



Universidade de Brasília

Faculdade de Educação

PEDRO LEONARDO DA SILVA

**REFLEXÕES SOBRE A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO
CORPORATIVA: UM ESTUDO A PARTIR DE EXPERIÊNCIAS DE
ESTÁGIO**

Brasília - DF

2024

PEDRO LEONARDO DA SILVA

**REFLEXÕES SOBRE A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO
CORPORATIVA: UM ESTUDO A PARTIR DE EXPERIÊNCIAS DE
ESTÁGIO**

Monografia apresentada à
Faculdade de Educação como
requisito parcial para a obtenção do
título de Licenciado em Pedagogia.

Orientadora: Profa. Dra. Caetana
Juracy Rezende Silva

Brasília - DF

2024

PEDRO LEONARDO DA SILVA

**REFLEXÕES SOBRE A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO
CORPORATIVA: UM ESTUDO A PARTIR DE EXPERIÊNCIAS DE
ESTÁGIO**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Pedagogia da Universidade de Brasília do aluno **Pedro Leonardo da Silva**

Profa. Dra. Caetana Juracy Rezende Silva
Orientadora

Profa. Dra. Liliane Campos Machado
FE/UnB

Profa. Dra. Maria da Conceição da Silva Freitas
FE/UnB

Profa. Dra. Caroline Bahniuk
FE/UnB - suplente

AGRADECIMENTOS

A Deus, que proporcionou a minha existência, me deu um propósito e me capacitou. À minha mãe, Maria Amélia da Silva, exemplo de mulher e incentivadora das minhas virtudes. À minha companheira, Paloma Azevedo Dias, presente em todos os momentos e em meu coração. Ao meu melhor amigo, Matheus Elias Santos Moreira, que me ajudou e apoiou até aqui. A minha sogra, dona Francisca Azevedo, que me fortaleceu em fé. Ao meu gato de estimação, Sabrino da Silva, presente durante o final dessa jornada. A Ângela, Ana, Sérgio, Ulisses, Zuleica, Luiz, dona Tereza, Adriano e Ildfonso, pelos auxílios e incentivos. A minha orientadora, Caetana, por mediar minha caminhada acadêmica.

MEMORIAL

Meu nome é Pedro Leonardo da Silva. Ao ingressar no curso de Pedagogia na Universidade de Brasília (UnB), pude vislumbrar de maneira mais clara os processos que permearam minha vida como estudante e cidadão. Foi por meio da educação superior que adquiri uma compreensão mais profunda da sociedade que me cerca e dos desafios que enfrentarei em minha jornada como educador. Antes de me tornar um estudante da UnB, passei por muitas lutas e dificuldades, mas é por causa delas que hoje posso dizer que passei por um sistema educacional que não valoriza o desenvolvimento pleno e intelectual de seus cidadãos.

Minha história tem início em uma região administrativa do Distrito Federal (DF), o Gama, ponto de partida para minha trajetória neste mundo. Na verdade, minhas origens e ancestralidades são ainda mais profundas, sendo a motivação que impulsiona meu compromisso diário com uma educação revolucionária. Sou filho de uma diarista, dona Maria Amélia da Silva, nordestina vinda de Teresina (PI) por volta de 1970, buscando condições mínimas de sobrevivência em Brasília e refugiada das desigualdades sociais do Brasil.

Maria Amélia foi obrigada por quase toda sua vida a trabalhar de forma análoga à escravidão, sendo a fonte de renda de praticamente toda a família. Mesmo nessas condições desafiadoras, ela sempre demonstrou grande disposição em ajudar quem precisasse e sempre cuidou de mim, somente ela e sua disposição incansável. Apesar das dificuldades e da exploração presente no trabalho da minha mãe, ela sempre se empenhou em zelar pela minha educação desde os primeiros anos, sempre me incentivando a não interromper meus estudos.

A educação sempre ocupou um papel crucial em nossas vidas. Era o sonho da minha mãe continuar os estudos e seguir uma carreira, mas as circunstâncias de uma sociedade profundamente desigual, moldada pela exploração humana, privaram-na desse direito fundamental. Esse espírito guerreiro e trabalhador foi moldado no cenário triste e desigual do Brasil, mas também foi nele que Dona Amélia conseguiu perceber que a educação é o caminho que transforma vidas e o trabalho é o que traz dignidade ao ser humano. Essa base filosófica foi que o permitiu meu acesso à educação e debaixo de muito sol e chuva, estudei e tive a oportunidade de ocupar

esse lugar em uma Universidade Pública.

Hoje, com a perspectiva de um educador, percebo o quanto minha mãe, e muitos de sua geração, sofreram com as injustiças sociais. Um relato marcante foi quando ela contou que uma antiga patroa a proibiu de estudar, insistindo para que se concentrasse apenas em suas responsabilidades domésticas enquanto a própria patroa fazia um curso. Essa negação do direito à educação deixou marcas profundas, mas fortaleceu ainda mais seu empenho em garantir que eu tivesse acesso à educação.

A partir desse contexto, comecei minha vida na educação debaixo de muito suor e esforço materno. Próximo ao término da pré-escola, mudamo-nos para o entorno do Distrito Federal, mais especificamente para Santo Antônio do Descoberto (GO). Nesse novo cenário, enfrentamos desafios constantes relacionados ao transporte público precário e à distância. Minha criação foi totalmente materna e alinhada à rotina de trabalho da minha mãe, acompanhando-a nas faxinas de diarista, especialmente durante os períodos de férias. Ironia do destino, hoje me vejo imerso nos estudos da formação humana e sua relação com o trabalho.

Até o 8º ano do ensino fundamental, minha formação seguiu padrões comuns às crianças e jovens do meu contexto social, com defasagem no ensino, escolas precárias e poucas alternativas e praticamente nenhum incentivo a projetos educacionais. Pude experimentar vivências em escolas geridas pelos governos de Goiás e do Distrito Federal. Só em 2013, consegui uma bolsa de estudo na rede particular, em uma escola de Taguatinga (DF), o que representou uma mudança significativa em minha perspectiva social e educacional.

