

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO  
Centro de Ciências Humanas  
Faculdade de Pedagogia - Escola de Educação

## **PEDAGOGIA**

### **O PAPEL DO PEDAGOGO NA EMPRESA**

**Alexandre da Silva Jardim**

**Rio de Janeiro**

**2008**

ALEXANDRE DA SILVA JARDIM

## O PAPEL DO PEDAGOGO NA EMPRESA

Apresentação de monografia à Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro como requisito para conclusão da graduação em Pedagogia.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Sandra Albernaz de Medeiros

Rio de Janeiro

2008

## AGRADECIMENTOS

A minha esposa, companheira em todos os momentos, a minha filha por ter sido mais um incentivo para concluir esta graduação, a todos os meus familiares, em especial minha mãe, avô e meu pai in memória, a todo o corpo de professores da Escola de Educação da UNIRIO, em especial à Professora Sandra Albernaz de Medeiros, Professor Diógenes Pinheiro, pela orientação e apoio e aos colegas de classe.

## **DEDICATÓRIA**

**Dedico a Deus força do universo, ao meu pai, minha esposa e filha.**

## RESUMO

Esta monografia tem como objetivo discutir a atuação do Pedagogo dentro da empresa e propõe soluções para melhoria na execução desta função. Será discutido o papel da formação do pedagogo no exercício educacional no ambiente empresarial. Buscam-se explicações teórico-práticas para definir este papel e construir uma abordagem crítica e analítica deste desempenho em um ambiente fora da escola. Como sustentação teórica deste trabalho será realizada, além do estudo bibliográfico, pesquisa de campo, onde serão entrevistados Pedagogos atuantes nesta área. Concomitante a isto será feita pesquisa com os empregados atendidos por estes profissionais da educação, para que se identifiquem: quais as necessidades deste educando, as dificuldades de aprendizagem, as condições sócio-econômicas, suas perspectivas com relação a projetos futuros e o que a empresa está agregando na formação deste empregado. No desenvolver dos capítulos, haverá temas relevantes, como: a ampliação do campo de trabalho para o profissional da educação, discutir e analisar, onde a escola tem faltado com a formação profissional do aluno. Assim como identificar e propor a contribuição que o Pedagogo pode trazer na melhoria do treinamento e por conseqüência benefício na relação trabalhador, empresa e possibilidade de ascensão social a jovens iniciantes no mercado de trabalho, em busca do primeiro emprego.

**Palavras-chave:** Formação do pedagogo. Gestão de pessoas. Primeiro emprego.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	07
<b>CAPÍTULO I - A formação do curso de Pedagogia</b>	10
<b>CAPÍTULO II - O papel do Pedagogo na empresa</b>	16
<b>CAPÍTULO III – O perfil dos educandos no ambiente empresarial</b>	20
<b>CONCLUSÃO</b>	31
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	34
<b>ANEXOS</b>	36

## INTRODUÇÃO

A Pedagogia se transformou em um campo muito mais amplo, não ficando somente restrito à docência, mesmo esta sendo muito importante para a formação deste profissional da Educação. A contemporaneidade ampliou o conceito de Educação e exige que a universidade e seus profissionais ampliem a sua área de atuação e por conseqüência o campo de conhecimento do Pedagogo que não pode se restringir somente aos muros escolares.

Este trabalho tem grande relevância, pois se propõe a discutir a atuação do Pedagogo fora da escola. Procura identificar e pesquisar, em uma área ainda extremamente nova e que não possui muitas pesquisas, a respeito deste novo campo, principalmente no meio acadêmico, que carece de um maior aprofundamento, na formação e atuação do Pedagogo. Porém, a perspectiva desta abertura parece ser de suma importância para esta profissão, para que não seja substituída por outros profissionais fora do contexto educacional, visto que o pedagogo deve ter em seu princípio o pensar a Educação como um todo, como ciência. A atuação nesta nova área do conhecimento por parte deste profissional é crucial para ampliação deste debate.

O benefício que este profissional de Educação pode proporcionar, tanto para a empresa, como aos funcionários é muito grande, pois com toda a sua formação humana e didática que lhe é peculiar, a melhoria do desempenho profissional dos funcionários, se torna extremamente relevante e, em conseqüência, há melhoria de serviços para toda sociedade.

Por outro lado os funcionários podem se beneficiar de uma continuidade educacional fora da escola já que estes carecem de uma melhor formação profissional, principalmente para jovens acessando o mercado de trabalho, que em sua grande maioria está à procura do primeiro emprego, porém sem formação específica. Portanto, a continuidade da aprendizagem dos funcionários é extremamente benéfica para a empresa, mas também para o funcionário.

Esta pesquisa investigará como se dá a relação de ensino aprendizagem, neste ambiente. Discute caminhos para que este profissional da educação atue de maneira ética em um mercado altamente competitivo e desumano. Levanta com isto

alguns questionamentos: Quem são estes profissionais? Qual a sua formação? Quem é este educando? Qual o papel e responsabilidades sociais das empresas?

Para que se concretize este trabalho será feito uma pesquisa de campo com todos os atores envolvidos, tanto o profissional da educação nestes ambientes corporativos e também com o educando, para que se possa compreender o que acontece nesta relação. Na busca de responder e propor caminhos e levantar questionamentos; fica a pergunta a ser feita neste trabalho: qual o papel do Pedagogo dentro da empresa?

No trabalho será proposta uma maior interação entre escola e sociedade, principalmente junto às empresas, que podem oferecer parcerias para uma melhor formação do aluno e introdução dos jovens no mercado de trabalho. A escola tem um papel fundamental, pois cabe a ela este diálogo entre sociedade e empresa na busca de soluções para a educação. O Estado está longe de proporcionar um ensino de qualidade, principalmente para alunos mais carentes e por conseqüência contribuindo para o aumento da exclusão social no país. Porém, para isto, basta boa vontade de ambos os lados e desarticulação de ideologias preconceituosas, que dificultam este diálogo.

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma:

No primeiro capítulo trataremos do histórico do curso Pedagogia e da formação do Pedagogo.

O capítulo aborda atuação do Pedagogo em suas várias formas, tanto na escola, como fora da escola e busca trazer todas as perspectivas educacionais na atuação deste profissional e cientista da educação.

No segundo capítulo trataremos do papel do Pedagogo dentro da empresa. Mostra-se a importância do Pedagogo para mudanças significativas em sua atuação no ambiente empresarial e, para tal, traz uma pesquisa de campo realizada com os profissionais, que atuam na área, o que irá auxiliar na discussão de quais formações o Pedagogo deveria ter e em quais campos pode atuar na área empresarial. Mostra, também, os desafios e a realidade que este profissional da ciência da Educação irá enfrentar no mercado de trabalho.

No terceiro capítulo será abordado o perfil do educando atendido no ambiente empresarial, que foi escolhido como campo de investigação.

As empresas atualmente têm preenchido o papel do Estado na educação. Portanto este capítulo abordará que papel social é este exercido pela empresa. Qual



a formação e o público alvo deste educando dentro da empresa. Para isto será realizada uma pesquisa de campo, onde serão analisadas e suscitadas questões do ponto de vista do funcionário, que é atendido pelo Pedagogo. Para que possamos dar resposta a algumas destas indagações apontamos caminhos para melhorias deste treinamento, assim como na discussão do papel da escola na formação profissional.

## CAPÍTULO I

### A FORMAÇÃO DO CURSO DE PEDAGOGIA

O termo pedagogia, tomado em sentido estrito, designa a norma em relação à educação. Que é que devemos fazer, e que instrumentos didáticos devem usar, para a nossa educação? – Esta é a pergunta que norteia toda e qualquer corrente pedagógica, o que deve estar na mente do pedagogo.

...Em um sentido lato trata-se da pedagogia como o campo de conhecimentos que abriga o que chamamos de 'saberes da área da educação' – como a filosofia da educação, a didática, a educação e a própria pedagogia, tomada então em sentido estrito. (GHIRALDELLI JUNIOR, 2005, p. 1).

Criado na década de 1930, no Brasil, o curso de Pedagogia tem como seu berço a Grécia clássica, onde se iniciam as primeiras reflexões sobre a ação pedagógica. A palavra *paidagogos*, de onde veio o termo pedagogia, significa literalmente aquele que conduz a criança (agogós, que conduz), no caso, o escravo que acompanha a criança à escola. (Hamze, 2008). Com o tempo, o sentido se amplia para designar as reflexões feitas em torno da educação, como: o que é melhor ensinar, como é melhor ensinar e para que ensinar.

Desde a sua criação, na década de 30, o curso de Pedagogia tem se preocupado com a formação do educador para trabalhar na educação formal, regular e escolar. As regulamentações do curso, ocorridas em 1939, 1962 e 1969, apresentaram um currículo mínimo como referência nacional. Mas em 1996 deixa de existir o currículo mínimo, cedendo seu lugar às diretrizes curriculares, para as diferentes licenciaturas, menos para a Pedagogia. Por motivo de divergências entre grupos existentes nos próprios órgãos normativos federais, as diretrizes da pedagogia ficaram "no forno" desde 1996 e apenas em 2005 é que o Parecer CNE/CP 05/2005 – "Diretrizes curriculares para os cursos de Pedagogia" – foi

aprovado. O Parecer diz que “a formação do licenciado em Pedagogia fundamenta-se no trabalho pedagógico realizado em espaços escolares e não-escolares, que têm a docência como base”. Estruturado em três núcleos, o curso constituir-se-á de um núcleo de estudos básicos, um núcleo de aprofundamento e diversificação de estudos e um núcleo de estudos integradores.

