltada para as classes dominantes e ociosas. Elas tinham acesso às escolas

catedralícias, monaicas e paroquiais. Um ponto que se diverge entre a Idade antiga e a Idade Média é o trabalho escravo, que passa a ser o trabalho servil.

Já na cidade, o modo de produção era o artesanal, que era uma espécie de indústria rural e os instrumentos construídos eram encaminhados ao campo. O artesanato se desenvolveu e acabou fortalecendo as corporações de ofício em conjunto com o acúmulo de excedentes. O surgimento do mercantilismo foi a partir da economia feudal, em que se deu origem ao capital. Esta atividade foi se desenvolvendo nas cidades por meio das feiras e mercados de trocas. Considera Marx (s/d), na “Crítica do Programa de Gota”:

O modo capitalista de produção repousa no fato de que as condições materiais de produção são entregues aos que não trabalham sob a forma de propriedade do capital e propriedade do solo, enquanto a massa é proprietária apenas da condição pessoal de produção, a força de trabalho. Distribuídos deste modo os elementos de produção, a atual distribuição dos meios de consumo é uma consequência natural. Se as condições materiais de produção fosse propriedade coletiva dos próprios operários, isto determinaria, por si só, uma distribuição dos meios de consumo diferente da atual. (MARX, s/d, p. 215).

Os artesãos que detinham os meios de produção, até então autônomos, foram perdendo o seu poder com a criação das manufaturas. Nas corporações de ofício, o trabalhador aprendia o seu trabalho em contato com o mestre. Segundo Saviani (1994, p. 9):

O trabalhador domina algum tipo de saber, mas não aquele saber que é força produtiva, porque a produção moderna coletivizou o trabalho e isso implica em conhecimento do conjunto do processo, conhecimento esse que é privativo dos grupos dirigentes.

Ou seja, com a reorganização da empresa para a execução do trabalho e a divisão das tarefas, houve uma sistematização do meio de produção. Nesse período, não havia interesse da empresa em qualificar o operário, mas, à medida que a falta de qualificação ocasionou a baixa da produtividade da empresa e dificultou os lucros, houve urgência na contratação de novos operários.

Houve então uma separação do trabalho manual do intelectual, onde o manual se destinava para os trabalhadores das fábricas com qualificações específicas para manutenção dos meios de produção, enquanto que, o trabalho intelectual se dava na escola, na formação de sujeitos treinados para serem dirigentes e líderes políticos e intelectuais. Nas funções manuais não era requerido preparação escolar. Desse

modo:

a formação profissional foi sendo organizada no interior do próprio aparelho produtivo, com destaque para as fábricas, brotando daí organizações que, refletindo a tendência dominante, assumiram a forma de escolas de tipo especial, as escolas profissionalizantes, como um sistema paralelo e independente da escola propriamente dita. Esse fenômeno pode melhor ser compreendido à luz da divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual (SAVIANI, 1994, p.10).

Com a revolução industrial do século XVIII, o fenômeno de sistematização do trabalho coincide com a transferência do trabalho manual para as máquinas. Marx (1974), faz uma crítica à sociedade burguesa que apresenta uma divisão de classes na sociedade, são elas: a burguesia; os proprietários do capital e dos meios de produção, e os trabalhadores, que são explorados pelos detentores do capital, ou seja, o trabalhador perde os meios de produção para os donos de capital, em que, esse não reconhece o produto que foi produzido. A contradição instalada pelo capitalismo tira do indivíduo o seu trabalho em troca de um pagamento, e esta relação se dá, eminentemente, pela exploração do trabalhador, sendo este entendido como uma mera mercadoria, capaz de gerar lucro ao capital. Tal fato pode ser entendido a partir da lógica de valorização do capital, em detrimento do trabalho humano.

Assim, o produto do trabalho humano torna-se alheio ao trabalhador. Considerando-se que, as condições pela qual o processo de produção que é realizado, alienam o trabalhador da forma mais desumana possível; ao retirarem dele a satisfação e o prazer em realizá-lo; oferecendo-lhe a exploração e a desvalorização. Tornando o trabalho um objeto ou algo externo e independente ao trabalhador. Contudo, Braverman (1987, p. 56) afirma que:

[...] O trabalho, como todos os processos vitais e funções do corpo, é um propriedade inalienável do indivíduo humano. Músculos e cérebros não podem ser separados de pessoas que os possuem; não se pode dotar alguém com sua própria capacidade para o trabalho, seja a que preço for assim como não se pode comer, dormir ou ter relações sexuais em lugar de outra pessoa. Deste modo, na troca, o trabalhador não entrega ao capitalista a sua capacidade para o trabalho [...]

O Taylorismo, criado por Frederick Winslow Taylor, se caracterizou por ter o objetivo de reduzir o subtrabalho, usando a administração científica do trabalho. Assim, ocorria a separação do trabalho que acontecia entre concepção e execução. Levando a concepção da gerência e controle do trabalho, que se caracterizava por ser cronometrado; simples; fragmentado e repetitivo, e a execução ficava por conta

de um trabalhador semiqualficado. Com isso havia a intensificação do trabalho, gerando o acúmulo dos bens de produção.

Surgiu então o conceito de “mais valia”, que segundo Karl Marx (1974):

É a exploração da mão de obra assalariada, ou seja, a força de trabalho realizada por um determinado trabalhador na produção de produtos com valor de troca, em que o capitalista faz o recolhimento do excedente da produção do trabalhador e este não é remunerado devidamente.

O Taylorismo trabalhava com habilidades psicofísicas.

O Fordismo, idealizado por Henry Ford, aprimorou o Taylorismo e trouxe como diferencial a esteira na linha de montagem, ditando o ritmo e a posição fixa do trabalhador, intensificando a produção e o consumo em massa. Esse modelo se caracterizou por: salários elevados, consumo em massa, propagandas e modelo T; retirou o cronômetro do trabalho e trouxe um estado de bem estar social.

No Taylorismo-Fordismo se trabalhava com habilidades psicofísicas, já no Toyotismo as capacidades mudaram e passaram a ser chamadas de competências. Isso fez com que o trabalhador se sentisse valorizado (pseudovalorização), mas a mais valia ainda era a mais valorizada.

O Toyotismo, criado por Taiichi Ohno, que a partir da crítica ao desperdício, praticado no Fordismo, surge com as características da produção variada e flexível por demanda; estratégia de controle de qualidade e estoque zero; trabalhador qualificado e polivalente; número de trabalhadores reduzidos; controle da sistemática de trabalho através do sistema kanban, e inovação tecnológica e gerencial. O Toyotismo tem como base a produção flexível, que é desenvolvida a partir do sistema automatizado com máquinas inteligentes; o que resulta na redução de trabalhadores e surge com novas configurações de trabalho, como os trabalhadores por peça e os trabalhadores temporários. Trabalho precário.

Saviani (1994) nos diz que, “o fenômeno da objetivação e simplificação do trabalho coincide, pois, com o processo de transferência para as máquinas das funções próprias do trabalho manual”, ou seja, o trabalho agora é organizado de acordo com os princípios científicos elaborados pela inteligência humana, enquanto que o trabalho político é exercido com o controle de poder. Para esse autor, “[...] se a máquina viabiliza a materialização das funções intelectuais no processo produtivo, a

via para se objetivar a generalização das funções intelectuais na sociedade foi a escola” (SAVIANI, 1994, p.11).