Nessa nova rotina, me deparei com uma realidade diferente, a começar pela renda financeira elevada das pessoas ali presentes, um contexto socioeconômico totalmente diferente do que estava acostumado. Além do fator econômico e social, outro ponto chocante foi o acesso a disciplinas inéditas, como Filosofia, Química, Física, Redação e Literatura. Nunca esquecerei de uma vez que uma professora considerou um absurdo meu pouco conhecimento de obras literárias consideradas básicas, e a única coisa que poderia pensar é: “Como eu não tive acesso a isso?”. Essa e outras experiências destacaram a enorme desigualdade educacional existente,

proporcionando-me privilégios inimagináveis no contexto regional anterior. Laboratórios de ciências, aulas de robótica e recursos tecnológicos tornaram-se parte do meu cotidiano, provocando uma sensação de estar em outro Brasil, algo que para aquele contexto social era considerado normal.

Esse choque de realidade despertou meu interesse pelos processos educativos e pelas razões por trás das disparidades existentes. Por que há realidades tão distintas? Por que as pessoas do meu meio social não têm acesso a recursos educacionais básicos? Essas perguntas, longe de terem respostas prontas, tornaram-se o combustível de minha jornada acadêmica. Meu objetivo não é apenas buscar respostas, mas, principalmente, gerar soluções e práticas capazes de transformar vidas. Minha mãe, ao enfrentar a realidade da desigualdade, sempre manteve viva a crença de que a educação é o único caminho para uma vida digna e agora eu como educador compreendo o porquê.

Hoje tenho orgulho de dizer que vim da periferia, ou melhor, do entorno. Pretendo continuar minha carreira acadêmica e quem sabe fazer parte de uma nova geração que trará mais questionamentos dos obstáculos que sempre foram considerados intransponíveis, para que no futuro esses problemas sejam lembrados como algo que já foi superado e que estamos construindo hoje a base para a revolução do amanhã.

RESUMO

Este estudo apresenta reflexões sobre a atuação do pedagogo na Educação Corporativa (EC) decorrentes das vivências em duas experiências de estágio nesse campo profissional. O mesmo surge da inquietação em compreender o papel desse profissional, o pedagogo, nesse modelo educacional desenvolvido pelas próprias empresas. Adota-se uma abordagem qualitativa para analisar esse campo de trabalho do pedagogo, buscando interpretar os contextos, papéis e práticas e etc. Por meio de pesquisa bibliográfica, foram analisadas duas experiências de estágio na Educação Corporativa, juntamente com aplicação de um questionário. Por meio da pesquisa bibliográfica buscamos compreender os processos educativos dentro das instituições empresariais, destacando o papel das Universidades Corporativas (UC's), aspectos como a relação entre práticas educativas e demandas de mercado, tendências em gestão do conhecimento e o uso da educação a distância (EaD). O texto orientou-se em compreender como o papel do pedagogo no ambiente corporativo é impulsionado pela inovação tecnológica e por novas interpretações das organizações sobre o processo educativo. No caso do setor privado, as práticas educativas são impactadas pelo direcionamento das ações para o desenvolvimento de competências em um mercado de trabalho dinâmico e pelas finalidades de atender metas e alcançar lucros. Em seguida, são colocados aspectos relacionados a modernização do trabalho e o uso da tecnologia, junto à adaptação dos trabalhadores frente as demandas de um ambiente de trabalho cada vez mais digitalizado e interconectado. Posteriormente são apresentadas duas situações de vivência de estágio na área da pedagogia empresarial. Em relação à primeira vivência, são analisadas a implementação de programas educacionais, a criação de uma Universidade Corporativa e a utilização de ferramentas de EaD em uma empresa metalúrgica durante a Pandemia de COVID-19. Na segunda, foi aplicado um questionário *online* com o intuito de captar a percepção dos servidores de uma instituição pública sobre a Educação Corporativa. O estudo deixa em aberto interrogações sobre as possibilidades de desenvolvimento de abordagens críticas no contexto da EC, buscando compreender a atuação mais contextualizada do pedagogo dentro desses espaços e sua importância para a compreensão da força produtiva do trabalhador.

Palavras-chave: Educação corporativa; Campos de atuação profissional de pedagogos; Experiências de estágio; Práticas pedagógicas na formação de trabalhadores.

ABSTRACT

This study presents reflections on the role of the pedagogue in Corporate Education (CE) stemming from experiences in two internship experiences in this professional field. It arises from the concern to understand the role of this professional, the pedagogue, in this educational model developed by companies themselves. A qualitative approach is adopted to analyze this field of work of the pedagogue, seeking to interpret contexts, roles, practices, etc. Through bibliographic research, two internship experiences in Corporate Education were analyzed, along with the application of a questionnaire. Through bibliographic research, we sought to understand the educational processes within business institutions, highlighting the role of Corporate Universities (CUs), aspects such as the relationship between educational practices and market demands, trends in knowledge management, and the use of distance education (DE). The text aimed to understand how the role of the pedagogue in the corporate environment is driven by technological innovation and by new interpretations of organizations about the educational process. In the case of the private sector, educational practices are impacted by directing actions towards the development of competencies in a dynamic labor market and by the purposes of meeting goals and achieving profits. Next, aspects related to the modernization of work and the use of technology, along with the adaptation of workers to the demands of an increasingly digitalized and interconnected work environment, are addressed. Subsequently, two internship experiences in the area of business pedagogy are presented. Regarding the first experience, the implementation of educational programs, the creation of a Corporate University, and the use of DE tools in a metallurgical company during the COVID-19 pandemic are analyzed. In the second, an online questionnaire was applied with the aim of capturing the perception of public institution employees about Corporate Education. The study leaves open questions about the possibilities of developing critical approaches in the context of CE, seeking to understand the more contextualized role of the pedagogue within these spaces and its importance for understanding the productive force of the worker.