O núcleo de aprofundamento e diversificação de estudos oportunizará: “investigações sobre processos educativos e gestoriais, em diferentes situações institucionais – escolares, comunitárias, assistenciais, empresariais, outras”. Aí está a abertura de caminho para o reconhecimento da dimensão educativa que existe em outras instâncias da vida social, fora da escola regular e da docência. Entende-se que onde houver uma prática educativa intencional, haverá aí uma ação pedagógica.

Sobre a existência de amplos campos de atuação pedagógica, Libâneo (1996) diz que podem ser definidas duas esferas de ação educativa na prática do pedagogo: escolar e extra-escolar. No campo da ação pedagógica extra-escolar, que é a que mais interessa aos objetivos deste trabalho, distinguem-se profissionais que exercem atividades pedagógicas, tais como:

a) formadores, animadores, instrutores, organizadores, técnicos, consultores, orientadores, que desenvolvem atividades pedagógicas (não-escolares) em órgãos públicos, privados e públicos não-estatais, ligadas às empresas, à cultura, aos serviços de saúde, alimentação, promoção social etc.;

b) formadores ocasionais que ocupam parte de seu tempo em atividades pedagógicas em órgãos públicos estatais e não estatais e empresas referentes à transmissão de saberes e técnicas ligadas a outra atividade profissional especializada, segundo Libâneo:

Trata-se, por exemplo, de engenheiros, supervisores de trabalho, técnicos etc. que dedicam boa parte de seu tempo a supervisionar ou ensinar trabalhadores no local de trabalho, orientar estagiários etc. (LIBÂNEO, 1996, p.124-125).

Evidenciando a preocupação com o destino que os educadores dariam à Pedagogia, Libâneo (1996) apresentou uma proposta no VI Encontro Nacional da

ANPOFE (Associação Nacional pela formação dos Profissionais da Educação). O 4o item da proposta dizia o seguinte:

Pedagogo (escolar ou não), [...] seria considerado um profissional especializado em estudos e ações relacionados com a ciência pedagógica, pesquisa pedagógica e problemática educativa, abordando o fenômeno educativo em sua multidimensionalidade. Nesse sentido, o curso de Pedagogia ofereceria formação teórica, científica e técnica para sua atuação em diferentes setores de atividades: nos níveis centrais e intermediários do sistema de ensino, [...] na escola, [...] nas atividades extra-escola, [...] nas atividades ligadas à formação e capacitação de pessoal nas empresas. (LIBÂNEO, 1996, p. 109).

Nesse trabalho, Libâneo assume a posição a favor de dois cursos distintos, no que se refere à formação do pedagogo: um formaria o pedagogo e, o outro, os licenciados para docência no ensino fundamental. Diz o autor que, em seu ponto de vista:

O curso de Pedagogia forma o pedagogo stricto sensu, profissional não diretamente docente que lida com fatos, estruturas, processos, contextos, situações, referentes à prática educativa em suas várias modalidades e manifestações. A caracterização do pedagogo stricto sensu torna-se necessária, uma vez que, lato sensu, todos os professores são pedagogos. Por isso mesmo, importa formalizar uma distinção entre trabalho pedagógico, implicando atuação em um amplo leque de práticas educativas, e trabalho docente, forma peculiar que o trabalho pedagógico assume na escola. (LIBÂNEO, 1996, p. 109-110).

Não é objeto de discussão, neste trabalho, a questão da formação do pedagogo, embora se reconheça nela conflitos sérios, que envolvem a própria identidade do curso. O que se discute é a existência de outros espaços de atuação para o pedagogo, fora do espaço escolar.

A “crise de identidade” da pedagogia e da educação como um todo tem gerado impactos negativos em todas as áreas, inclusive nos setores produtivos, segundo autora: Carmem Silvia a pergunta que paira no ar:

Cabe ao curso de Pedagogia formar profissionais para atuação em quais campos educativos. (Pimenta, 2006 p 130).

A esse respeito, Franco (1995), há mais de dez anos, já mencionava que, naquele contexto, a educação e os conhecimentos adquiridos eram vistos como elementos que fundamentem o desenvolvimento econômico, político e social. E a escola, desde então, passa a ser cobrada não só quanto ao conteúdo, mas também quanto à forma de lidar com o conhecimento, matéria-prima da educação, uma vez que ele significa uma estratégia para a inserção do país no quadro geral dos desenvolvidos. Ribeiro (1993), analisando os principais indicadores educacionais do país, enfatizava que o Brasil não teria condições de competir no mundo moderno. A respeito do novo paradigma da educação na da sociedade moderna, o autor argumentava que, para se adequar a essa nova realidade, algumas habilidades cognitivas, tais como a agilidade de raciocínio, que são desenvolvidas na infância e na adolescência, seriam necessárias. Isso o levava a concluir que os países que conseguissem instruir a contento sua população estariam mais aptos a participar da “competição global” que certamente aconteceria. Acertadamente, o autor previa o que já estamos vivenciando.

Na sociedade contemporânea, a educação escolar passa a ser responsável pelas novas qualificações, especialmente aquelas que permitem “controlar os controles”. Segundo Paiva:

Essa maior qualificação requer novos conteúdos curriculares e desenvolvimento de virtudes ligadas ao trabalho; requer não apenas “letramento”, mas capacidade de real compreensão de instruções complexas, de fazer inferências bem como habilidades diversas demandadas para utilização dos mesmos. (PAIVA, 1993, p. 316-320).

Tudo indica que a Pedagogia, como ciência da educação, parece ter grandes responsabilidades neste milênio, principalmente estimular as investigações científicas sobre os conhecimentos ligados ao fato educativo.

Por conta dos saberes específicos proporcionados pelos cursos de formação, muitos espaços sociais precisam do Pedagogo. Não somente a escola, como historicamente tem sido feito, mas os hospitais, os presídios, as empresas, as ONGS, as entidades assistenciais, todos teriam enorme contribuição com o trabalho deste profissional.

Portanto a Pedagogia é um campo vasto, e por ser muito extenso requer muito estudo e pesquisa. Depende não só das gerações passadas, dos desbravadores deste campo, mas também das novas gerações de profissionais ousarem e produzirem trabalhos e pesquisa com qualidades científicas para dar continuidade ao trabalho já começado. Atualmente, além da instituição escolar, notamos grande interesse da atuação deste profissional em outras áreas e por isto mesmo dispõe de um aprofundamento e implica em maior discussão da atuação deste profissional, isto exige muito estudo e um aprofundamento maior no que é ser um Pedagogo. Qual o mercado que este profissional da educação tem para atuar? O que esta formação tem de base para atender este vasto campo de atuação? São algumas das indagações, que a Pedagogia enfrenta na atualidade e conseqüentemente não é somente a docência o campo de atuação deste profissional este campo de atuação é muito maior.

Vivemos um grande paradoxo, pois em plena era do conhecimento, onde este não se faz somente na escola, mas em vários setores da sociedade, tais como:

[...] nos meios profissionais, políticos, sindicais, empresarial, nos meios de comunicação, nos movimentos da sociedade civil, verifica-se a descoberta da sociedade da Pedagogia. (LIBÂNEO, 1999 p. 152).

Porém no meio acadêmico e educacional a Pedagogia está desvalorizada, pois há uma forte tendência em vê-la somente como docência em detrimento de vários outros campos de saberes específicos, onde esta pode atuar de forma decisiva com toda a sua formação humanística e didática.

Nesse momento o curso de pedagogia passa por um processo de reestruturação com propostas divergentes de diretrizes curriculares e, também, considerando as modificações ocorridas no processo produtivo, primeiramente ocorridas com Ford e posteriormente Taylor, faz-se importante contemplar a possibilidade de atuação desses profissionais em outros setores do mundo do trabalho. Segundo Pimenta:

Diferentemente das demais ciências da educação, a Pedagogia é a ciência da prática. (...) Ela não se discute como discurso sobre educação, mas a partir da prática dos educadores tomada como referência para a construção de saberes, no confronto com saberes teóricos. (Pimenta, 2006 p. 35).

Portanto a formação do Pedagogo está longe de ser ideal e ainda existe um vasto campo para percorrer que possa dar conta à tamanha demanda, que a educação proporciona em todos os seus campos de atuação. Este parece ser o grande desafio da pedagogia como ciência para que não se apequene e os espaços que poderiam ser utilizados por este profissional sejam completados por outros.

## CAPÍTULO II

### O PAPEL DO PEDAGOGO DENTRO DA EMPRESA

Um dos principais temas deste trabalho é discutir e analisar junto aos profissionais que atuam neste campo, caminhos que possam indicar e responder a questão crucial deste capítulo e deste trabalho: o papel do Pedagogo dentro da Empresa. Conforme verificado no capítulo anterior o Pedagogo é um cientista da educação e como tal deve ser um pesquisador à procura de respostas às inquietudes da área da educação e ampliação da sua área de atuação.

Para responder a esta e outras indagações, foi realizada uma pesquisa de campo, em que foram entrevistados dois pedagogos, que corresponde a 10% dos profissionais desta empresa atuantes na área de treinamento e recursos humanos de uma grande empresa de tele-atendimentos com sede localizada no Rio de Janeiro, porém que atua em todo Brasil. Os formulários aplicados estão nos anexos.

O ramo de atividade da empresa pesquisada é hoje muito significativo na prestação de serviços, pois é uma das atividades, que está em franco crescimento na economia e na quantidade de empregos no país, principalmente o primeiro emprego para os jovens. Segundo o IBGE as telecomunicações representam um dos setores, que mais empregam no país e, por consequência, as empresas deste ramo de tele-atendimento, necessitam de um aprimoramento nos serviços prestados. A capacitação profissional é crucial para melhoria na execução destes serviços. Este parecer foi reforçado na pesquisa de campo, pois nas respostas às questões: Qual a maior faixa etária dos profissionais atendidos pelo setor de treinamento na empresa? Qual o maior público e a maior faixa de experiência profissional dos funcionários, que são atendidos pela área de treinamento? Fica claro que a maioria do público alvo atendido por estes profissionais são jovens de 18 a 24 anos em seu do primeiro emprego, pois ambos os profissionais confirmaram.