Junto com a revolução industrial, veio uma revolução na educação. Vários países começaram a construir os seus próprios sistemas de ensino. A universalização da escola primária promoveu a familiarização dos sujeitos no universo da cultura letrada, promovendo capacitação e adequação no processo produtivo. Dessa forma, a introdução da maquinaria eliminou uma qualificação específica, mas exigiu uma qualificação geral mínima correspondente da escola primária, com o surgimento de atividades que exigiram a qualificação específica intelectual. Os cursos profissionalizantes foram surgindo, tendo um padrão escolar mais diretamente ligados às necessidades nos processos produtivos.

Diante disso, entendemos que o Pedagogo requer uma formação profissional de qualidade, para que se desenvolva habilidades e competências que assumam um caráter de inacabamento. Nesse processo, se coloca a questão da formação continuada, com o intuito de direcionar os profissionais, diante de tantos dilemas encontrados em seu dia a dia, para se aperfeiçoarem e entenderem questões que sempre estão atreladas a aprendizagem continuada do sujeito. Essa descontextualização e recontextualização da prática é tão importante como a identidade e os saberes constituídos durante a longa jornada de trabalho.

Sendo a presença do Pedagogo condição essencial para melhorar a qualidade dos métodos de ensino e aprendizagem, é importante uma formação sistematizada, humana e especializada do profissional; e ele não faz isso sozinho. A formação é extremamente importante para valorizar esse profissional, pois o Pedagogo não só executa coisas, mas pensa no que faz.

O trabalho que o Pedagogo exerce, por ser um trabalho não material, necessita de planejamento e organização. Entretanto, isso não pode garantir, por exemplo, a aprendizagem do sujeito; podendo gerar uma frustração e conflito desse profissional, por não ter controle sobre o produto do seu trabalho, que entre tantas finalidades está a aprendizagem dos sujeitos como principal objetivo.

Por isso, a formação não pode ser limitada, precisa de análise e reflexão, para que sirva como exemplo. É de extrema importância a aproximação dos profissionais da Pedagogia junto às empresas, para que o processo educacional seja feito de forma

humanizada, ou seja, que se pense nos sujeitos envolvidos nesse processo de educação e trabalho. Dessa maneira, fica evidente a necessidade de uma Educação Corporativa que será abordada em seguida.

## 2.2 EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A educação é um assunto do interesse de todas as estruturas da sociedade. Com o mundo corporativo não é diferente, pois usando-a aumenta-se o grau de competitividade no mundo dos negócios. A escola clássica toma como base a educação do ser, do pensar e do fazer – profissionalizantes divididas entre as classes dominantes e dominadas respectivamente.

Assim, é interessante notar que as universidades corporativas (UCs) surgem no fim do século XX, mesclando esses dois enfoques e procurando desenvolver nos mais diversos públicos e categorias profissionais com os quais a empresa interage tanto os componentes ideológicos quanto os tecnológicos (EBOLI, 2004, p. 30).

A Educação Corporativa ou UCs\*, tem como propósito o desenvolvimento de competências, formas de pensamento, atitudes e hábitos, bem como, uma ampla visão do negócio, oferecendo aos sujeitos ferramentas de melhoria, colocação e recolocação no mercado de trabalho. Segundo Martins e Fuerth (2016, p.15):

A globalização e a expansão das fronteiras organizacionais requerem uma dinâmica de competências e uma crescente gestão do conhecimento, forçando a consolidação do conhecimento organizacional e da inteligência competitiva.


No caso das UCs no Brasil, as empresas repetem a experiência de seguir o exemplo do modelo americano, migrando seus departamentos de recursos humanos para essa nova forma de administrar programas de treinamento, sem, contudo, realizarem um estudo prévio e muito menos um planejamento estratégico de longo prazo (FREITAS, 2017, p. 65). Ou seja, os modelos de universidade que são adotados pelas empresas se atêm somente ao aumento da produtividade em curto prazo, com ênfase no resultado prático. No entanto, de acordo com as leituras feitas, percebemos que este conceito vem mudando e, as UCs vêm passando por uma transição. Antes, se tinha o conceito de centro T&D (Centro de Treinamento e Desenvolvimento), nos

---

\* neste trabalho assim como a autora em quem nos embasamos, nós usamos as duas terminações como termos equivalentes.

dias atuais, as empresas trabalham com o desenvolvimento de competências, entre outros aspectos como veremos no quadro abaixo:

Quadro 1: Mudança de paradigma de centro de T&D para UCs

<b>MUDANÇA DE PARADIGMA</b>		
<b>CENTRO DE TREINAMENTO</b>		<b>EDUCAÇÃO CORPORATIVA</b>
• Desenvolver habilidades	<b>OBJETIVO</b>	• Desenvolver as competências críticas
• Aprendizado individual	<b>FOCO</b>	• Aprendizado organizacional
• Tático	<b>ESCOPO</b>	• Estratégico
• Necessidades individuais	<b>ÊNFASE</b>	• Estratégias de negócios
• Interno	<b>PÚBLICO</b>	• Interno e externo
• Espaço Real	<b>LOCAL</b>	• Espaço real e virtual
• Aumento das habilidades	<b>RESULTADO</b>	• Aumento da competitividade

Fonte: Adaptado de Meister, 1999 (MEISTER apud EBOLI, 2004, p. 50).

A perspectiva dos diferentes órgãos como, o governo, as instituições de ensino e as empresas, em relação ao sujeito e a empregabilidade futura, são totalmente diferentes umas das outras, o que naturalmente gera conflitos. As instituições de ensino são focadas nas transformações sociais dos indivíduos; o governo está mais preocupado com a questão socioeconômica, enquanto que as empresas estão focadas na competitividade. O fator tempo é importantíssimo na definição desses focos, pois assim como o governo e as instituições de ensino possuem uma meta a médio e longo prazo, respectivamente, as empresas possuem uma meta a curto prazo, pois convivem com problemas de alta rotatividade e não possuem mão de obra qualificada, optando então pelas especializações e cursos dentro da própria empresa ou em parcerias para reforçar essa produtividade. Esses fatores são alguns dos responsáveis pela dificuldade da implementação e limitam o crescimento da Educação Corporativa no país.

Ainda assim, os empresários brasileiros consideram o investimento mais

atraente quando feito dentro da própria empresa. A legislação brasileira prevê a redução de impostos para as empresas que beneficiam seus funcionários com programas educativos.

Segundo Eboli (2004), no Brasil têm-se mais do que cem organizações brasileiras ou multinacionais, tanto no campo público quanto no privado, que já estão implementando sistemas educacionais pautados nos princípios e práticas da Educação Corporativa.