Keywords: Corporate education; Pedagogues' professional fields; Internship experiences; Pedagogical practices in worker training.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Tempo de trabalho.....	30
Gráfico 2 - Mudança de cargo/função.....	31
Gráfico 3 - Funcionalidade da Educação Corporativa.....	32
Gráfico 4 - Atividades feitas pela Educação Corporativa.....	33
Gráfico 5 - Percepção da ideia de ensino e educação no trabalho.....	34
Gráfico 6 - Colaboração da EC nas atividades de trabalho.....	35
Gráfico 7 - A importância da EC nas atividades de trabalho.....	36
Gráfico 8 - Aprendizado com a EC nas atividades de trabalho.....	37
Gráfico 9 - Cargos de gerência e chefia participantes.....	38
Gráfico 10 - Impacto das ações educativas no trabalho.	38
Gráfico 11 - Evolução dos processos educativos.	39

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	PERCURSO METODOLÓGICO.....	13
3	EDUCAÇÃO CORPORATIVA E SUA TENDÊNCIA FRENTE AO MUNDO DO TRABALHO	15
4	A EDUCAÇÃO CORPORATIVA E A IDEIA DE INDIVÍDUO	17
5	A EDUCAÇÃO CORPORATIVA FRENTE AS NOVAS TECNOLOGIAS	21
6	VIVÊNCIA DE ESTÁGIO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA.....	22
7	PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES.....	29
	7.1 Primeira seção: tempo de trabalho e cultura organizacional.....	30
	7.2 Segunda seção: ações educativas no trabalho	31
	7.3 Terceira e quarta seções: a percepção das ações educativas no trabalho	37
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
	PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS.....	42
	REFERÊNCIAS.....	43
	ANEXO - QUESTIONÁRIO ONLINE	45

1 INTRODUÇÃO

Este estudo encontra-se no campo das investigações das relações entre educação e trabalho, votando-se para a temática da atuação do pedagogo na formação de trabalhadores, mais especificamente na chamada Educação Corporativa (EC). Ele surge da inquietação em compreender o papel desse profissional, o pedagogo, nesse modelo educacional desenvolvido pelas próprias empresas.

As ações de ensino e aprendizagem estão sendo impactadas por práticas e perspectivas consideradas inovadoras na área empresarial. Essas ações educativas são fortemente influenciadas pela ideia do capital humano e pelas perspectivas racionalistas, destacando-se por buscarem dinamismo e alinhamento com as tendências do mercado de trabalho. Verifica-se que no ambiente da EC o papel do pedagogo é pouco compreendido e mesmo desvalorizado.

Este estudo tem como objetivo refletir sobre esse campo de trabalho do profissional em pedagogia. O estudo segue uma abordagem qualitativa em que se busca a interpretação desses contextos, papéis, práticas, valores etc. Para tanto, foram realizadas pesquisa bibliográfica, análise de experiências de estágio não obrigatório na Educação Corporativa e a aplicação de um questionário de pesquisa online. Para entender a importância da Educação Corporativa (EC) no desenvolvimento profissional, foi elaborada uma análise dessa evolução.

Surgindo da necessidade das organizações de reaparelhar sua força de trabalho, a EC busca preencher lacunas e promover competências alinhadas com as demandas do mercado. A parceria entre empresas e instituições acadêmicas, a criação de Universidades Corporativas (UC's) e modelos educacionais orientados pelo mercado são evidências desse movimento. No entanto, constatou-se impasses no contexto empresarial, com críticas a educação sobre sua capacidade de atender às novas demandas de qualificação, impulsionando transformações nos treinamentos de funcionários das empresas, criando espaços para ações educativas de especialização profissional. Essa busca por inovação educativa influencia a estruturação dos programas de treinamento, com requisitos cada vez mais rigorosos para as habilidades dos trabalhadores. Assim, o papel do pedagogo pode ser relevante na criação de atividades que promovam competências alinhadas com as necessidades

institucionais, visando a produtividade e competitividade, mas com potencial de ir além de práticas padronizadas e reproducionistas.

As empresas moldam sua força de trabalho com base em uma ideologia determinada, influenciando a concepção de trabalhador e suas habilidades. Os estudos feitos através da pesquisa bibliográfica apresentaram que o conhecimento é sistematizado pela classe dominante, refletindo suas necessidades e interesses. Isso impacta diretamente o papel do pedagogo no ambiente corporativo, onde as ações educativas são moldadas pelas demandas do mercado. Também foi evidenciado que a interação entre trabalho e educação no contexto capitalista, enfatizando que as tendências corporativas atribuem competências valorizadas no mercado aos trabalhadores, tem potencial de refletir uma mudança na natureza do trabalho. Assim, a EC impulsiona o crescimento das empresas, mas pode perpetuar a divisão do trabalho.

Além desses aspectos, o avanço tecnológico está moldando o cenário profissional de forma exigente, demandando uma constante atualização de habilidades. As transformações na sociedade e na indústria moderna, fortalecidas pela tecnologia digital, estão redefinindo as qualificações necessárias para os trabalhadores. Um desses recursos tecnológicos abordados foram os Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA's), que surgem para oferecer benefícios no treinamento de funcionários, aumentando a necessidade de habilidades técnicas e conhecimentos tecnológicos.