Com estas informações, podemos afirmar que a maioria neste treinamento, assim como neste ramo é recém saída da escola em busca do primeiro



emprego. Isto poderá ser confirmado no capítulo posterior, pois será realizada uma pesquisa com estes jovens.

As entrevistas reforçaram que de uma forma ou de outra a universidade não oferece uma formação suficiente ao profissional da educação para que possa atuar em espaços não escolares, principalmente nas empresas.

Os Pedagogos entrevistados afirmaram que dispõem da maioria das ferramentas para realizar um bom trabalho e que as funções principais do pedagogo dentro da empresa, são: toda a parte didática, levantamento das necessidades de treinamento e execução destes.

Porém a atuação do pedagogo empresarial ainda está aberta, pois é ampla e extrapola a aplicação de técnicas visando estabelecer práticas pedagógicas educacionais e didáticas no contexto extra-escolar. Sua atuação está focada na evolução do profissional e fazem das instituições e empresas de todos os tipos, portes e áreas, pressupostos para identificar as melhorias não só para o desenvolvimento de pessoas, mas também de processos.

Pelas entrevistas realizadas, pode-se constatar: a empresa faz um planejamento prévio das etapas de treinamento contendo conteúdos, objetivos, técnicas (lê-se metodologia) e avaliação, porém esse planejamento é realizado sem muito suporte educacional, ainda que o objetivo seja a qualificação dos trabalhadores, por mais restrito que se entenda esse conceito, em geral, refere-se à aquisição de conhecimentos do processo produtivo e desenvolvimento de capacidades intelectuais e comportamentais no sujeito que aprende determinado conteúdo.

A organização sistemática das atividades a serem aplicadas no treinamento demanda um tipo de conhecimento específico da prática educativa, como a elaboração e seleção de materiais didáticos, instrumentalização didática dos profissionais e, ainda, a seleção de metodologia apropriada para conduzir a execução do treinamento. Portanto qual o profissional, que poderia ter esta especialização? Somente o pedagogo seria o profissional mais apto para exercer esta função, pois segundo a autora Maria Amélia:

A prática educativa pressupõe a superação dos elementos formais do programa de aprendizagem, não os excluindo, mas ultrapassando a simples organização formal para uma organização educativa, na qual o objetivo, o conteúdo, a metodologia e a avaliação são vistos

interligados, sofrendo modificação, seleção e adaptação de modo a interferir na organização intelectual do sujeito. (Maria Amélia, 2007, p. 33).

Como não poderia deixar de ser, as funções desempenhadas pelo pedagogo dentro de uma empresa estão em constante movimento, já que são influenciadas por diversos fatores, como o desenvolvimento tecnológico, a competitividade e as exigências de mercado. Nesse contexto, o papel do pedagogo é fundamental, para que possa trazer uma contribuição humana, mesmo em um ambiente altamente competitivo, já que há a exigência da melhor e maior produtividade. Nas respostas das perguntas: É dado espaço na empresa para que a formação deste treinando seja plena, não só o treinamento em si? Dentro de uma empresa, tem como desenvolver uma educação emancipadora, plena, de noção de cidadania, não só visando o rendimento profissional? São indicadas quais as contribuições humanitárias e sociais que o pedagogo pode realizar junto a uma área de treinamento da empresa, no sentido de que, com sua formação o pedagogo pode humanizar o ambiente e trabalhar uma visão crítica e de cidadania nestes espaços. Porém este processo de mudança exige uma ação educacional e gerar o conhecimento é uma tarefa, antes de tudo, que depende de modificações de valores organizacionais.

O pedagogo empresarial pode focar seus conhecimentos em algumas direções: no funcionário, no produto da empresa e em todos os processos, que precisem de aprendizagem e melhorias. No primeiro caso, trata-se da atuação no departamento de Recursos Humanos (RH), realizando atividades relacionadas ao desenvolvimento do ser humano, que é a matéria prima mais importante da empresa e, posteriormente o treinamento e desenvolvimento do trabalhador e por fim no produto. O pedagogo é o responsável pela criação de projetos educacionais que visam facilitar o aprendizado dos funcionários e ampliar a sua atuação também como cidadão. Ao treiná-lo abre perspectivas para uma vida melhor e também faz crescer a consciência de sua participação na coletividade. Isto se torna fundamental para que este profissional contribua de forma decisiva para uma melhoria do conjunto e ambiente empresarial e o bem estar do funcionário e melhor desempenho dos processos internos, segundo Ferreira:

Um dos propósitos da Pedagogia na empresa é a de qualificar todo o pessoal da organização nas áreas administrativas, operacional, gerencial, elevando a qualidade e produtividade organizacionais. (Ferreira, 1985 p. 74).

Tal afirmação reforça as respostas da pergunta: Quais as funções de um Pedagogo dentro da empresa? Pois na resposta foi dito, que os pedagogos elaboram e preparam materiais para treinamento, assim como ministram estes treinamentos e isto ocorre tanto com funcionários, que entram na empresa, assim como os que fazem reciclagem ou elaboram materiais para novos processos internos.

No entanto, para que os programas de qualificação profissional não contemplem a separação entre planejamento e execução, como no modelo taylorista - fordista, o pedagogo deve oferecer instrumentos que capacitem os demais agentes do processo produtivo a discutir, questionar, pesquisar e propor objetivos a serem alcançados, bem como auxiliar na escolha das metodologias mais apropriadas e materiais a serem utilizados.

Assim, podemos dizer que a especificidade do trabalho do pedagogo pode contribuir significativamente com os processos produtivos e a tendência é ampliar-se à medida que se desenvolvam as transformações produtivas em curso e se passe a requerer maior potencial intelectual deste profissional.

## CAPÍTULO III

### O PERFIL DO EDUCANDO NO AMBIENTE EMPRESARIAL

Para identificar questões suscitadas de como se processa o treinamento, a atuação do pedagogo dentro da empresa, qual o público alvo atendido por este profissional, foi realizada uma pesquisa de campo com os funcionários na mesma empresa. Os questionários da pesquisa encontram-se em anexo neste trabalho, assim como toda a tabulação dos dados pesquisados.

O público pesquisado foi de 12% de funcionários atendidos por estes profissionais, que giram em torno de 150 empregados por mês. O que pode dar uma boa base para entendermos algumas das questões suscitadas neste trabalho. Foi constatado que o público, em sua grande maioria, como foi dito pelos pedagogos, é de 94% de jovens de 18 a 24 anos, sendo 78% dos funcionários do sexo feminino, 78% sem filhos e 78% são solteiros.

Seguem abaixo gráficos com os dados das respostas das perguntas realizadas no quesito dados pessoais:

Gráfico 1

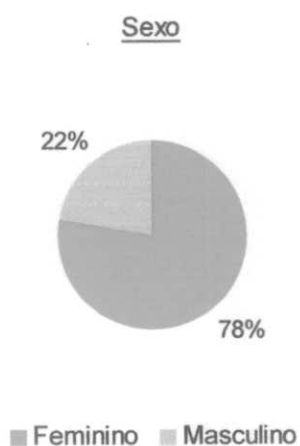


Gráfico 2



Gráfico 3



Gráfico 4

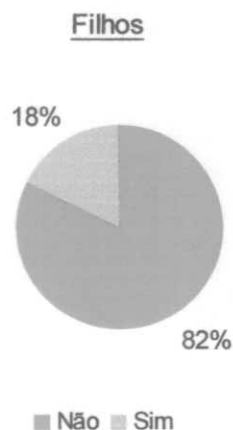
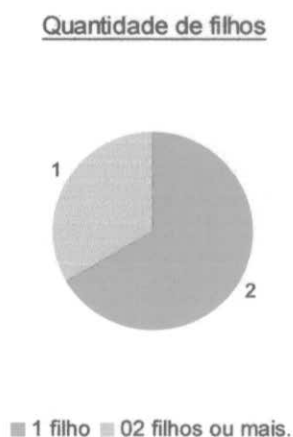


Gráfico 5



Quanto aos dados sócio-econômicos 78% dos entrevistados moram com 02 a 04 pessoas e 56% contribuem com até 50% de sua renda para o sustento familiar e 17% de 50% a 90% somando 67% que contribuem de alguma forma para o sustento familiar e 67% tem uma renda familiar de 01 a 3 salários mínimos. Dos entrevistados, 50% escolheram este emprego para sustento próprio, enquanto 22% contribuem com o sustento familiar.