As principais empresas são: Abril, Accor, Albert Einstein, Alcatel, Alcoa, Algar, Ambev, Amil, Banco do Brasil, Banco Itaú, BankBoston, Bic, BNDS, Brasken, Bristol-Myers Squibb, Carrefour, Caixa econômica Federa, Citigroup, Companhia Vale do Rio Doce(CVRD), Correios, Datasul, Elektro, Eletronorte, Elevar, Elma Chips, Embasa, Embraer, Embratel, Ericson, Facchini, Fiat, Ford, Globo, GM, GVT, Habib's, IBM, Illy café, Inepar, Leader Magazine, Martins Distribuidora, McDonald's, Metro de SP, Microsiga, Motorola, Natura, Nestlé, Oracle, Orbital, Origin, Petrobras, Previdencia, Real ABN Amro Bank, Rede Bahia, Lojas Renner, Sabesp, Sadia, Secovi, Serasa, Siemens, Softway, Souza Cruz, Syngenta, TAM, Telemar, Teleming Celular, Tigre, Transportadora Americana, Ultragaz, Unibanco, Unimed, Unisys, Vallé, Visa, Volkswagen, Xerox, entre outras.

Há, todavia, o descontentamento com as exigências da atual realidade social e educacional, gerando reflexões sobre a busca da competência.

Competência é uma palavra do senso comum, utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa. O seu oposto, ou o seu antônimo não implica apenas na negação desta capacidade, mas guarda um sentimento pejorativo, depreciativo. Chega mesmo a sinalizar que a pessoa se encontra ou se encontrará brevemente marginalizada dos circuitos de trabalho e de reconhecimento social (FLEURY; FLEURY, 2017).

O tema competência tem entrado em evidência no âmbito empresarial e educacional nos últimos anos, com diferentes compreensões. As empresas enxergam pelo lado que de, o que a nossa empresa faz bem? Já no nível do indivíduo, se enxerga pelo lado das competências das pessoas em geral; enquanto que, os países focam nos seus sistemas de educação e formação das competências.

Segundo Fleury; Fleury (2017), as competências para o profissional giram em torno do:

**Saber agir-** Saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher, decidir;  
**Saber mobilizar recursos-** Criar sinergia e mobilizar recursos e competências;

**Saber comunicar-** Compreender, trabalhar, transmitir informações, conhecimentos;

**Saber aprender-** Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber desenvolver-se;

**Saber engajar-se e comprometer-se-** Saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se;

**Saber assumir responsabilidades-** Ser responsável, assumindo os riscos e consequências de suas ações e sendo por isso reconhecido;

**Ter visão estratégica-** Conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

Nessa perspectiva, se define por competência: um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

A noção de competência se mostra um aspecto importante: se por um lado, agrega valor econômico à organização, por outro não menos relevante deve agregar valor social ao indivíduo, ou seja, as pessoas, ao desenvolverem competências essenciais para o sucesso da organização, estão também investindo em si mesmas, não só como cidadãos organizacionais, mas como cidadãos do próprio país e do mundo (FLEURY; FLEURY, 2017).

O debate amplia e inclui possibilidades de investigação, reflexão e análise de competência associado à estratégia e à aprendizagem organizacional.

Neste sentido, Castells (2003) nos traz o conceito de sociedade em rede, que contribui para a compreensão das transformações ocorridas historicamente em relação às tecnologias, o impacto delas e a interação mundializada da sociedade. Portanto, as empresas não crescem sozinhas, elas precisam umas das outras para crescer, o que leva a competitividade e o *input*<sup>†</sup>, na integração da Educação Corporativa, como meio de valorizar as empresas e os seus colaboradores. Isso deixa as empresas mais competitivas, lançando mão da educação nos seus processos internos, para valorização dos potenciais de mercado interno e externo.

Num olhar panorâmico da história, a sociedade em rede apresenta uma transformação qualitativa da experiência humana, ou seja, se investigarmos a tradição sociológica em que a ação social no seu início pode ser analisada como forma de transformações entre a natureza e a cultura. No início da existência humana, a

---

<sup>†</sup> *INPUT* é uma expressão da língua inglesa que significa entrada.

primeira relação se dá pela dominação da natureza sobre a cultura, a partir da base da vida social e das identidades e da organização e participação na sociedade, em que o indivíduo lutava pela sua sobrevivência e existência na natureza.

A segunda relação é estabelecida na Idade Moderna e está interligada com a Revolução Industrial, com a apropriação da razão, dada pela dominação da natureza pela cultura. A sociedade foi se constituindo com o processo de trabalho, em que os indivíduos buscavam a libertação das forças naturais em contraposição à exploração e opressão da sociedade vigente, numa tentativa de construção de uma cultura ideal.

O terceiro momento, se refere a evolução do indivíduo histórico e a transformação tecnológica dessa nova forma cultural, embasada na cultura de interação e na organização da sociedade. A informação se apresenta como categoria primordial para a organização social, nas trocas de mensagens e imagens dentro das redes, que se constituem como uma nova estrutura social. Dando início a uma nova era da informação, que tem certa autonomia quanto a cultura e a base da existência humana.

Segundo Castells (2003, p. 211), “os procedimentos de sistemas específicos de meios voltados para o aumento da produtividade e competitividade no novo paradigma tecnológico e na nova economia global”.

Em Pesquisa realizada por Meister (apud EBOLI, 2004), quando estava no comando da Corporate University Xchange mostra que, de fato, as UCs trazem vantagens competitivas para as empresas. A autora constatou que 56% de 120 empresas que negociam na Bolsa de Valores de Nova York apontam em seu balanço anual suas universidades corporativas.

As companhias têm a visão clara de que, seu investimento em educação é um veículo para atrair e reter os melhores empregados. Este pensamento atrelado a bons profissionais que trabalhem essa educação na empresa, ocasiona, em nossa visão um ganho de ambos os lados, tanto da empresa quanto do trabalhador, pois estará tendo um suporte profissional que o leve a autonomia em relação às suas aprendizagens.

Diante disso, compreendemos a importância de uma educação e aprendizagem ao longo da vida que possibilite uma emancipação do sujeito e por isso trataremos deste tema no próximo capítulo.

### 2.3. EDUCAÇÃO E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

“A ideia de uma aprendizagem ao longo da vida é muito antiga [...] Seiscentos anos antes de cristo. A educação ao longo da vida é a expressão recente de uma preocupação antiga” (GADOTTI, 2017). Segundo Gadotti (1979), o conceito de “educação ao longo da vida” apareceu pela primeira vez num documento oficial da Inglaterra, em 1919 (*Lifelong Education, Education for life*<sup>\*</sup>), associado à formação profissional (vocacional) dos trabalhadores.

Entendemos que, quando se fala em aprendizagem ao longo da vida se entona uma complexidade que abrange não só as modalidades de ensino formal, mas a educação como um todo, durante o percurso da vida. Compreendemos que, deva-se voltar atenção para a aprendizagem e educação ao longo da vida, e não descartar a importância das aprendizagens não-formais e informais para todos os sujeitos.