2 PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa bibliográfica teve por objetivo a compreensão de alguns dos principais conceitos e ideias que incidem sobre esse campo de atuação profissional. Sobre as ideias estratégicas da EC, apresentadas como alternativas para a educação e qualificação profissional dentro das empresas, foram utilizadas como referências as formulações de Meister (1999), Eboli (2014) e Chiavenato (2009). Considerando que a análise da atuação do pedagogo nesse campo implica compreender os objetivos da EC, a trajetória de construção dessa noção e as críticas a ela, utilizamos o trabalho de Quartiero e Bianchetti (2011), e sobre as influências das mudanças estruturais e profissionais nas empresas Bomfin (2004). Para a compreensão das transformações

no ambiente corporativo pela reestruturação produtiva, utilizamos Antunes (2018) e para as modificações históricas na qualificação laboral, Cattani e Holzamnn (2011).

Com o objetivo de analisar esse campo de trabalho do profissional pedagogo, que vai além da sala de aula, acessamos as considerações de Libâneo e Pimenta (1999). Na compreensão da relação educação e trabalho, através de uma abordagem histórica da formação humana, considerando os aspectos econômicos e sociais, em uma análise crítica das práticas educativas, tomamos como referência os trabalhos de Saviani (1999, 2007), Ramos (2010), Kuenzer (1997) e Frigotto (1993), nos quais é destacada a relação intrínseca entre trabalho, formação humana e desenvolvimento social.

Para análise de questões vivenciadas nas experiências de estágio em relação ao uso dos Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA's), tecnologias que visam proporcionar maior agilidade nas atividades de ensino, utilizamos o estudo de Chiavenato (2009). Sobre a crescente tendência de digitalização do processo de ensino tomamos como referência Kenski (2007) e sobre o uso do conceito de andragogia, como referência teórica para o planejamento das ações educativas, foram consultados Almeida (2009) e Knowles (2009).

Também foram vivenciadas tentativas de implementação de práticas educativas críticas, voltadas ao desenvolvimento da autonomia dos trabalhadores com base no pensamento freiriano. Para reflexão das concepções orientadoras dessas experiências foi utilizado o trabalho de Freire (1996) e para o entendimento das ideias mais liberais de desenvolvimento reflexivo e individual nas quais esbarravam essas iniciativas, usamos as elaborações de Schon (2000).

No relato da primeira experiência, são apresentadas narrativas de uma vivência de estágio na área de EC em uma empresa metalúrgica, coincidindo com a criação de uma Universidade Corporativa (UC) em meio ao cenário desafiador imposto pela pandemia de COVID-19. Com o intuito analítico, foram observadas estratégias que buscavam agilidade em meio ao contexto híbrido do distanciamento social, focadas em uma qualificação instantânea, buscando alcançar resultados rápidos para as atividades laborais e logísticas da rotina de trabalho. Esta análise destacou os programas de treinamento, o planejamento estratégico para as ações da

UC, a oferta de cursos (minicursos) rápidos e fracionados, a gestão da carga horária em relação às atividades educativas, a avaliação dos recursos tecnológicos disponíveis e o estímulo à inclusão digital no aprendizado laboral.

Na segunda experiência de estágio, dessa vez em uma instituição governamental, foi realizada uma pesquisa qualitativa por meio de questionário online com o uso do *Google Forms*. Por meio dessa pesquisa, buscamos compreender a percepção dos trabalhadores sobre a importância da EC nas suas atividades de trabalho. A introdução do questionário apresenta o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). São realizadas 15 questões organizadas em 4 seções. A primeira seção tem por objetivo conhecer um pouco sobre a trajetória do respondente na instituição. A segunda seção busca captar a percepção sobre as ações da EC no trabalho. A terceira seção traz questões sobre a visão em relação à EC na valorização do trabalho. A quarta trata da percepção sobre os resultados da EC. Foram obtidas 28 respostas colhidas no período de 30 de outubro a 04 de novembro de 2023.

3 EDUCAÇÃO CORPORATIVA E SUA TENDÊNCIA FRENTE AO MUNDO DO TRABALHO

Para compreender o contexto da Educação Corporativa (EC) e seu papel no desenvolvimento profissional do trabalhador, tanto da indústria como do ramo administrativo^[1], é importante analisar como essa construção vem se desenrolando até o momento.

Como destaca Meister (1999), o surgimento da EC tem ligação com a necessidade das organizações de rearmar sua força de trabalho, para funções específicas ou para desenvolvimento pessoal e profissional, culminando também em parcerias de empresas com instituições acadêmicas, criação de Universidades Corporativas (UC's) e definição de modelos de sistemas educacionais guiados pelo mercado. Complementando esse ponto, Eboli (2014) observa que a EC busca preencher um espaço estratégico e de destaque para lidar com a competitividade empresarial, pois pode auxiliar no desenvolvimento de competências profissionais associadas ao mundo do trabalho.

Tanto Maister (1999) como Eboli (2014) defendem que a educação é um instrumento importante para conseguir vantagens competitivas. Essas iniciativas

concentram-se nas práticas laborais e na promoção da cultura organizacional, visando à formação profissional em consonância com as demandas do mercado de trabalho. Nessa lógica, Quartiero e Bianchetti descrevem um dos motivos que levaram a criação das UC's, enfatizando que:

Ao criarem UC's, as empresas estão preocupadas em desenvolver ações para obter respostas às suas atividades fins; ou seja, estão procurando treinamento e desenvolvimento para seus profissionais nos assuntos de seu interesse ocupacional e estratégico. Por outro lado, não se pode deixar de analisar que este contexto de educação permanente gera uma população de clientes que cresce continuamente: os adultos profissionais/alunos. Nesse sentido, surge um grande mercado para UC's, consórcios educacionais, universidades virtuais e empresas de treinamento especializado. (QUARTIERO; BIANCHETTI, 2011, p. 143).

Dessa forma, concepções sobre métodos educativos surgem nesses contextos corporativos e suas relações de negócio. Diante disso, observa-se que por conta do surgimento dessas necessidades, a educação vem tornando-se um assunto importante dentro das instituições empresariais, virando uma pauta constantemente debatida. Entretanto, a educação parece apresentar um certo impasse diante da rotina dinâmica do mercado. Diante disso, Quartiero e Bianchetti (2011) também destacam que a educação vem sofrendo duras críticas do ramo empresarial por não atender às novas demandas de qualificação para o mundo do trabalho, essa busca por solucionar tal impasse vem transformando os Centros de Treinamento e Desenvolvimento das empresas (T&D's) em espaços desenvolvedores de ações educativas para a qualificação e especialização profissional.