Seguem abaixo gráficos com os dados das respostas das perguntas realizadas no quesito dados sócio-econômicos:

Gráfico 6

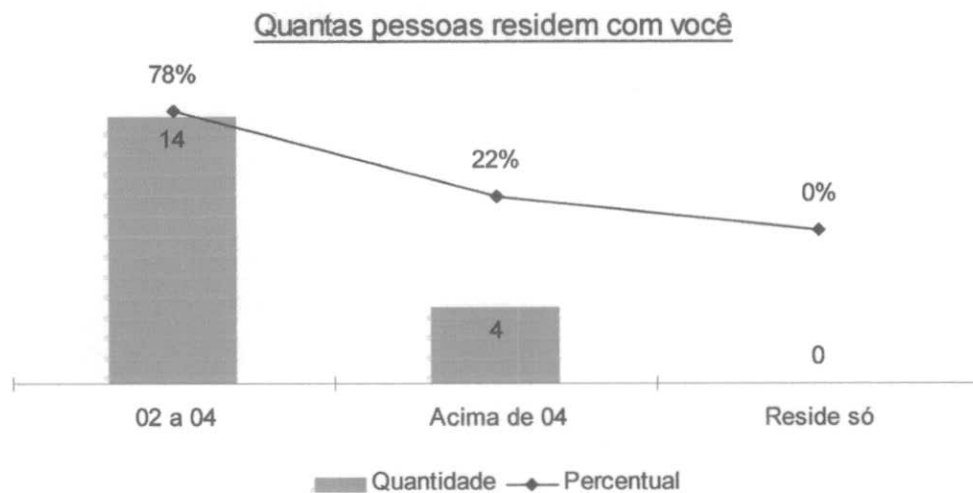


Gráfico 7

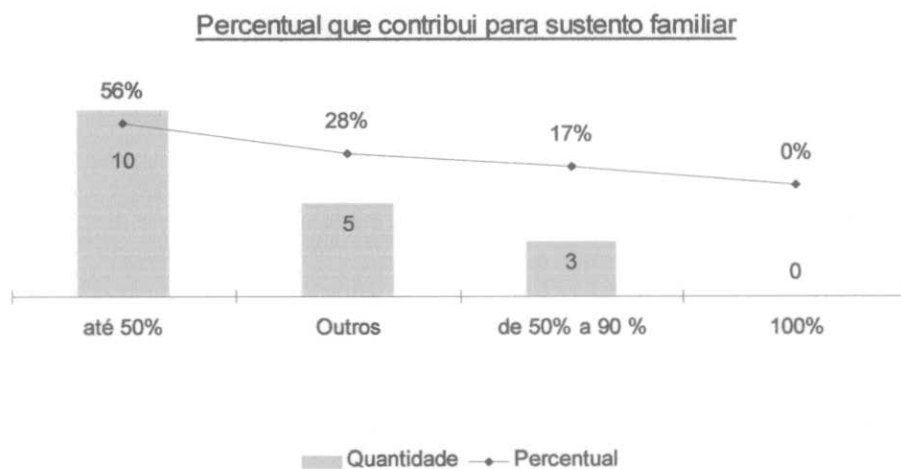


Gráfico 8

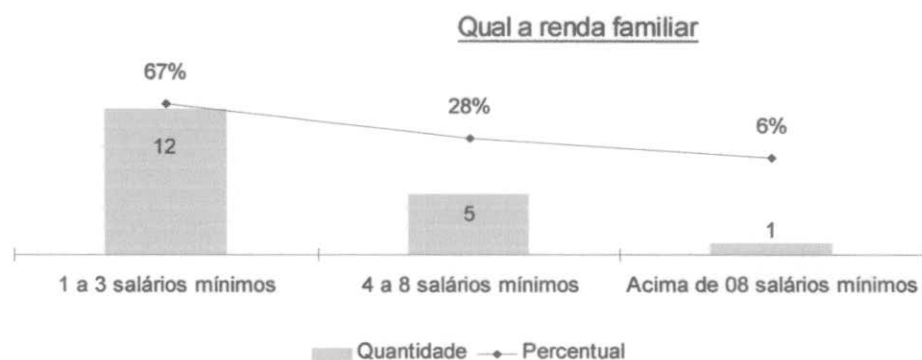
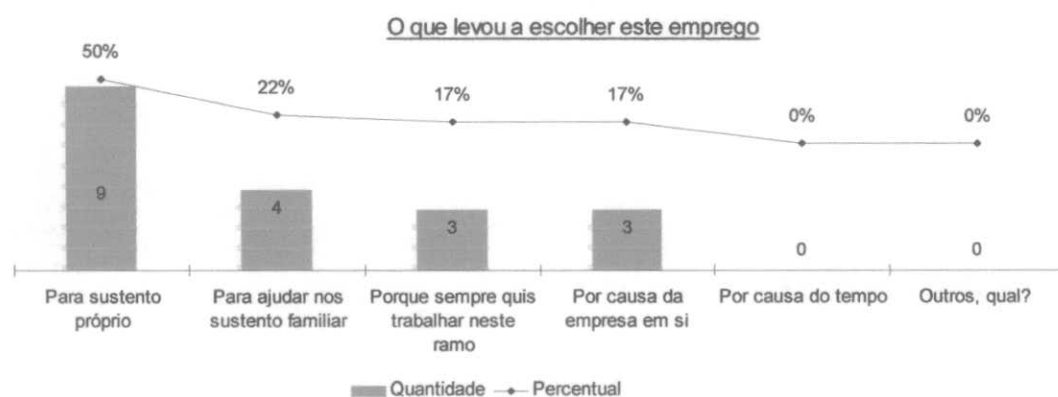


Gráfico 9



Com base nos dados pessoais e sócio-econômicos podemos afirmar que o público é de jovens, à procura do primeiro emprego, demonstrando que são recém saídos da escola e que a empresa é a porta de entrada no mercado de trabalho. Com isto a responsabilidade do setor de treinamento é enorme, pois este público depende desta formação profissional para sua atuação na empresa e no mercado de trabalho de uma maneira geral.

Além dos valores organizacionais há toda a questão, que fora suscitada na entrevista com o pedagogo, relativa a uma educação emancipadora, plena, com noções de cidadania, não só visando o rendimento profissional, onde os pedagogos

que atuam na empresa afirmaram ser a formação estimulada como um todo, inclusive para cidadania.

A formação escolar foi respondida da seguinte maneira: 78% têm ensino médio, sendo que destes 72% não estudam neste momento, 17% está fazendo, ou em fase de conclusão o 3º grau. Podemos aferir nesta pesquisa, com estes dados, que jovens pobres têm enorme dificuldade no acesso ao 3º grau, pois mais de 72% não está estudando e 67% têm renda familiar de até 03 salários mínimos.

Seguem abaixo gráficos com os dados das respostas das perguntas realizadas referentes a dados da formação escolar:

Gráfico 10

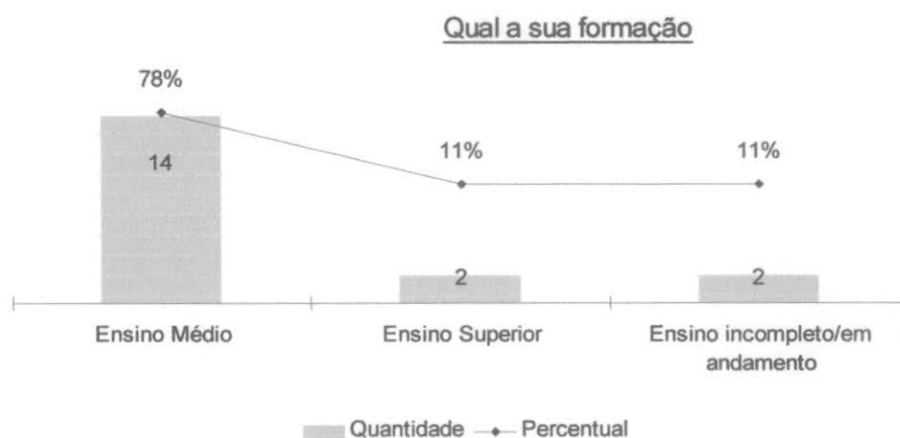


Gráfico 11

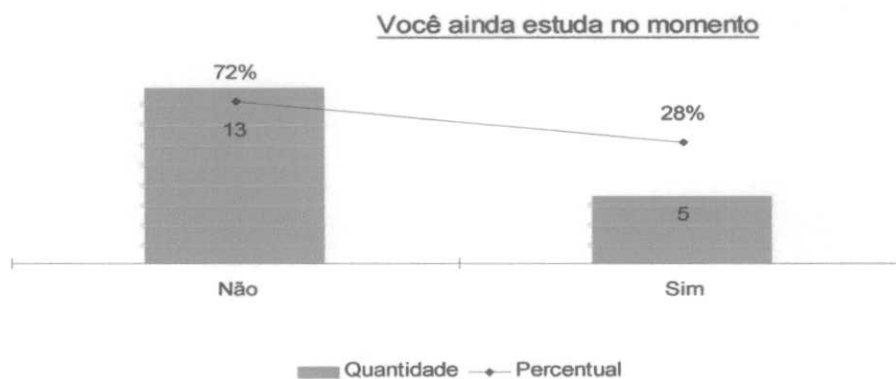
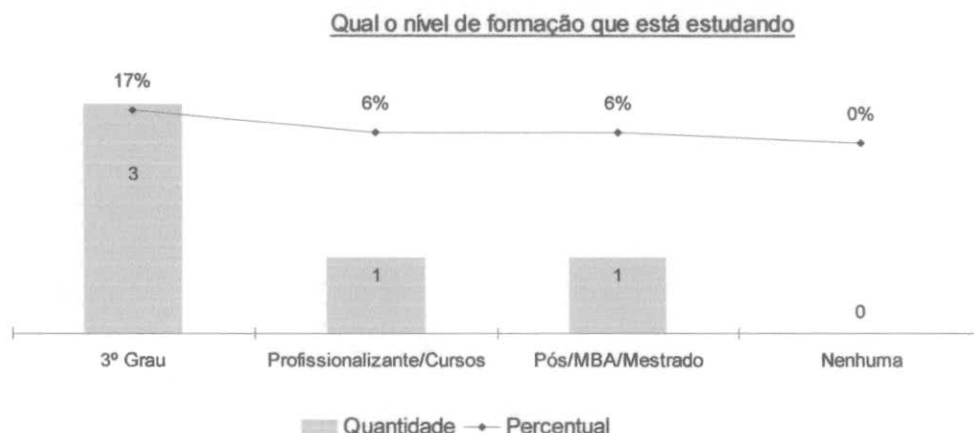




Gráfico 12



A empresa deste modo contribui para a formação do jovem. Este papel, em tese, seria do Estado, pois ao entrar na empresa é dado treinamento não só voltado para o produto, mas também profissionalizante, como ficou claro em alguma das aulas assistidas. Neste caso, eram aulas sobre telecomunicações e informática.