A aprendizagem ao longo da vida sempre ocorreu no decorrer da história. Essa compreensão pode ser entendida à medida em que os indivíduos aprendem em várias idades da sua vida, desde o nascimento até a morte. Além disso, apreendemos em diferentes contextos da sociedade que vivemos, nas relações familiares, no tempo livre, no convívio social e na vida profissional. Essa concepção ganha mais visibilidade e notoriedade quando ficam visíveis as políticas educacionais, ou seja, nas orientações dos governos e nas instituições internacionais que valorizam essas aprendizagens, não só adquiridas nas fases iniciais da vida, como também na juventude, mas que se tenha espaço em outras fases e em outros contextos de vida.

A educação e a aprendizagem ao longo da vida se faz importante e necessária, tendo em vista que:

a educação foi uma das bases da criação das sociedades modernas e, hoje, em revisão e aprofundamento de paradigma, a formação reforça essa condição, na medida em que é encarada como uma das premissas para a sociedade do trabalho e para o seu desenvolvimento continuado (QUONIAM et al., 2017, p. 155).

Segundo a UNESCO (2017), o conceito de educação ao longo da vida aparece, portanto, como uma das chaves de acesso ao século XXI. Ele supera a distinção tradicional entre educação inicial e educação permanente, dando resposta ao desafio

---

<sup>\*</sup> Lifelong Education, Education for life – Educação ao longo da vida, educação para a vida.

desencadeado por um mundo em rápida transformação.

Desse modo, a educação e a formação fazem parte de um mesmo processo de aquisição e de renovação de conhecimentos nas sociedades contemporâneas, caracterizadas, designadamente, pela existência de alterações tecnológicas céleres e pela permanência das pessoas, por cada vez mais anos, no mercado de trabalho.

As exigências decorrentes daí, fazem da aquisição de conhecimentos um importante fator de competitividade entre indivíduos e sociedades, exige o regime de carreiras fundado nas capacidades cognitivas, como uma certificação de competências, forma de aproximar diferenças de gerações que se encontram no mercado de trabalho e de promover a simbiose entre aprender e fazer.

“A educação deve, portanto, adaptar-se constantemente a essas mudanças da sociedade, sem negligenciar as vivências, os saberes básicos e os resultados da experiência humana” (UNESCO, 2017, s.p.).

A aprendizagem permanente ou ao longo da vida em sua concepção vai muito além do que já se pratica. Ela deve tirar proveito de tudo que a sociedade oferece tendo em vista que os sujeitos podem aprender em lugares e situações diversas e abrir possibilidades a todos com a missão de incluir, aprimorar e ampliar as formações práticas exigidas na vida profissional.

A aprendizagem ao longo da vida constitui tema de debate político desde há vários anos. Tornou-se uma questão prioritária no final dos anos 90, a partir do momento em que foi amplamente reconhecida a sua importância para o desenvolvimento económico e social, a coesão social e a cidadania activa na sociedade do conhecimento. Este recente enfoque, combinado com a integração da educação e da formação nas áreas de competência da Comunidade, pela primeira vez com o Tratado de Maastricht e depois com o Tratado de Amsterdã, aumentou a procura de dados estatísticos sobre aprendizagem ao longo da vida (COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, 2017, p. 9).

Esse memorando, traz três categorias básicas de aprendizagem sendo elas: formal, não-formal e informal.

A primeira se refere a aprendizagem ocorrida em instituições de ensino e formação e são disponibilizados diplomas que a reconhecem autêntica. A segunda ocorre em paralelo as instituições de educação e não são disponibilizados necessariamente diplomas e pode ocorrer no local de trabalho e através de atividades

em grupo ou organizações da sociedade civil, partidos políticos, sindicatos e ainda por organizações que complementam a educação convencional como cursos para preparação de exames, por exemplo. A terceira, aprendizagem informal, é colocada como um acompanhamento natural da vida cotidiana. Em contraposição às demais, não é essencialmente intencional e, pode não ser legitimada, mesmo pelos próprios sujeitos, como evolução e aprimoramento dos seus conhecimentos e aptidões (COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPÉIAS, 2017, p. 9).

Para ampliação do debate da relação entre essas categorias de aprendizagem a Comissão sugere uma ampliação da noção de educação ao longo da vida para “aprendizagem em todos os domínios da vida”. Segundo o documento: a expressão aprendizagem, ao longo da vida” (*lifelong*) se coloca predominantemente no tempo: aprender durante uma vida, contínua ou periodicamente. E que a expressão, “aprendizagem em todos os domínios da vida” (*lifewide*) vem enriquecer a questão, chamando a atenção para a disseminação da aprendizagem, que pode decorrer em todos os momentos das nossas vidas e em qualquer período (COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPÉIAS, 2017, p. 10, grifos do autor).

Nesse sentido, a aprendizagem ao longo da vida significa que o indivíduo que tiver vontade de aprender, possuirá possibilidades para realizá-lo, independente do local e quando. Para isso é necessária a união de três razões: que a pessoa tenha a predisposição para aprender, que existam locais de aprendizagens organizados (escolas, empresas e centros, entre outros) e, que se tenha pessoas que possam auxiliar o aprendente no processo de ensino-aprendizagem (facilitadores de aprendizagem). Essa aprendizagem deve ir ao encontro das necessidades do mercado de trabalho, se quiser fazer frente ao desemprego.

No cenário atual as discussões sobre a aprendizagem ao longo da vida não é o que se apresenta nas bibliografias que analisam o cenário empresarial. Essa concepção tem sido utilizada para se fazer referência a “Educação de Adultos” (VALENTE, 2017). Essa experiência possibilita ambientes para que as pessoas continuem a sua formação e conquistem mais certificados, no caso da aprendizagem não-formal. O desfecho está na “certificação ao longo da vida” (*lifelong certification*), ao invés de gerar possibilidades para que os indivíduos se tornem autônomos e fiquem providos de competências específicas e necessárias para responder às necessidades do mercado.

Nesta perspectiva, a aprendizagem que acontece na escola e durante a vida profissional do indivíduo, deve ter uma continuidade da aprendizagem que acontece nas etapas da vida desde a infância até a velhice. Em que, as pessoas devem ter possibilidades para continuar a aprender, relacionando-se com o mundo e recebendo apoio dos facilitadores de aprendizagem, pois ninguém caminha sozinho.

### 3. PERCURSO METODOLÓGICO

Segundo Minayo (2010), através da metodologia buscamos exhibir o caminho do pensamento e a prática teórica fundamentada nos anseios do estudo, e que se localizam intrinsecamente instituídos pela visão social de mundo ligado pela teoria na qual o pesquisador se valerá. A partir da metodologia que as opções teóricas fundamentais são explícitas; além disso, as implicações do caminho escolhido são expostas para compreender a realidade (MINAYO, 2010). Pesquisar envolve procurar respostas e conhecer as proposições por meio de um conjunto de métodos, técnicas e procedimentos que colaboram para esse processo, tanto no campo teórico quanto no prático. Associada à metodologia, a investigação aglutina método e técnica com foco na busca do conhecimento.

Entendemos que a metodologia do estudo é técnica, mas não se restringe somente a ela, pois se articulam com perspectivas teóricas para fornecer visão de mundo e pensamento acerca da realidade. Os instrumentos teórico-metodológicos apresentam-se como fonte na aproximação e na construção da realidade, permitindo a crítica sobre o seu objeto e os procedimentos empregados.