Essa busca contínua por inovação tem um impacto direto na estruturação dos programas de treinamento e desenvolvimento, resultando em requisitos cada vez mais exigentes para as habilidades e qualificações dos trabalhadores, pois:

Novas formas organizadas têm surgido e estão exigindo novas formas de aprendizagem e, por conseguinte, novos parâmetros pedagógicos para a implementação dos programas de treinamento, desenvolvimento e educação empresarial. O estágio atual inclui a aprendizagem organizacional, o capital intelectual, a gestão do conhecimento, a educação e a universidade corporativa. (BOMFIN, 2004, p.17).

Analisando assim, a constante influência das tendências inovadoras nas ações de treinamento e desenvolvimento tem potencial de influenciar a prática do pedagogo, explorando métodos mais alinhados com as ideias mutáveis e que podem ser vistos nas ações educativas a fim de sanar tal "impasse" da educação no contexto

corporativo. Para entender esse contexto de exigências feita pelas empresas, é importante analisar o cenário histórico da construção ideológica do que é entendido como empresa no Brasil, assim como suas formas de organização, gestão de pessoas e de capacitação profissional do trabalhador.

De um modo geral, Bomfin (2004) argumenta que houve três bases teóricas que orientaram a estruturação e o gerenciamento de muitas empresas brasileiras, agrupando algumas abordagens clássicas advinda das ideias de Frederick Winslow Taylor e Henri Fayol, e estruturalistas influenciadas pelas ideias de Max Weber. Nessa ideia, as empresas brasileiras, ao adotarem abordagens clássicas e estruturalistas, buscam integrar eficiência, divisão de trabalho, organização hierárquica e princípios burocráticos em sua gestão, a fim de melhorar a produtividade e a eficiência organizacional. Assim, “Taylor e Fayol influenciam a fábrica, a produção e a engenharia industrial; Weber influencia os escritórios e a administração de negócios com seu modelo burocrático” (BOMFIN, 2004, p.14).

Com base nessas formulações depreende-se que caberia ao pedagogo a construção de atividades que capazes de promover junto ao trabalhador o desenvolvimento de competências dinâmicas e abrangentes, já que as atividades educativas na EC são moldadas pelas demandas institucionais, levando em consideração as novas exigências de produtividade e competitividade.

4 A EDUCAÇÃO CORPORATIVA E A IDEIA DE INDIVÍDUO

As empresas geralmente moldam e estruturam sua força de trabalho com base em uma determinada ideologia. Ao examinar mais a fundo, percebe-se que a noção de trabalhador e as habilidades exigidas no ambiente corporativo podem refletir influências do conhecimento produzido socialmente, como destaca Kuenzer:

Historicamente, a classe social que detém a posse dos instrumentos materiais também, e não é por coincidência, detém a posse dos instrumentos intelectuais que lhe permitem sistematizar o saber socialmente produzido, transformando-o em ‘teoria’. Assim, mesmo existindo nas relações sociais, o saber é elaborado pela classe dominante, passando a assumir o ponto de vista de uma classe social, que o utiliza a seu favor. (KUENZER, 1997, p. 27, grifos da autora).

A influência do ramo empresarial nos processos educativos pode ser analisada como processo de adaptação dessas ações pedagógicas às exigências do

mercado de trabalho (a teoria). Essa modelagem (sistematização do saber) pode exercer um impacto direto na atuação do pedagogo dentro desses espaços corporativos, já que as tendências dinâmicas e experimentais dessas ações definem as necessidades de profissionalização do trabalhador, formando-o somente para as necessidades e interesses institucionais.

Além disso, a interação entre trabalho e educação dentro do contexto capitalista pode desempenhar um papel significativo nas atividades pedagógicas. Uma característica dessa relação é destacada por Ramos (2010) ao enfatizar que existem as “esferas do conhecimento e da produção; da ciência e da técnica; da teoria e da prática. Em outras palavras, o trabalho se divide entre trabalho intelectual e trabalho manual.” (p.103). Dessa forma, o capitalismo está presente nesses processos educativos ao trazer essa divisão da prática laboral.

À medida que as tendências no ambiente corporativo continuam a evoluir constantemente, novas percepções e valores são atribuídos às competências do trabalhador. Essa abordagem permite direcionar o foco para a pessoa e não para a função, reconhecendo que o conhecimento reside somente no indivíduo (CHIAVENATO, 2009). A gestão do conhecimento através das competências inclui analisar perfis de trabalhadores que possuam “expertises” para seu trabalho, como revela Chiavenato:

Competências básicas - na forma de conhecimentos, habilidades, atitudes, interesses, traços, valor ou outra característica pessoal - são aquelas características pessoais essenciais para o desenvolvimento da atividade e que diferenciam o desempenho das pessoas. Todo colaborador precisa aprender a construir um conjunto de competências básicas para desenvolver suas atividades com sucesso. (CHIAVENATO, 2009, p.129).

Diante dessas afirmações, compreende-se que a força de trabalho, e até mesmo o próprio ser humano, tem seu valor determinado pelo desenvolvimento profissional, interesses pessoais, valores intrínsecos, ou mais precisamente, com o desenvolvimento das qualificações laborais e até mesmo motivação pessoal. Considerar o indivíduo de maneira isolada de seu contexto leva a uma abordagem educacional meramente individualista, resultando na redução da natureza humana à sua dimensão biológica. Isso ocorre sem a devida consideração da integralidade do trabalhador como ser humano, privando-o de uma perspectiva que valorize suas características e necessidades específicas. (RAMOS, 2010).