O aperfeiçoamento do corpo funcional sempre se fez necessário, mas hoje ele é crucial para a manutenção e desenvolvimento das competências necessárias para a sustentação da organização, portanto as empresas precisam complementar os conhecimentos acadêmicos de seus funcionários. As dependências internas de educação e treinamento surgiram nas empresas por causa, de um lado, da frustração que os profissionais tinham com qualidade e o conteúdo da educação pós-secundária e, por outro, da necessidade de um aprendizado permanente.

Portanto, a empresa tem responsabilidade sobre a formação educacional destes jovens e a atuação do pedagogo pode ser decisiva nesta formação. Conclui-se que a empresa tem responsabilidade social, de acordo com Chiavenato:

Responsabilidade social significa a atração responsável socialmente de seus membros, as atividades de beneficência e os compromissos da organização com a sociedade em geral e de forma mais intensa com aqueles grupos ou parte da sociedade com a qual está mais em contato. A responsabilidade social está voltada para a atitude e

comportamento da organização em face das exigências sociais da sociedade em consequência das suas atividades. (Chiavenato 2004, p.483).

Esta responsabilidade social da organização se dá quando cumpridas as prescrições de leis e de contratos, o que constitui uma resposta da organização às necessidades da sociedade, isto é, internalizando o que é bom para a sociedade e respondendo ao que a ela espera da organização.

O foco no resultado da empresa também fica claro nestes treinamentos, como a autora mesmo no posiciona:

Treinamento e programas de formação profissional sustentam as mudanças e possibilitam melhores resultados como melhor qualidade de vida. (Maria Amélia, 2007, p. 45).

O que devemos verificar é que a empresa atua ao mesmo tempo como escola profissionalizante e como formadora de cidadania, pois conforme resposta do questionário feito aos pedagogos nas perguntas 19 e 8, onde o questionamento era se a empresa desenvolve uma educação emancipadora, plena, de noção de cidadania. As respostas das duas profissionais foram positivas: Se a empresa substitui a formação escolar? A resposta semelhante foi de que não substitui, mas complementa, portanto falta algo à escola para que a educação seja completa. Talvez uma excelente opção possa ocorrer uma a atuação educacional da empresa em conjunto com a escola no sentido de desenvolver programas profissionalizantes, que atendam este público alvo de jovens a procura do primeiro emprego.

Na avaliação do treinamento prestado: 83% compreendem o treinamento, que está sendo aplicado; 72% dizem que os materiais didáticos são de boa qualidade e de fácil entendimento, sendo que 28% afirmaram que era razoável. Quanto à maior dificuldade no aprendizado 50% disse que não tinha dificuldade, neste quesito 17% apontou falta de prática, enquanto 17% muito conteúdo para pouco tempo. Neste quesito pode-se citar o autor Chiavenato:

Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicada de maneira sistemática e organizada através do quais as pessoas

aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos. (Chiavenato 2004, p. 402).

Os dados expostos reforçam a idéia de que neste caso o treinamento está sendo apreendido pela maioria quase absoluta dos funcionários para isto utilizou-se de recursos áudios-visuais.

Seguem abaixo gráficos com os dados das respostas das perguntas realizadas referentes à avaliação do treinamento:

Gráfico 13

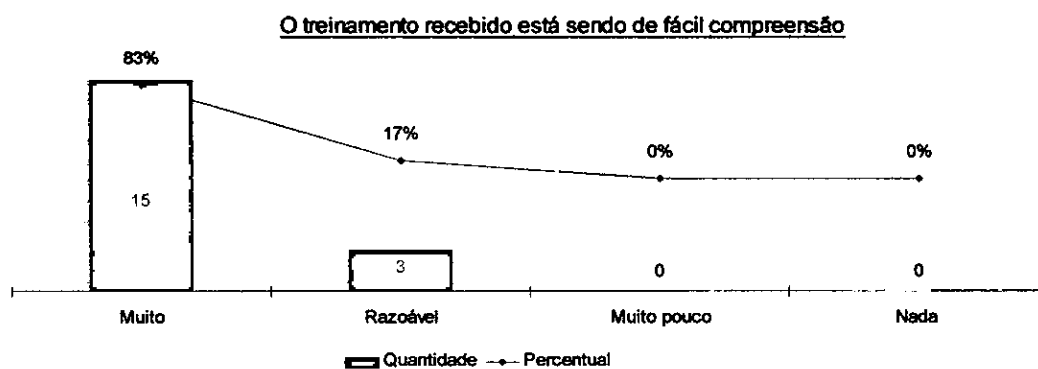


Gráfico 14

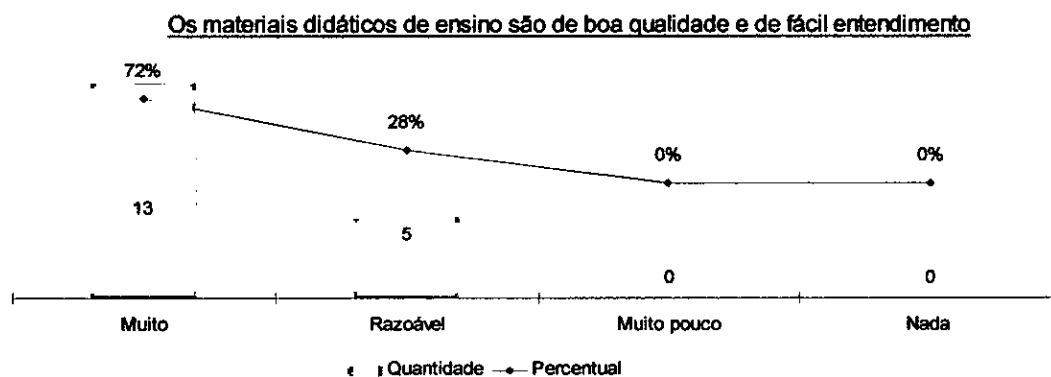
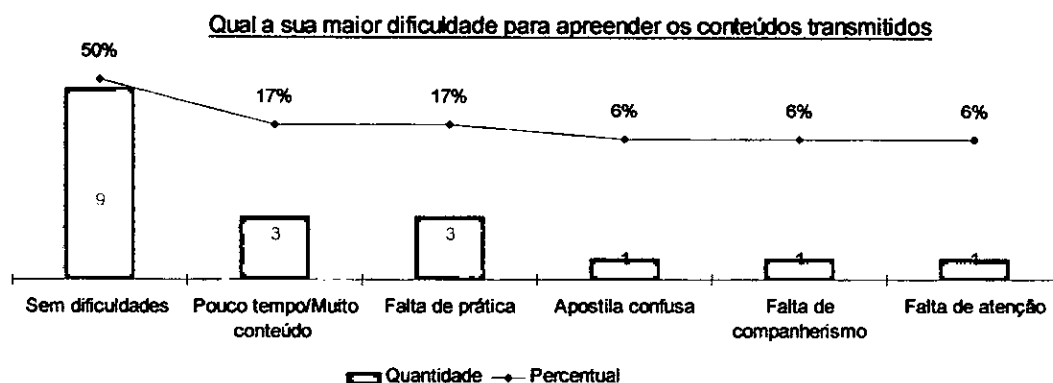


Gráfico 15



Nos anseios e projetos futuros dos profissionais há uma expectativa de 56% em crescer profissionalmente, inclusive nas três respostas pertinentes a este tema giraram em torno do crescimento profissional, sempre com mais 53% seguido de 17% de aprender e capacitar-se. Cerca de 27% deseja fazer algum tipo de graduação, no que tange o que se pretende chegar em termos profissionais e 17% deseja galgar funções de supervisão e chefia dentro da empresa.

Seguem abaixo gráficos com os dados das respostas das perguntas realizadas referentes aos anseios e projetos:

Gráfico 16

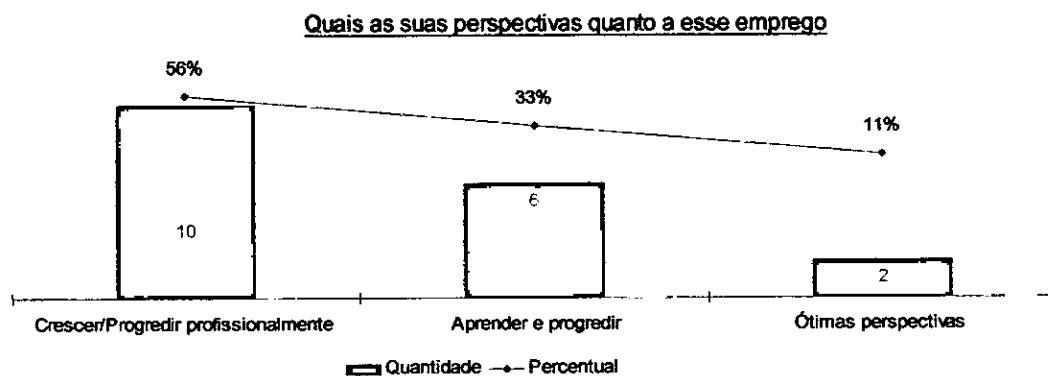


Gráfico 17

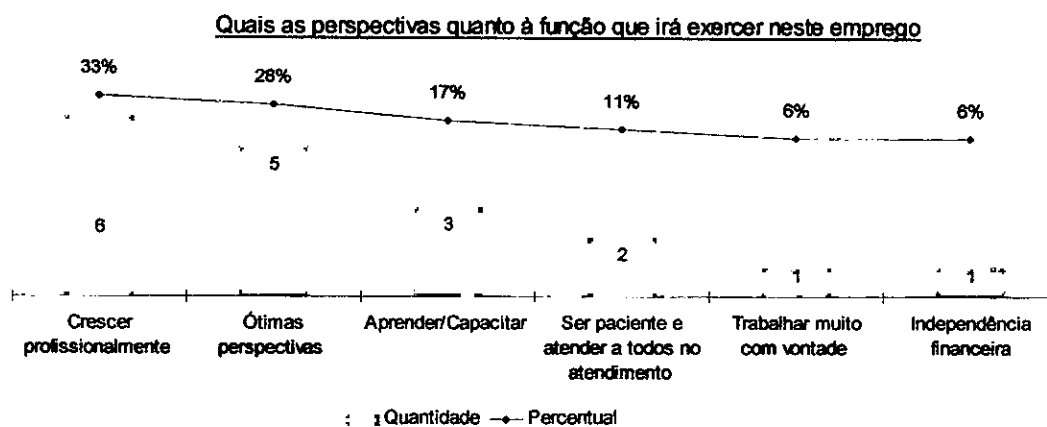
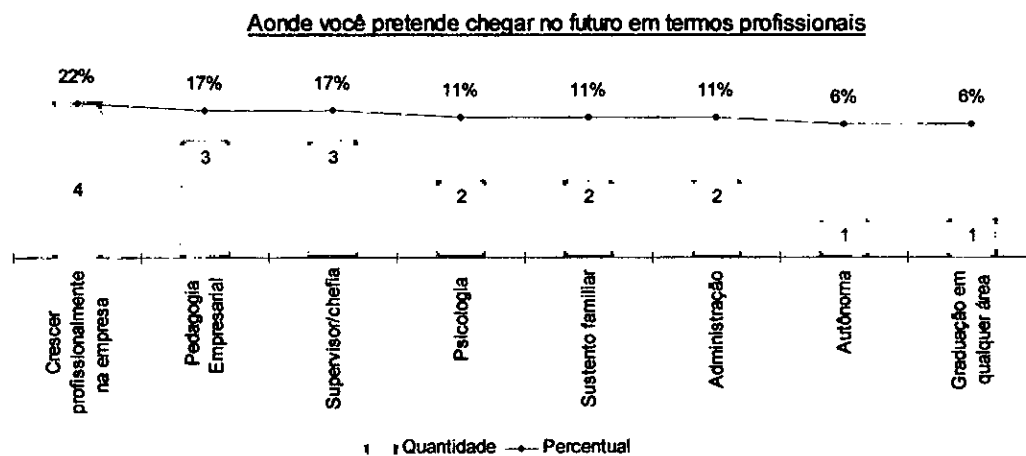


Gráfico 18



Os profissionais aqui pesquisados demonstraram imenso interesse em se capacitar, assim como ascender, não só profissionalmente, mas também socialmente, pois anseiam cargos de chefia na empresa e conforme as respostas

dos pedagogos na questão 14 a empresa incentiva esta ascensão profissional. Como a grande maioria dos profissionais que estão entrando na empresa depende deste emprego para o sustento próprio, fica claro que o interesse em ascensão na empresa significa independência econômica e possibilidade de retornarem à escola para melhoria de sua formação escolar.

Os anseios destes jovens são: ter uma possibilidade que está sendo criada a partir deste treinamento, pois além de garantir o seu sucesso, ou fracasso junto a esta instituição, dar-lhes possibilidades de ir além não só em termos profissionais, mas também em termos educacionais, o que pode representar a sua maioria intelectual.

## CONCLUSÃO

A contribuição do pedagogo em espaços não escolares é de suma importância, não só para este profissional da educação, assim como para ampliação da área de atuação e o enriquecimento deste debate. As empresas, também podem se beneficiar obtendo uma melhor estruturação nos processos e treinamentos e, por consequência maior lucratividade. Porém acima de tudo melhor desempenho do funcionário significa a interação deste com o mundo profissional e pessoal, pois adquire um *status quo*, o que pode significar a sobrevivência deste e de sua família, proporcionando melhores condições de vida.

No ambiente empresarial, o pedagogo pode focar seu trabalho em três direções: no funcionário, no produto ou serviços e nos processos. Atuando com o funcionário, o pedagogo deve iniciar suas atividades conjuntamente com o departamento de RH, criando projetos educacionais que visem facilitar o aprendizado por parte dos funcionários e o melhor entendimento da estrutura e dos processos internos da corporação. Para tanto deve ter respaldo da empresa como um todo, para que tudo o que for colocado em prática seja acatado.

Nas grandes organizações, o pedagogo é o responsável pela elaboração de projetos de implantação de universidades corporativas, avaliando a viabilidade de cursos e programas educacionais; contratando profissionais e confeccionando material didático. Além disso, os pedagogos são responsáveis por treinamentos de líderes ou de pontos focais dentro da empresa, que podem ser os facilitadores em um novo processo ou projetos.

Pode-se ainda, como em qualquer profissão, prestar consultoria ou assessoria para organizações, em função de uma experiência adquirida em outras instituições. É válido salientar que à medida que o profissional pretende oferecer um serviço mais elaborado, é necessário especializar-se através de cursos e pós-graduações e, desta forma, há um momento em que a graduação inicial foi apenas um ponto de partida.

Assim, podemos dizer: a especificidade do trabalho do pedagogo pode contribuir significativamente com os processos produtivos e na ampliação do campo profissional, que este pode atuar e a tendência é ampliar-se na medida em que se desenvolvam as transformações produtivas em curso e se passe a requerer maior potencial intelectual. Estamos em plena era do conhecimento e isto requer que toda mão de obra seja conduzida em espaços educacionais, quer sejam em sala de aula ou em outros espaços educativos.

A formação humana é atualmente um dos fatores primordiais em termos de mercado porque permite ao profissional lidar de modo especial com as demais pessoas. Os profissionais devem ser formados para atuar como diferencial no mercado, para ter sucesso é preciso potencializar características. A competência humana é uma qualidade profissional indispensável para o sucesso no mercado de trabalho; é preciso humanizar a competência para que saibamos lidar com as outras pessoas (CAMPANA, 2007).

Uma empresa se torna socialmente humanizada e lucrativa quando seu compromisso de existência transcende os números. Quando ela possui metas voltadas para uma expansão em grupo, fará diferença no espaço que ocupa, dentro e fora do mercado, com produtos e atitudes que acrescentem ao mundo mais dignidade de existência e que tragam benefícios aos envolvidos no campo material, espiritual e humano. Ao valorizar suas derrotas poderá transformá-las em vitórias e seguir em frente tendo certeza de que sempre existirá algo para mudar. Essa mudança nunca será feita sem o mérito do aprendizado, do crescimento e da justiça. Existe sempre uma saída, nós é que desistimos antes de encontrá-la. Não vivemos no labirinto, mas num universo que ainda precisa ser mapeado (ROMÃO, 2005).

Este trabalho tem em seu anseio ir além somente da melhor e maior produtividade, que um funcionário pode propor à empresa. Pois ao analisarmos o público alvo da pesquisa realizada, identificamos que o jovem é, neste caso, o maior beneficiado por esta oportunidade de emprego. Portanto, a escola pode ser o maior facilitador deste processo entre a empresa e educação, pois a experiência aliada à teoria é extremamente valiosa. É de suma importância, que a escola esteja mais presente nestes espaços, seja com parcerias, estágios etc. Isto deverá funcionar tanto para profissionais da área de educação, quanto para outros setores e



principalmente que sirva de oportunidades de trabalho e continuidade educacionais para jovens recém saídos da escola.

Porém o que se pode constatar neste trabalho é que isto está longe de ocorrer de fato. A própria formação do pedagogo ainda não contempla a atuação dentro destes espaços educativos, ficando aquém do que poderia propor, pois com a formação humanitária, que recebe na universidade pode ser transposta para esta área e cumprir o papel do pedagogo atuante dentro das empresas. A contribuição deste profissional da educação para jovens recém saídos da escola pode representar uma continuidade educativa, até para troca de experiências profissionais e amplitude do debate intelectual destes.

Discute-se aqui não só a formação do pedagogo, mas também a capacidade que este profissional tem para articular em uma área, mesmo que não possua a formação específica para tal. Ele tem em sua formação grande contribuição a proporcionar na execução do treinamento, na elaboração de aulas, cursos, e execução de projetos. Além disto, todas as possibilidades que este profissional pode propor a estes espaços educativos ainda estão em aberto, pois dependem muito no aprofundamento deste debate e desta atuação, que ainda é muito recente.

**BIBLIOGRAFIA CONSULTADA**

**CHAVES, E. O. C.** *O curso de pedagogia: um breve histórico e um resumo da situação atual.* In: Cadernos CEDES, ano 1, n. 2. Rio de Janeiro: Cortez, 1981.

**PIMENTA, Selma Garrido (org),** *Pedagogia e pedagogos: caminhos e perspectivas* 2. ed. – São Paulo: Cortez, 2006.

**DEMO, Pedro.** *Educar Pela Pesquisa.* Campinas: Autores Associados, 1996.

**FRANCO, Maria Amélia.** *Pedagogia como ciência da educação.* Campinas: Papirus. 2003.

**LIBÂNEO, J.C.** *Pedagogia e pedagogos, para quê?* 2. ed. – São Paulo: Cortez, 1999.

**RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral.** *Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa.* Rio de Janeiro: Wak, 2003.