A abordagem utilizada foi à qualitativa, por entendermos que desta forma enriqueceu nossa pesquisa.

A análise qualitativa apresenta certas características particulares válida, sobretudo, na elaboração das deduções específicas sobre um acontecimento ou uma variável de inferência precisa, e não em inferências gerais. Pode funcionar sobre corpus reduzidos e estabelecer categorias mais discriminantes, visto não estar ligada, enquanto análise quantitativa, a categorias que deem lugar a frequências, suficientemente elevadas, para que os cálculos se tornem possíveis (BARDIN, 1977, p.115).

Nossa pesquisa se configura do ponto de vista de sua natureza, como uma pesquisa qualitativa aplicada, que objetiva gerar conhecimentos para aplicações práticas dirigidos à solução de problemas específicos. Do ponto de vista dos objetivos, se apresenta como pesquisa exploratória, buscando proporcionar maior familiaridade com o problema estudado; envolve levantamento bibliográfico, entrevista com uma pessoa que teve experiências práticas com o problema pesquisado e a análise dos exemplos; assume em geral a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos é considerada pesquisa bibliográfica,

elaborada a partir de material já publicado, como livros, artigos, periódicos, Internet, etc (GIL, 1994, p. 207)

O estudo consistiu na leitura de livros, periódicos, artigos, dissertações, teses, e materiais eletrônicos disponíveis na rede mundial de computadores. A segunda etapa foi uma das mais importantes do estudo, a busca de artigos científicos, teses, dissertações, anais de congresso sobre o tema pesquisado, periódicos científicos em sites e revistas científicas. Usamos o emprego de palavras-chaves como: educação, trabalho, aprendizagem ao longo da vida, Educação Corporativa, Pedagogo na empresa.

Após realizarmos uma leitura exploratória de todo conteúdo coletado sobre o tema, seguimos para a próxima etapa a ser desenvolvida, na qual realizamos um estudo de cunho crítico-analítico por meio da leitura do material bibliográfico levantado. A relevância desta etapa estava na procura da cientificidade da pesquisa. Portanto, foi necessário ler todo o material de forma efetiva e precisa, para identificarmos informações importantes e os elementos constantes nos documentos encontrados, constituindo relações entre as informações e os dados coletados com a problemática proposta, e assim, aferir a uniformidade desses elementos e dos conteúdos expostos pelos autores com os objetivos desta pesquisa.

A leitura do material bibliográfico selecionado, ocorreu segundo a categorização avaliada por Gil (2002). No primeiro instante foi realizada a leitura exploratória, objetivando examinar que ponto da obra escolhida seria relevante para a nossa pesquisa, “mediante o exame da folha de rosto, dos índices da bibliografia, das notas de rodapé e do estudo da introdução, do prefácio e das conclusões, sendo possível ter uma visão global da obra e sua utilidade para a pesquisa” (GIL, p. 59). Após isso, realizamos a leitura seletiva onde definimos quais dos materiais pesquisados de fato interessavam à pesquisa, “levando em consideração os objetivos propostos pela pesquisa” (GIL, p. 59).

No momento seguinte, realizamos a leitura crítica e analítica que nos proporcionou subsídios para “ordenar e resumir as informações contidas nas fontes, de forma que estas possibilitem a obtenção de respostas ao nosso problema de pesquisa” (GIL p. 60).

Na próxima etapa, realizamos uma leitura interpretativa que naturalmente consistiu no momento de maior grau de dificuldade, onde buscamos “conferir o significado mais amplo aos resultados obtidos com a leitura analítica” (GIL, p. 60).

Para que esse tipo de leitura fosse eficaz e efetivo, quanto à sua fixação, construímos notas de todo o material lido. Usamos, também, o uso de fichamento, no objetivo de sistematizar todas as informações em fichas que continham dados básicos a respeito da identificação das obras levantadas, notas dos conteúdos, comentários e ideias, compostas por cabeçalho, referência bibliográfica e resumo.

Realizamos pesquisa bibliográfica consultando autores referência e seus conceitos como Castells (2003), Comissão das Comunidades Europeias (2000), Eboli (2004), Gil (2002), Marx (2015), Minayo (2010), Saviani (1994), Unesco (2010) e Valente (2005).

Para análise e universo desta pesquisa, foi selecionada a PROCENGE, uma empresa privada do ramo de Tecnologia da Informação na cidade do Recife/PE, localizada no Bairro do Recife Antigo, que disponibiliza de uma Universidade Corporativa, a Uniprocenge. Essa empresa foi selecionada por oferecer uma proposta a qual dispõe de condições satisfatórias para a realização da nossa pesquisa, pois envolve desde o planejamento, o desenvolvimento e a avaliação ocorridas em uma Universidade Corporativa, com o campo de atuação, ou não, de um Pedagogo ao longo desse processo.

Escolhido como campo de atuação apenas uma empresa, este trabalho é apresentado como um estudo de caso, cuja preocupação central é a educação ao longo da vida ocorrida em uma Universidade Corporativa e a participação de um Pedagogo nesse processo. De acordo com Gil (2002), o estudo de caso consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.

A técnica de registros de dados, ou instrumento de pesquisa, utilizado foi a entrevista semiestruturada, por acreditar que se trata de uma estratégia que permite uma maior possibilidade de compreensão dos assuntos apresentados.

Neste estudo de caso, o sujeito escolhido para a nossa pesquisa foi a coordenadora responsável pelo setor de educação da empresa PROCENGE.

Por fim, analisamos os dados coletados e buscamos construir uma síntese integradora, que ofereceu uma reflexão a partir do referencial teórico, no intuito de atingir uma justa análise crítica dos objetivos indicados.

Desse modo, a síntese integradora nos conferiu uma visão abrangente, deixando claras as afinidades entre os diferentes aspectos, procurando articulação e associação para se perceber as inter-relações básicas entre os diversos elementos.

## 4. ANÁLISE DE DADOS

### 4.1. A AUSÊNCIA DE UM PEDAGOGO NA EMPRESA

Na empresa pesquisada, PROCENGE, a entrevistada é, atualmente, a responsável pela Coordenação de Produção de Cursos (setor de educação da empresa); possui graduação em Administração e Pós-Graduação em Planejamento Tributário.

Apesar da empresa compreender a importância do setor voltado para a educação, não se tem como responsável por este setor um profissional que tenha formação específica em educação.

Ao ser perguntada se a presença do Pedagogo contribuiria para a condução do processo educacional da empresa (item 4 da entrevista semiestruturada), a entrevistada afirma que:

Sim, em partes pois na Educação Corporativa não precisa necessariamente de uma metodologia de ensino como a de uma Universidade. [...] A questão do pedagogo apenas para ensinar nos dias atuais tem mudado bastante, pois boa parte das faculdades têm buscado especialistas nas áreas ao invés de pedagogos, claro que é necessário que o mesmo tenha total conhecimento e regras e disciplina para atuar no ensino.