De maneira geral, a EC tende a favorecer o aprimoramento do capital empresarial por meio do capital intelectual, estabelecendo-se nos ambientes corporativos como uma ferramenta que fortalece a busca pela produtividade. Assim também, as UC's aparecem como formas sofisticadas de ampliar os treinamentos e desenvolvimento de funcionários. Porém, é interessante analisar que essas perspectivas de qualificação do trabalhador podem trazer um refinamento da ideia capitalista de divisão do trabalho, a base de toda a alienação (RAMOS, 2010). Isso reforça a perspectiva tecnicista e individualista, uma vez que adotam a noção de neutralidade científica e a aplicação da organização racional do processo educacional (SAVIANI, 1999).

Se a formação do homem está condicionada à sua maneira de produzir-se no mundo, ao analisar o trabalhador frente as tendências do meio corporativo, percebe-se outra tendência da visão corporativa de educação: atribuir competências que antes eram atribuídas aos cargos de gerência. Dentro das exigências do mercado de trabalho, vê-se uma influência no plano de carreira dos trabalhadores para exercer funções que historicamente não tinham tais características, como coloca Meister:

[...] estão levando a responsabilidade e a autoridade para os níveis hierárquicos inferiores, dos gerentes e engenheiros para os trabalhadores comuns. [...] mais funcionários precisam pensar e agir como gerentes, precisam saber como interpretar informações, aplicá-las ao seu trabalho e tomar decisões empresariais. À medida que a estrutura hierárquica do local de trabalho se achata e diminui o espaço entre as posições de liderança e aquelas responsáveis pela produção e entrega de um produto ou serviço, o papel do funcionário está adquirindo uma natureza cada vez mais gerencial. (MEISTER, 1999, p. 19).

Essa tendência reflete uma mudança na natureza do trabalho, além de reforçar a divisão social do trabalho, colocando o processo educativo das UC's e da EC como uma ferramenta para tornar o trabalhador mais "flexível". Isso, na prática, pode reproduzir a ideia da redistribuição de responsabilidades, contribuindo para um ambiente em que os trabalhadores se veem pressionados a fazer mais com menos, em troca de desenvolvimento profissional e da fazer parte da "família da empresa". Essa tendência apresentada por Meister (1999) normaliza o aprendizado "multigerencial", atribuindo mais responsabilidades ao trabalhador e talvez uma perspectiva de enriquecimento do currículo e sucesso profissional, influenciando também parâmetros sociais na criação da figura estereotipada do "trabalhador de sucesso".

Ao analisar essas abordagens pela lente histórico-crítica, a essência humana e sua percepção de trabalho se desenvolvem por meio da constante transformação e interação com a natureza ao longo do tempo. A relação entre trabalhador e trabalho é intrinsecamente histórica, influenciada por fatores sociais, pelas dinâmicas econômicas e de dominação de classes, essas delineiam as características de um trabalhador qualificado no atual tempo histórico.

Saviani sinaliza sobre a formação do homem frente aquilo que ele mesmo produz, pois:

[...] o homem não nasce homem. Ele forma-se homem. Ele não nasce sabendo produzir-se como homem. Ele necessita aprender a ser homem, precisa aprender a produzir sua própria existência. Portanto, a produção do homem é, ao mesmo tempo, a formação do homem, isto é, um processo educativo. (SAVIANI, 2007, p. 154).

Na atualidade, as demandas de empregabilidade impõem aos trabalhadores o aprendizado de diversas habilidades e múltiplas funções, essa dinâmica não apenas aborda uma questão profissional, mas também confere sentido e condição existencial à vida do indivíduo, integrando-o em um mercado de trabalho altamente competitivo. Como afirma Kuenzer:

[...] vêm se construindo diferenciações, criando-se novas categorias de profissionais qualificados em processo permanente de competição, definindo-se a nova concepção de empregabilidade como resultante de esforço individual e fundada na “flexibilidade” enquanto capacidade para adequar-se a mudanças [...] (KUENZER, 1999, p. 21, grifos da autora).

Essa constante competição por profissionalização no mercado de trabalho remete às bases da teoria do capital humano. Esses aspectos abordam as relações de trabalho em uma ótica positivista, pois o processo educativo na ótica empresarial, conseqüentemente da EC, é limitado à função de produzir um aparato de habilidades intelectuais, de atitudes, ou “um determinado volume de conhecimentos que funcionam como geradores de capacidade de trabalho e, conseqüentemente, de produção” (FRIGOTTO, 1993, p.41).

Assim, torna-se relevante pensar se o ambiente de trabalho e suas atividades buscam promover aprendizados que assegurem a qualificação profissional e não somente a habilidades técnicas imediatas e anseios corporativos. O desenvolvimento da identidade profissional é fortemente ligado à compreensão do homem e suas

atividades de trabalho, esse entendimento sofre influência da visão corporativa de trabalho, que coloca a educação como disseminadora de vantagens competitivas para a empregabilidade, ao mesmo tempo em que ajuda na formação identitária do indivíduo como trabalhador “esforçado”.

5 A EDUCAÇÃO CORPORATIVA FRENTE AS NOVAS TECNOLOGIAS

Com o mundo virtual, a evolução do cenário profissional tornou-se progressivamente mais exigente. Para Cattani e Holzamnn (2011), isso está refletindo em transformações históricas na qualificação laboral, pois a Revolução Industrial demandou novos tipos de formação durante o surgimento das fábricas e a rápida evolução tecnológica atual requer habilidades adaptáveis e uma constante atualização de funções, reforçando a necessidade de uma educação profissional alinhada às demandas exigidas.

Assim, o amplo processo de reestruturação produtiva, alimentado ao longo do tempo, mantém-se presente no cenário atual, aonde a “hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, tablets, smartphones e assemelhados” se desenvolveram e agora estão “controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI” (ANTUNES, 2018, p.38). Além da indústria moderna, o conhecimento também se apresenta como informação e mercadoria, virando uma força produtiva nos outros campos laborais (SILVA, 1991).