**TERRIEN, Jacques.** *Trabalho e saber: a interação no contexto da pós-modernidade.* In: VARGAS, N. *Gênese e difusão do taylorismo no Brasil.* Ciências Sociais Hoje, São Paulo, 1997.

**CHIAVENATO, Idalberto.** *Recursos Humanos – o capital humano das organizações.* 8 ed., São Paulo: Atlas, 2004.

#### Referências:

CAMPANA, Renata. Competência Humanizada. Disponível em: <<http://www.rondoniaovivo.com>>. Acesso em: 29 junho de 2008.

ROMÃO, César. Empresa Socialmente Humanizada. Disponível em: <<http://www.cesarromao.com.br>>. Acesso em: 29 junho de 2008.

HAMZE AMÉLIA, Professor pedagogo. 2008. Disponível em: <http://pedagogia.brasilecola.com/trabalho-docente/professor-pedagogo--condutor-de-criancas-a-empreen.htm>

GHIRALDELLI JUNIOR, P. O que é pedagogia? 2005. Disponível em: <<http://www.centrorefeducacional.pro.br/pdaguiria.htm>>. Acesso em: 10 maio 2008.

IBGE, IBGE pesquisa quase um milhão de empresas na área de serviços de serviços. Disponível em [http:// www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia). Acesso em: 29 jun. 2008.

## **ANEXO I**

**Pedagogo (a): "A"**

### **ENTREVISTA COM O PEDAGOGO:**

1. Qual a sua formação universitária?

R: Pedagogia

2. Qual cargo exerce na empresa?

R: Instrutora

3. Há quanto tempo exerce esta função?

R: 10 meses

4. Quais os motivos que o (a) levaram a atuar como Pedagogo na empresa?

R: Pela minha formação e por gostar de contribuir com o desenvolvimento de adultos.

5. Quais as funções de um Pedagogo dentro da empresa?

R: Dependendo da carga, pode exercer várias funções, posso citar a instrutoria, no que tange ministrar treinamento tanto comportamental como técnico (produto).

6. A sua formação acadêmica o (a) preparou para exercer esta função? Justifique.

R: Sim. Porque pude ter conhecimento sobre a pedagogia empresarial e hoje posso por em prática alguns destes conhecimentos, tais como didática, o processo ensino-aprendizagem.

7. A Universidade dá a devida formação para atuação fora da docência? Justifique.

R: Sim, porém de maneira superficial, pois o interessado deve se aprofundar mais nos conhecimentos pincelados na universidade.

8. Em sua opinião a empresa em muitos casos substitui o papel da escola na formação dos trabalhadores?

R: Substituir não, mais contribui no desenvolvimento de cada aluno para a formação profissional.

9. A empresa dá oportunidades de crescimento profissional aos funcionários? Justifique.

R: Sim. Com processos seletivos internos.

10. Qual a maior faixa etária dos profissionais atendidos pelo setor de treinamento na empresa?

18 a 24

24 a 39

40 ou mais...

11. Qual a maior faixa de escolaridade dos profissionais atendidos pelo setor de treinamento na empresa?

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Terceiro grau, ou mais...

12. O nível de escolaridade dos treinandos é satisfatório para compreensão dos processos ensinados?

R: Sim, em alguns momentos o nível e a compreensão dos processos ensinados não estão interligados, pois dependerá do interesse de cada pessoa.

13. Qual o maior público e a maior faixa de experiência profissional dos funcionários, que são atendidos pela área de treinamento?

Primeiro emprego

Segundo emprego

Terceiro emprego ou mais...

14. A empresa incentiva e investe na aprendizagem contínua dos seus funcionários?

R: Sim. Inclusive possui um projeto chamado crescer que estimula o desenvolvimento dos seus funcionários.

15. É dado espaço na empresa para que a formação deste treinando seja plena, não só o treinamento em si? Justifique a sua resposta.

R: Sim. Pois por ser uma empresa de grande porte, possui vários setores que as pessoas podem colocar em prática a sua formação acadêmica. Como setor jurídico, para os formandos em direito, recrutamento e seleção para os formandos em psicologia, e sem deixar de falar da pedagogia no setor de treinamento e até mesmo recrutamento e seleção. Entre outros setores.

16. Na sua visão quais as contribuições, que um profissional de educação pode trazer na melhoria de treinamentos e processos dentro da empresa?

R: Na construção de material adequado ao público alvo, em reciclagem.

17. Como atuar de forma ética nesta função, sabendo que a empresa cobra retorno no menor tempo possível nos treinamentos?

R: Sendo transparente verdadeiro com as pessoas envolvidas.

18. Quais as contribuições, que um profissional de educação pode trazer na melhoria de treinamentos e processos em uma empresa?

R: Revisando o material utilizado nos treinamentos.

19. Dentro de uma empresa, tem como desenvolver uma educação emancipadora, plena, de noção de cidadania, não só visando o rendimento profissional? Justifique sua resposta.

R: Sim, chamando a atenção dos treinandos das suas responsabilidades sociais.

20. Qual a maior dificuldade para execução nos treinamentos e atuação de um Pedagogo na empresa?

R: A busca por material atualizado para ministrar o treinamento. Não vejo dificuldade para a atuação do Pedagogo na empresa.

## **ANEXO II**

**Pedagogo (a): “B”**

### **ENTREVISTA COM O PEDAGOGO:**

1. Qual a sua formação universitária?

R: Pedagogia.

2. Qual cargo exerce na empresa?

R: Instrutora.

3. Há quanto tempo exerce esta função?

R: 2 anos.

4. Quais os motivos que o (a) levaram a atuar como Pedagogo na empresa?

R: Já exercia atividade durante a graduação.

5. Quais as funções de um Pedagogo dentro da empresa?

R: Criar e utilizar material de treinamento, levantamento da necessidade de avaliação de perfil, elaboração de plano de aula e treinamentos e avaliação.

6. A sua formação acadêmica o (a) preparou para exercer esta função?  
Justifique.

R: Sim. Didaticamente.

7. A Universidade dá a devida formação para atuação fora da docência?  
Justifique.

R: Não. Minha graduação foi voltada somente para o ambiente da escola.

8. Em sua opinião a empresa em muitos casos substitui o papel da escola na formação dos trabalhadores?

R: Sim. Pois a escola está defasada com relação ao mercado de trabalho.

9. A empresa dá oportunidades de crescimento profissional aos funcionários?  
Justifique.

R: Sim. Inclusive incentivamos na formação profissional.

10. Qual a maior faixa etária dos profissionais atendidos pelo setor de treinamento na empresa?

18 a 24

24 a 39

40 ou mais...

11. Qual a maior faixa de escolaridade dos profissionais atendidos pelo setor de treinamento na empresa?

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Terceiro grau, ou mais...

12. O nível de escolaridade dos treinandos é satisfatório para compreensão dos processos ensinados?

R: Sim.

13. Qual o maior público e a maior faixa de experiência profissional dos funcionários, que são atendidos pela área de treinamento?

Primeiro emprego

Segundo emprego

Terceiro emprego ou mais...

14. A empresa incentiva e investe na aprendizagem contínua dos seus funcionários?

R: Sim, com vários programas.

15. É dado espaço na empresa para que a formação deste treinando seja plena, não só o treinamento em si? Justifique a sua resposta.

R: Sim. Capacitações através de consultorias voltadas para o nosso negócio.



16. Na sua visão quais as contribuições, que um profissional de educação pode trazer na melhoria de treinamentos e processos dentro da empresa?

R: Com cronogramas de treinamentos (elaboração e outras).

17. Como atuar de forma ética nesta função, sabendo que a empresa cobra retorno no menor tempo possível nos treinamentos?

R: Otimizando o tempo de treinamento e usando a criatividade.

18. Quais as contribuições, que um profissional de educação pode trazer na melhoria de treinamentos e processos em uma empresa?

R: Fluxos, relacionamento interpessoal, condução do treinamento, didática, etc.

19. Dentro de uma empresa, tem como desenvolver uma educação emancipadora, plena, de noção de cidadania, não só visando o rendimento profissional? Justifique sua resposta.

R: Sim. Pois além do treinamento técnico, existe o comportamental, que visa desenvolver o indivíduo como um todo.

20. Qual a maior dificuldade para execução nos treinamentos e atuação de um Pedagogo na empresa?

R: Não existe dificuldade.

## **ANEXO III**

### **ENTREVISTA COM O EMPREGADO**

#### **1) Dados Pessoais:**

a) Sexo?

Masculino

Feminino

b) Qual a sua faixa etária?

18 a 24

24 a 39

acima de 40

c) Estado civil?

Casado

Solteiro

Separado

Outros

d) Tem filhos?

Sim

Não

e) Se positivo quantos?

01

02 ou mais.

**2) Dados sócio-econômicos:**

f) Quantas pessoas residem com você?

- Reside só
- 02 a 04
- Acima de 04

g) Com qual percentual contribui de sua renda para sustento familiar?

- até 50%
- de 50% a 90 %
- 100%
- Outros

h) Qual a renda familiar?

- 1 a 3 salários mínimos
- 4 a 8 salários mínimos
- Acima de 08 salários mínimos

i) O que levou a escolher este emprego?

- Para ajudar nos sustento familiar
- Para sustento próprio
- Por causa do tempo
- Porque sempre quis trabalhar neste ramo
- Por causa da empresa em si
- Outros, qual? \_\_\_\_\_

**3) Formação escolar:**

j) Qual a sua formação?

- Ensino Médio
- Ensino Superior
- Ensino incompleto/em andamento

l) Você ainda estuda no momento?