De acordo com Libâneo (1998, p. 94):

O curso de pedagogia deve formar o *stricto sensu*, isto é, um profissional qualificado para atuar em vários campos educativos de tipo formal, não formal e informal, decorrentes de novas realidades, novas tecnologias, ampliação das formas de lazer, mudanças nos ritmos de vida, presença nos meios de comunicação e informação, mudanças profissionais, desenvolvimento sustentado, preservação ambiental não apenas pela gestão, supervisão e coordenação pedagógica de escolas, como também na pesquisa na administração dos sistemas de ensino, no planejamento educacional, na definição de políticas educacionais, nos movimentos sociais, nas empresas, em várias instâncias de educação de adultos, nos serviços de psicopedagogia e orientação educacional, nos programas sociais, nos serviços de lazer e animação cultural, na televisão, no rádio, na produção de vídeos, filmes, brinquedos, nas editoras, requalificação profissional, etc.

Em 2006, foi aprovada a Resolução 64/2006 do Projeto Político-Pedagógico do Curso de Graduação em Pedagogia, Licenciatura, do Centro de Educação, Campus

I, da UFPB. Em seu anexo, esse documento, descreve os objetivos do curso, o perfil do profissional que será formado, suas competências, atitudes, habilidades e o campo de atuação profissional.

A Resolução 64/2006 nos diz que a atuação do licenciado em Pedagogia deve ser composta pelas seguintes dimensões:

- docência na Educação Infantil, nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nas disciplinas pedagógicas do curso de Ensino Médio na modalidade Normal, na Educação de Jovens e Adultos, assim como em Educação Profissional, na área de serviços e apoio escolar, além de em outras áreas nas quais conhecimentos pedagógicos sejam previstos; - gestão educacional, entendida numa perspectiva democrática, que integre as diversas atuações e funções do trabalho pedagógico e de processos educativos escolares e não escolares. [...] (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2017, s.p.).

Por isso compreendemos que, a atuação do profissional de Pedagogia não está restrita somente à sala de aula, as possibilidades de atuação são vastas. O que percebemos é uma resistência tanto por parte das empresas quanto por parte da academia.

Quando perguntada sobre a visão que a empresa tem do trabalhador (item 6 da entrevista semiestruturada), a mesma entrevistada afirma que:

O trabalhador é o nosso maior patrimônio, não temos super máquinas ou algum bem de valor, e sim os nossos colaboradores pois todo o conhecimento é passado para eles do nosso sistema tanto para os que atendem os clientes diretamente, quanto para os que desenvolvem nosso sistema. Então quando um colaborador sai da nossa empresa perdemos um bem.

Nesse sentido, a empresa visa uma educação que proporcione uma qualificação que atenda as necessidades da mesma, e não uma educação que se pense no indivíduo como um todo, um ser pensante. Assim, o viés da educação promovido pela empresa não é de transformar esse trabalhador em um indivíduo melhor para a sociedade, mas, sim de aliená-lo cada vez mais, para que seja explorado em prol do desenvolvimento, sem que ele perceba o que realmente está acontecendo, pois, ele tem a ideia que é parte importante dela, uma vez que, pensa que é valorizado e se acha um colaborador.

O interesse da empresa é a mais valia, ou seja, o lucro em cima da força do trabalhador que gera o excedente. Para Marx (1974, p. 105): “Apenas é produtivo o trabalhador que produz mais-valia para o capitalista ou serve à autovalorização do

capital”.

A empresa PROCENGE, compreende a educação dentro de um formato tradicional. A entrevistada afirma ainda que: “É necessário que o instrutor tenha total domínio do conteúdo além de noções básicas de ensino como início, meio e fim para concluir um conteúdo”. Na educação tradicional, o professor é o detentor do conhecimento e o aluno é um quadro em branco, ou seja, um receptor de conteúdos nos processos de ensino e aprendizagem. Neste caso, a intenção é que o trabalhador da empresa compreenda o conteúdo para sua aplicação na própria empresa numa perspectiva tecnicista, formando-o apenas para o trabalho.

Diante das respostas disponibilizadas, nós entendemos que a entrevistada não compreende a importância do Pedagogo nos processos de ensino e aprendizagem que devem ocorrer na empresa. Nem tampouco, reflete sobre a humanização que deve se fazer presente nesse processo de formação, que deve ter como objetivo a formação e a aprendizagem dos seus colaboradores ao longo da vida numa perspectiva de autonomia.

#### 4.2. FORMAÇÃO E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Ao ser indagada quanto ao que ela entende por Formação Continuada (item 5 da entrevista semiestruturada), a entrevistada compreende que: “É uma formação que não se restringe apenas a um diploma e sim, à capacitação contínua, através de reciclagens, atualizações, Pós-Graduações e etc”.

A entrevistada entende por formação continuada a aprendizagem formal e não-formal e descarta a aprendizagem ocorrida informalmente. Percebe-se que, a mesma não compreende a importância da aprendizagem que ocorre em todos os momentos da vida, mas é compreensível, pois ela não é da área de educação e pelas suas respostas fica claro sua falta de conhecimento acerca da aprendizagem ao longo da vida.

Quanto à visão da empresa sobre a importância de uma formação ao longo da vida (item 8 da entrevista semiestruturada), a entrevistada afirma que:

É de total importância essa formação pois ela irá manter a empresa, seus colaboradores e parceiros em permanente aprendizado, buscando a melhor utilização do conhecimento na criação de soluções inovadoras e na promoção de um melhor atendimento às necessidades do consumidor e do cidadão.

Ou seja, a educação é considerada de forma pontual para o aprimoramento de habilidades e competências que venham a contribuir para o bem e crescimento da empresa, sem levar em conta a aprendizagem que se dá fora da empresa e em vários momentos da vida deste colaborador.

A entrevistada demonstra compreender a formação ocorrida ao longo da vida por um aspecto da educação formal. Entendemos que, tratar a aprendizagem ao longo da vida desta maneira, só considerando instituições formais e desconsiderando as aprendizagens constituídas ao longo dos momentos da vida, mostra um caráter reducionista e excludente, tendo em vista que a aprendizagem ao longo da vida vai muito além da “educação ao longo da vida”.

#### 4.3. A EDUCAÇÃO CORPORATIVA

“A UC é um sistema de desenvolvimento de pessoas pautado pela gestão de pessoas por competência” (EBOLI, 2004).

Quando perguntada sobre o que a empresa entende por Educação Corporativa (item 2 da entrevista semiestruturada) a entrevistada respondeu que: “É uma forma de desenvolver as competências dos colaboradores, de seus clientes e de outros interessados da sociedade, visando aumentar a competitividade dos negócios”.

E, sobre a questão de que maneira funciona na empresa a Educação Corporativa (item 3 da entrevista semiestruturada), a entrevistada afirma que:

Existe algumas formas de capacitar. Uma delas é através de treinamentos presenciais, capacitando seus colaboradores referente a diversos tipos de negócios e agregando o sistema para facilitar no atendimento aos clientes. E essa capacitação também se aplica a treinamentos de EAD onde são disponibilizados vídeos de forma objetiva e clara para que o colaborador possa se capacitar onde estiver e na hora que achar melhor.