Ao abordar o tema das transformações da tecnologia na sociedade, Kenski (2007) também pondera sobre as mudanças no mundo do trabalho. Essa autora coloca que a emergência de uma nova sociedade tecnológica é impulsionada principalmente pelos avanços nas tecnologias digitais de comunicação e informação, bem como na microeletrônica. Essas inovações, em comparação com as tecnologias anteriores, quando amplamente adotadas, transformam as habilidades profissionais e influenciam a vida diária das pessoas, seu trabalho, sua maneira de se informar e de se comunicar com os outros e com o mundo todo.

Já a perspectiva corporativa de tecnologia da educação pode ser compreendida ao analisar que esses recursos tecnológicos podem trazer inúmeros benefícios para os treinamentos de funcionários. A tecnologia no treinamento pode ser desdobrada em dois tipos de sistemas; físico (*hardware*) e abstrato (*software*).

Ambos são pensados na lógica de custo-benefício, já que podem proporcionar várias formas de recursos didáticos, pedagógicos e instrucionais (CHIAVENATO, 2009). Isso potencializa uma crescente necessidade de pensar educação para além da escola, pois aumenta a busca pela cultura de aprendizagem no mundo do trabalho e demanda o domínio de conhecimentos técnicos, teóricos e habilidades com recursos tecnológicos para o trabalhador. Cada vez mais as empresas buscam melhorar essa promoção e reprodução de métodos para profissionalizar sua mão de obra. Um dos meios analisados nesse trabalho são os Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA's), que podem ser entendidos na forma abstrata além do campo físico (*software*), mas isso também engloba a disponibilidade dos recursos mecânicos e meios físicos (*hardware*) para o acesso aos AVA's.

Através dessa virtualização do aprendizado, compreende-se que o ensino possa ser mais eficiente e assim alcançar rapidamente muitos trabalhadores, favorecendo novamente os objetivos empresariais. O atual tempo histórico exige que o trabalhador tenha diversas habilidades e saiba gerenciar diversas situações, isso tem potencial de influenciar sua visão sobre o que é o trabalho, tanto de forma positiva, na busca por desenvolvimento profissional, como de forma negativa, pensando que o trabalho se tornou mais um lugar de conteúdos maçantes e obrigatórios para garantir a permanência no mercado de trabalho. Essas são possibilidades potenciais que serão analisadas no contexto vivenciado de estágio em EC e na pesquisa online (*survey*) desenvolvida no órgão governamental.

6 VIVÊNCIA DE ESTÁGIO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Na formação de pedagogos, entende-se que existe uma busca por diversas formas de transmissão do conhecimento, estudando diversas metodologias e teorias para tornar a prática uma ação que efetivamente cumpra seu papel de formar cidadãos para viver em uma sociedade democrática, o que conseqüentemente afeta suas práticas e relações no âmbito do mercado de trabalho. Como ressalta Libâneo e Pimenta (1999), “a pedagogia é mais ampla que a docência, educação abrange outras instâncias além da sala de aula, profissional da educação é uma expressão mais ampla que profissional da docência” (p. 252).

Para compreender mais especificamente as dinâmicas e práticas

pedagógicas executadas no ambiente educacional das empresas, serão analisadas vivências de estágio na área de EC. A primeira vivência encontra-se no relato de estágio apresentado a seguir.

O objetivo central foi relatar minha vivência dentro da educação corporativa, mediando processos educacionais para o desenvolvimento de programas de sensibilização, avaliações de desempenho, treinamentos, trilhas de aprendizagens e ações educativas com auxílio de Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA's).

Essas ações foram desenvolvidas para o público adulto (EJA), focadas na educação e qualificação profissional, auxiliando na dinâmica das atividades desenvolvidas para trabalhadores dos ramos da indústria, comércio, administrativo e financeiro. Dentro desse estágio, as ações tinham o objetivo de desenvolver uma educação emancipadora, tendo como metodologia principal de aprendizagem por meio da ideia da Andragogia. Outro fator de influência nesse contexto vivencial, foi a utilização do ensino-híbrido dentro do contexto de pandemia da COVID-19, onde o distanciamento social se fez presente dentro do espaço laboral, conseqüentemente sua utilização foi alavancada.

As finalidades gerais dessas práticas relatadas buscavam sanar as necessidades de aprendizagem individual dos colaboradores da empresa e compreender as problemáticas de acessibilidade ao ensino por parte de todos, adotando técnicas dinâmicas e definindo conteúdos customizados às necessidades e competências atribuídas a cada função dentro da empresa.

No início do estágio, as demandas e necessidades estavam direcionadas para a criação de uma Universidade Corporativa (UC) Foram avaliadas as possibilidades e o interesse da empresa no desenvolvimento desse projeto, que tinha como objetivo: a melhoria contínua dos processos de produção, a qualificação dos trabalhadores dentro de suas funções, conscientizar a visão de carreira, desenvolver a carreira profissional dos funcionários, gerar maior competitividade de mercado e atrair visibilidade para a marca da empresa.

Através de uma perspectiva pedagógica dos processos de ensino e aprendizagem, pude compreender o desenvolvimento dos projetos que buscam melhorar as habilidades e performances dos colaboradores. Assim, foi feito um

mapeamento de propostas educacionais contemplando questões da convivência, profissionalismo, necessidades de treinamento e saúde ocupacional. Assim, o início das atividades foram se desenrolando, buscando a valoração das aprendizagens desenvolvidas dentro dos setores da empresa (fábrica, administrativo e lojas).