Sim

Não

m) Se a resposta for positiva, qual o nível de formação que está estudando?

Profissionalizante/Cursos

3º Grau

Pós-graduação/MBA/Mestrado

Nenhuma

**4) Avaliação do treinamento recebido:**

o) O treinamento recebido está sendo de fácil compreensão?

Muito

Razoável

Muito pouco

Nada

p) Os materiais didáticos de ensino são de boa qualidade e de fácil entendimento?

Muito

Razoável

Muito pouco

Nada

q) Qual a sua maior dificuldade para apreender os conteúdos transmitidos?

**5) Projetos futuros:**

r) Quais as suas perspectivas quanto a esse emprego?

s) Quais as perspectivas quanto à função que irá exercer neste emprego?

t) Aonde você pretende chegar no futuro em termos profissionais?

**ANEXO IV**

**ENTREVISTA COM OS FUNCIONARIOS:**

<b>1) Dados Pessoais:</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>	<b>Gráfico 1</b>
<b>a) Sexo:</b>			
<input type="checkbox"/> Feminino	14	78%	
<input type="checkbox"/> Masculino	4	22%	
<b>b) Qual a sua faixa etária?</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>	<b>Gráfico 2</b>
<input type="checkbox"/> 18 a 24	17	94%	
<input type="checkbox"/> 24 a 39	1	6%	
<input type="checkbox"/> acima de 40	0	0%	
<b>c) Estado civil?</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>	<b>Gráfico 3</b>
<input type="checkbox"/> Solteiro	14	78%	
<input type="checkbox"/> Casado	3	17%	
<input type="checkbox"/> Outros	1	6%	
<input type="checkbox"/> Separado	0	0%	
<b>d) Tem filhos?</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>	<b>Gráfico 4</b>
<input type="checkbox"/> Não	14	78%	
<input type="checkbox"/> Sim	3	17%	
<b>e) Se positivo quantos?</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>	<b>Gráfico 5</b>
<input type="checkbox"/> 01	2	11%	
<input type="checkbox"/> 02 ou mais.	1	6%	
<b>2) Dados sócio-econômicos:</b>			
<b>f) Quantas pessoas residem com você?</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>	<b>Gráfico 6</b>
<input type="checkbox"/> 02 a 04	14	78%	
<input type="checkbox"/> Acima de 04	4	22%	
<input type="checkbox"/> Reside só	0	0%	
<b>g) Com qual percentual contribui de sua renda para sustento familiar?</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>	<b>Gráfico 7</b>
<input type="checkbox"/> até 50%	10	56%	
<input type="checkbox"/> Outros	5	28%	
<input type="checkbox"/> de 50% a 90 %	3	17%	
<input type="checkbox"/> 100%	0	0%	

h) Qual a renda familiar?	Quantidade	Percentual	Gráfico 8
<input type="checkbox"/> 1 a 3 salários mínimos	12	67%	
<input type="checkbox"/> 4 a 8 salários mínimos	5	28%	
<input type="checkbox"/> Acima de 08 salários mínimos	1	6%	

i) O que levou a escolher este emprego?	Quantidade	Percentual	Gráfico 9
<input type="checkbox"/> Para sustento próprio	9	50%	
<input type="checkbox"/> Para ajudar nos sustento familiar	4	22%	
<input type="checkbox"/> Porque sempre quis trabalhar neste ramo	3	17%	
<input type="checkbox"/> Por causa da empresa em si	3	17%	
<input type="checkbox"/> Por causa do tempo	0	0%	
<input type="checkbox"/> Outros, qual? _____	0	0%	

### 3) Formação escolar:

j) Qual a sua formação?	Quantidade	Percentual	Gráfico 10
<input type="checkbox"/> Ensino Médio	14	78%	
<input type="checkbox"/> Ensino Superior	2	11%	
<input type="checkbox"/> Ensino incompleto/em andamento	2	11%	

l) Você ainda estuda no momento?	Quantidade	Percentual	Gráfico 11
<input type="checkbox"/> Não	13	72%	
<input type="checkbox"/> Sim	5	28%	

m) Se a resposta foi positiva, qual o nível de formação que está estudando?	Quantidade	Percentual	Gráfico 12
<input type="checkbox"/> 3º Grau	3	17%	
<input type="checkbox"/> Profissionalizante/Cursos	1	6%	
<input type="checkbox"/> Pós-graduação/MBA/Mestrado	1	6%	
<input type="checkbox"/> Nenhuma	0	0%	

### 4) Avaliação do treinamento recebido:

o) O treinamento recebido está sendo de fácil compreensão?	Quantidade	Percentual	Gráfico 13
<input type="checkbox"/> Muito	15	83%	
<input type="checkbox"/> Razoável	3	17%	
<input type="checkbox"/> Muito pouco	0	0%	
<input type="checkbox"/> Nada	0	0%	

p) Os materiais didáticos de ensino são de boa qualidade e de fácil entendimento?	Quantidade	Percentual	Gráfico 14
<input type="checkbox"/> Muito	13	72%	
<input type="checkbox"/> Razoável	5	28%	
<input type="checkbox"/> Muito pouco	0	0%	
<input type="checkbox"/> Nada	0	0%	

q) Qual a sua maior dificuldade para apreender os conteúdos transmitidos?	Quantidade	Percentual	Gráfico 15
Sem dificuldades	9	50%	
Pouco tempo/Muito conteúdo	3	17%	
Falta de prática	3	17%	
Apostila confusa	1	6%	
Falta de companherismo	1	6%	
Falta de atenção	1	6%	

### 5) Projetos futuros

r) Quais as suas perspectivas quanto a esse emprego?	Quantidade	Percentual	Gráfico 16
Crescer/Progredir profissionalmente	10	56%	
Aprender e progredir	6	33%	
Ótimas perspectivas	2	11%	

s) Quais as perspectivas quanto à função que irá exercer neste emprego?	Quantidade	Percentual	Gráfico 17
Crescer profissionalmente	6	33%	
Ótimas perspectivas	5	28%	
Aprender/Capacitar	3	17%	
Ser paciente e atender a todos no atendimento	2	11%	
Trabalhar muito com vontade	1	6%	
Independência financeira	1	6%	

t) Aonde você pretende chegar no futuro em termos profissionais?	Quantidade	Percentual	Gráfico 18
Crescer profissionalmente na empresa	4	22%	
Pedagogia Empresarial	3	17%	
Cargo de supervisor/chefia	3	17%	
Psicologia	2	11%	
Trabalhar para sustento familiar	2	11%	
Administração	2	11%	
Autônoma	1	6%	
Graduação em qualquer área	1	6%	





Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)  
Centro de Ciências Humanas e Sociais (CCH)  
Escola de Educação (EE)  
Monografia II - 2008/1

Aluno(a): ALEXANDRE DA SILVA JARDIM

Orientador(a): DIÓGENES SANDRA

Ficha de acompanhamento da frequência às atividades desenvolvidas no Trabalho de Conclusão de Curso

Data	Atividades Desenvolvidas	Assinatura Professor(a)	Assinatura Aluno (a)
19/5/08	REFORMULAÇÃO DO PROJETO		
26/5/08	DEFINIÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS		
02/6/08	" " " " " "		
09/6/08	" " " " " "		
23/06/08	ENCONTRO PARA DISCUSSÃO DA MONOGRAFIA		
25/06/08	REFORMULAÇÃO DO TEXTO (E-MAIL)		
26/06/08	REFORMULAÇÃO DO QUESTIONÁRIO (E-MAIL)		
27/06/08	ENVIO DO QUESTIONÁRIO		
30/06/08	ENCONTRO PARA REFORMULAÇÃO TEXTUAL		
01/06/08	ENVIO DE MATERIAL DA MONOGRAFIA (E-MAIL)		
02/06/08	ACERTOS FINAIS DO PROJETO		



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - UNIRIO  
Centro de Ciências Humanas e Sociais- CCH  
Escola de Educação - EE  
Departamento de Didática - DID

MONOGRAFIA II

ALUNO(A)/matrícula: ALEXANDRE DA SILVA SARDIM-20042351097

TÍTULO DO TRABALHO MONOGRÁFICO:

O PAPEL DO PEDAGOGO NA EMPRESA

ORIENTADOR(A): SANDRA ALBERNAZ DE MEDEIROS

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

PRIMEIRO AVALIADOR

Professor convidado: GUARACIRA GOUVEIA DE SOUSA

Nota: 8,5 (oitos e meio)

Considerações:

O estudante realizou um bom trabalho de campo e excursões sobre o papel do pedagogo na empresa. Considero o trabalho bastante satisfatório

DATA: 10 de julho de 2008

Assinatura: Guaracira G de Souza

**SEGUNDO AVALIADOR**

Professor orientador: SANDRA ALBERNAZ DE MEDEIROS

Nota: 8,5 (oito e meio)

**Considerações:**

Apesar do pouco tempo em que a monografia do Alexandre foi produzida, há que se atentar para: 1. o tema escolhido é original e importante; 2. o estudante se propôs a identificar questões relativas ao 1º emprego; 3. sua análise (e seu instrumento) necessitariam de maior e melhor refinamento a fim de que os resultados fossem mais expressivos. Sugiro que Alexandre prossiga estudos.

Data: 14.07.2008

Assinatura: Sandra Medeiros

**TERCEIRO AVALIADOR**

Professor de Monografia II: Janaina S.S. Menezes

Nota: 8,5

**Considerações:**

O trabalho atende as principais exigências para a elaboração de um texto acadêmico.

Data: 16.07.08

Assinatura: Janaina

RESULTADO FINAL			
Avaliador 1	Avaliador 2	Avaliador 3	Média final
8,5	8,5	8,5	8,5