Ao ser perguntada sobre, quando, onde e como acontecem as capacitações, especializações ou aperfeiçoamento para outros funcionários (item 9 da entrevista

semiestruturada). A entrevistada respondeu que:

A partir do momento da contratação começa o Plano de Capacitação, ele ocorre na própria empresa. Começando com um treinamento de Integração dos colaboradores, em seguida é feito uma LNT- Levantamento das Necessidades de Treinamento onde se inicia todo o processo de capacitação dos colaboradores visando um melhor aperfeiçoamento do mesmo.

Por mais que a empresa entenda o conceito de Educação Corporativa, ela se utiliza do conceito de T&D (Treinamento e Desenvolvimento) para capacitar seus colaboradores. O que se mostra contraditório.

Tendo em vista que, para Eboli (2004): “Uma maneira de avaliar o real folego de um projeto de UC é observar se a empresa também está trabalhando com o conceito de competências em outros subsistemas da gestão de RH, e não apenas em T&D”

Quanto as habilidades, competências e pré-requisitos mais importantes para um funcionário (item 7 da entrevista semiestruturada). A entrevistada responde que: “Alguns dos requisitos básicos importantes para cada funcionário é o respeito entre os colaboradores, comprometimento, capacidade de inovar em meio as dificuldades encontradas além das competências técnicas”.

Nessa perspectiva, Scoot B. Parry (1996) traz a competência numa dimensão simplificada que resulta em três fatores básicos:

**Conhecimentos:** Relacionam-se a compreensão de conceitos e técnicas. É o **saber fazer**.

**Habilidades:** representa aptidão e a capacidade de realizar e estão associados à experiência e ao aprimoramento progressivo. É o **poder fazer**.

**Atitudes:** referem-se a postura e ao modo como as pessoas agem e procedem em relação a fatos, objetos e outras pessoas de seu ambiente. É o **querer fazer**.

Ao ser perguntada sobre como e quando são feitas as avaliações dos funcionários (item 10 da entrevista semiestruturada). A entrevistada afirma que:

A avaliação de eficácia é feita após cada treinamento pelo instrutor, com o objetivo de validar o conhecimento do colaborador. A cada 6 meses é feita uma Avaliação de Desempenho pelo Gestor de cada área, onde será verificado o desempenho de cada colaborador, e uma vez ao ano é feita uma avaliação 360 graus onde cada colaborador avalia sua equipe, seu gestor e se auto avalia.

Ao ser perguntada sobre como acontecem as promoções internas (item 11 da entrevista semiestruturada). A entrevistada respondeu que: “Acontecem com base na Avaliação 360 graus, onde a área de Gestão de Pessoas consegue ter o máximo de informações sobre cada colaborador, a visão que suas equipes têm do mesmo e o desempenho notificado pelo gestor”.

Para Eboli (2004):

Cada vez mais se percebe a necessidade de as empresas deixarem de encarar o desenvolvimento de pessoas como algo pontual, treinando-as em habilidades específicas. A postura voltada à aprendizagem contínua e ao autodesenvolvimento é um estado de espírito, um processo de constante crescimento e fortalecimento de indivíduos talentosos e competentes.

É necessário que o sujeito alcance um grau de maturidade e de autoconhecimento para que a aprendizagem faça sentido dentro do aspecto do seu desenvolvimento contínuo e, para garantir o sucesso da empresa onde trabalha, mas de forma humana do ponto de vista das competências.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo proposto por este trabalho, pôde apresentar a trajetória histórica da relação entre educação, trabalho e formação do Pedagogo. Demonstra as interligações entre estes temas e o que se gerou a partir deles: a mudança na forma de trabalho; a necessidade da implantação da escola para atender os interesses do mercado de trabalho em diferentes momentos e a necessidade de uma formação adequada do Pedagogo, para que o mesmo possa galgar novos lugares no mercado de trabalho, mais especificadamente nas empresas.

Traz a perspectiva de uma Educação Corporativa, como meio não só de agregar valor de mercado à empresa, mas como processo que venha a desenvolver competências e habilidades para seus colaboradores, quebrando barreiras quanto aos centros de treinamento e desenvolvimento usados para desenvolver habilidades pontuais as quais beneficiam somente a empresa.

Para que este processo aconteça de forma humanizada e integradora, é necessário que seja atrelada a aprendizagem ao longo da vida. Essa aprendizagem sempre existiu na história e é construída em diferentes fases e momentos do ser humano, entretanto, são saberes necessários que dependem das oportunidades que o individuo tem para poder continuar a aprender. São, especificamente, ambientes de aprendizagem e apoio que acontecem no decorrer do processo de ensino-aprendizagem. Não tirando a responsabilidade do estado, de ofertar a educação formal, mas reforçando a necessidade de um olhar mais amplo a respeito para outras formas de aprendizagem.

Contudo, entendemos que, as transformações ao longo da história modificaram o modo como o sujeito se relaciona com o meio, mudando assim, o trabalho, a educação, a formação, a Educação Corporativa e a aprendizagem ao longo da vida. Vale destacar que, o neoliberalismo influenciou o direcionamento da aprendizagem ao longo da vida, uma vez que reduz os direitos do cidadão, priorizando uma educação que atenda às necessidades da empresa e do mercado de trabalho, que sofre constantes mudanças devido às rápidas trocas de informações e de conhecimento no mundo globalizado.

No percorrer desta pesquisa, observamos que, a mesma nos oportunizou um novo olhar a respeito da atuação do Pedagogo no mercado de trabalho; ele pode atuar em outras áreas e locais.

Além disso, esta pesquisa deixa evidente a importância da colaboração para uma reflexão das práticas acadêmicas quanto ao estudante de Pedagogia, por exemplo: a relevância de procurar compreender as áreas de atuação desse profissional no mercado de trabalho e de como investir na área almejada.

Esta pesquisa proporcionou também, a relevância da obtenção do conhecimento acerca da necessidade da atuação do Pedagogo em empresas, já que o mesmo entende o processo de ensino-aprendizagem. Nesse contexto, o Projeto Político-Pedagógico do Curso de Graduação em Pedagogia da UFPB, Campus I, oferece, aos estudantes em formação, a possibilidade de atuar em outras áreas não escolares. No entanto, revela a existência de diversas lacunas na constituição do projeto do curso, as quais necessitam serem resolvidas para que se garanta a atuação dos futuros profissionais em áreas não escolares, visto ser uma necessidade social.

A realização desta pesquisa confirma a hipótese, considerando, que a entrevista realizada com a Coordenadora de Produção de Cursos da empresa PROCENGE, demonstrou que: a Educação Corporativa implantada na empresa não se desenvolve atrelada a aprendizagem ao longo da vida. Notou-se portanto que, a empresa entende o conceito de Educação Corporativa, mas, na prática, usa o método do treinamento pontual, para desenvolver competências e habilidades, nas quais seus colaboradores devem usar levando em consideração prioritariamente o crescimento da empresa.

Ademais, por mais que a empresa PROCENGE não compreenda a necessidade do Pedagogo em sua instituição, fica evidente que o profissional de outra área não entende os métodos e os processos de ensino e aprendizagem que devem estar comprometidos com a aprendizagem ao longo da vida do indivíduo como um todo, se adaptando ao cenário atual.

Esperamos que esta pesquisa sirva de inspiração para novas pesquisas e estudos sobre esta temática e possibilite a abertura de novos caminhos e conhecimentos.

## REFERÊNCIAS

- ASSMANN, Hugo. **Reencantar a educação**: rumo à sociedade aprendente. Petrópolis: Vozes, 1998.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora Edições 70, 1977.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.
- CASTELL. Manuel. **A sociedade em rede**. v.1. 7 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2003.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPÉIAS. **Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida**. Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão. Bruxelas, 2000. Disponível em: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:PT:PDF>>. Acesso em: 25 de maio de 2017.
- EBOLI, Marisa. **Educação Corporativa no Brasil**: mitos e verdades. São Paulo: Editora Gente, 2004.
- FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o conceito de competência**. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-6552001000500010](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552001000500010)>. Acesso em: 02 maio 2017.
- FREITAS, M.C.D. **Educação Corporativa**: um método de apoio à decisão para implantação nas Organizações Empresariais. Florianópolis, PPGE/UFSC, 2003. 189 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/84773/198179.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 maio 2017.
- GADOTTI, Moacir. **L'éducation contre l'éducation**: l'oubli de l'éducation au travers de l'éducation permanente. Lausanne: L'Age d'Homme, 1979.
- \_\_\_\_\_. Educação popular e educação ao longo da vida. In: BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão. Coletânea de textos. **CONFINTEA Brasil+6**: tema central e oficinas temáticas, 2016. p. 50-69. Disponível em: <[http://confinteabrasilmais6.mec.gov.br/images/documentos/coletanea\\_textos.pdf](http://confinteabrasilmais6.mec.gov.br/images/documentos/coletanea_textos.pdf)>. Acesso em: 03 mar. 2017.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Ed. Atlas. 4. ed. São Paulo, 2002.
- \_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994. 207 p.
- LIBÂNIO, José Carlos. **Adeus professor, adeus professora?** novas exigências educacionais e profissão docente. São Paulo: Cortez, v. 67, 1998.

MARTINS, A; FUERTH, L.R. **A Educação Corporativa e o processo de requalificação profissional das empresas brasileiras**. Revista Cadernos de Administração; 2008. Disponível em: <[http://www.fsma.edu.br/cadernos/Artigos/V2\\_artigo04.pdf](http://www.fsma.edu.br/cadernos/Artigos/V2_artigo04.pdf)> Acesso em: 2 maio 2016.

MARX, Karl. **O capital**. Trad. J. Teixeira Martins e Vital Moreira. v. I. Centelha: Coimbra, 1974.

\_\_\_\_\_. **A Luta de Classes na França de 1848 a 1850**. Trad. Nélío Schneider. Obras Escolhidas. v. 1. São Paulo: Alfa-Omega, [s/d]. p. 93-198.

\_\_\_\_\_. **Manuscritos econômico-filosóficos**: terceiro manuscrito. Trad. José Carlos Bruni. São Paulo: Ed. Abril, 1974, p. 15. (Coleção Os Pensadores).

MINAYO, M.C.S. (Org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 29 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

QUONIAM, L. et al. **Educação e formação ao longo da vida**: progressão na carreira e certificação de competências. Actas do 1o Encontro de Educação Corporativa Brasil/Europa. p. 153-164, 2008. Disponível em: <<http://homepage.ufp.pt/biblioteca/EDUCOR/PDFs/016.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

SAVIANI, Demerval. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: FERRETTI, C.J. et al. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1994.

PARRY, Scott B. **The Quest for Competences**. Training, July, 1996.

UNESCO. **Relatório Global sobre Aprendizagem e Educação de Adultos**. Brasília: UNESCO, 2010. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001886/188644por.pdf>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA. CONSEPE. **Projetos Políticos Pedagógicos do Curso de Graduação em Pedagogia, Licenciatura, do Centro de Educação, Campus I. Resolução nº64/2006**. Disponível em: <[www.ufpb.br/sods/consepe/resolu/2006/Rsep64\\_2006.html](http://www.ufpb.br/sods/consepe/resolu/2006/Rsep64_2006.html)>. Acesso em: 16 jun. 2017. [s.p.]

VALENTE, J. **Aprendizagem continuada ao longo da vida**: o exemplo da terceira idade. 2005. Disponível em: <<http://decampinasoeste.edunet.sp.gov.br/tics/Material%20de%20Apoio/Coletania/unidade1/Aprendizagemcontinuado.pdf>> Acesso em: 05 maio 2017.

**APÊNDICE**

**QUESTIONÁRIO DESTINADO A RESPONSÁVEL PELO SETOR DE  
EDUCAÇÃO NA EMPRESA**

**QUESTIONÁRIO**

1. Qual o cargo que você ocupa na empresa? Qual sua formação?

---

---

2. O que a empresa entende por Educação Corporativa?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3. De que maneira funciona na empresa a Educação Corporativa?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4. A presença do Pedagogo contribuiria para a condução do processo educacional da empresa? Porque?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

5. O que você entende por formação continuada?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

6. Qual a visão que se tem do trabalhador nessa empresa?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

7. Quais as habilidades, competências e pré-requisitos mais importantes para um funcionário?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

8. Na visão da empresa qual a importância de uma formação ao longo da vida?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

9. Quando, onde e como acontecem as capacitações, especializações ou aperfeiçoamento para outros funcionários?

---

---

---

---

---

---



**ANEXO****UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO****Título da Pesquisa: “Educação corporativa: uma formação ao longo da vida”**

Pesquisadoras Responsáveis:

**Maria Helena de Oliveira Casado****Rafaela Moreira Cavalcanti Freitas**

Prezado (a) Senhor (a):

Estamos realizando um estudo com o objetivo de explorar os mecanismos usados pela gestão da PROCENGE na formação continuada de seus funcionários e investigar a presença do Pedagogo na empresa.

Esta pesquisa se faz importante devido à necessidade de investimento em educação do sujeito nas empresas para uma formação continuada que tire o trabalhador da sua estagnação buscando sua emancipação na sociedade globalizada. Nesse trabalho, coletaremos os dados utilizando um questionário com as perguntas semiestruturadas anteriormente deixando-os livres e com o tempo necessário para respondê-las. Informamos que essa pesquisa não envolve qualquer meio de discriminação aos participantes do estudo. Sua participação é voluntária, sendo garantido o direito de desistir da pesquisa, em qualquer tempo, sem que essa decisão o prejudique. Todas as informações obtidas em relação a esse estudo permanecerão em sigilo, assegurando proteção de sua imagem e respeitando valores morais, culturais, religiosos, sociais e éticos. Os resultados dessa pesquisa poderão ser apresentados em congressos ou publicações científicas, porém sua identidade não será divulgada nestas apresentações, nem serão utilizadas quaisquer imagens ou informações que permitam a sua identificação. Esperando contar com o seu apoio, desde já agradecemos a sua colaboração.

Contato das pesquisadoras responsáveis:

Rafaela Moreira Cavalcanti Freitas (83) \_\_\_\_\_

Maria Helena de Oliveira Casado (83) \_\_\_\_\_

Atenciosamente,

**As pesquisadoras**