Inicialmente, foi apresentado uma pequena reunião em que foram traçadas metas e um aparato geral do projeto que estaria começando. O principal conceito colocado para explicar um dos pilares da UC foi a Andragogia (do grego *andros* - adulto - e *agogus* — guiar, conduzir, educar), inicialmente pensada pelo professor alemão Alexander Kapp (1833) e baseada nas teorias educacionais de Platão para evidenciar as necessidades de aprendizagem continuada de jovens e adultos no decorrer da vida, sendo esse termo posteriormente popularizado pelo educador norte-americano Malcolm Knowles (Almeida, 2009).

A partir disso, fui guiado para auxiliar na gestão da plataforma EaD que futuramente seria usada na gestão dos conteúdos e tutoria para os alunos/trabalhadores. Aqui realizei cadastros de discentes e organizei listas de presença para os eventos que já aconteciam na empresa, mas a partir desse processo de implementação da UC, o controle das atividades educacionais (cursos, palestras, treinamentos e capacitações) passaram a ser mais organizados, sempre passando por uma avaliação da educação corporativa, para validação, ajustes e modificações que pretendiam garantir a qualidade dessas atividades.

Embora muitos trabalhadores não tenham entendido a proposta de imediato, a cultura organizacional da empresa sempre foi bastante presente, tanto coletivamente quanto individualmente, isso fui um facilitador na hora de organizar e planejar eventos da Educação Corporativa, pois muitas atividades já estavam previstas ou em andamento, o desafio estava só em relacioná-los ao novo setor da empresa, a Universidade Corporativa.

Durante esse período inicial das atividades de estágio, a empresa estava às vésperas de um evento chamado “Semana SIPAT” que focava na prevenção de acidentes de trabalho, buscando a conscientização do colaborador sobre sua responsabilidade e cuidados no ambiente de trabalho. Houve a necessidade de auxiliar os setores da Saúde, Segurança Ocupacional e Medicina do Trabalho para

desenvolver atividades e planos de ensino voltadas para a saúde e segurança.

A organização foi feita buscando profissionais que trariam conteúdos voltados a educação em saúde, aqui foi de minha responsabilidade trazer ideias para dinâmicas e salientar a importância do assunto, pude ministrar sobre o tema “Qualidade de vida em casa e no trabalho” voltado para a conscientização do aprendizado sobre a saúde física, mental e social do trabalhador, salientando a importância da busca por desenvolver as habilidades para além do trabalho, investindo em *hobbies*.

Nesse ponto, também tive de enfatizar a busca por progressão profissional, fazendo alusão a uma das características da cultura organizacional da empresa: o incentivo de aprimorar habilidades laborais para executar outras funções mecânicas no ambiente trabalho, principalmente o setor fabril.

Em seguida, fui designado a atuar na organização de outro evento denominado “Semana KAIZEN”, aqui participando de forma mais indireta, ficando apenas na parte de organização das salas, no auxílio de recursos pedagógicos para as aulas do treinamento, organização de debates com os profissionais da área de produção e auxiliar na mediação das ideias apresentadas. O treinamento em questão foi apresentado como uma proposta para melhorar a qualidade da produção, diminuir os desperdícios e fortalecer uma cultura de atenção constante aos detalhes.

Esse processo foi auxiliado por uma plataforma EAD, com a gestão e controle de frequência virtual e física e no agendamento dos horários das aulas. Ao final desse treinamento, todos os trabalhadores participantes foram certificados, processo esse que também foi feito com meu auxílio, elaborando e fornecendo os certificados para cada funcionário de forma individual.

Depois desses eventos, o foco continuou sendo a implantação cada vez mais efetiva da Universidade Corporativa, porém com objetivo no ensino acessível a todos os colaboradores por meio da plataforma EAD, ou Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) do aluno/trabalhador, usando a ideia do “*Lifelong Learning*” com conceitos conteudistas e o processo de ensino voltado para a metacognição (GHISLENI, 2020), pois os conteúdos eram fracionados e divididos por categorias dentro de “Trilhas de Aprendizagem”, ou o conjunto de “minicursos” com um mesmo tema e objetivos

didáticos complementares. Interessante observar que essas trilhas eram customizadas dependendo do trabalhador e sua função na empresa.

O operário da fábrica não tinha acesso as mesmas “Trilhas de Aprendizagem” que o funcionário do setor financeiro, por exemplo. A percepção corporativa era de que tais conhecimentos não agregavam para a função em alguns setores, enquanto eram úteis ou faziam parte do “nicho corporativo” de outras áreas da empresa. Assim que o AVA começasse a funcionar, os “minicursos” estariam disponíveis na plataforma por completo, porém não era o foco divulgar o acesso a todos os cursos, mas de fortalecer a ideia das “Trilhas de Aprendizagem” para a função que o funcionário estava executando.

Assim, muitos trabalhadores só compreendiam a parte de realizar as “Trilhas de Aprendizagem” e cumprir o que estava sendo colocado pelos gerentes e supervisores. Esses “minicursos” eram disponibilizados de forma digital, pelo computador e pelo smartphone (celular), tanto de forma livre, como em trilhas de aprendizagem que buscavam desenvolver algum aprendizado específico, entre esses, cursos de informática para melhor inclusão digital e trilhas para jovens aprendizes, ressaltando pontos importantes para o desenvolvimento das habilidades no início da carreira profissional.

Essas ações de desenvolvimento de conteúdos virtuais buscavam dinamismo com o ensino-híbrido, devido ao contexto pandêmico de COVID-19, sendo estudadas formas de acessibilidade tecnológica, implementando “Frentes Avançadas” nas filiais da empresa, que eram compostas por computadores com acesso à internet para o acesso ao AVA da empresa. Esse contexto trouxe alguns desafios, dentre eles o trabalho de inserção digital com trabalhadores que não tinha concluído o ensino médio (muitos nem o fundamental) mas precisavam, por questões institucionais, ter acesso ao AVA para atingir a meta.

Dentro disso, pude compreender melhor a perspectiva corporativa de ensino, através de Knowles (2009), onde o adulto desenvolve o autodirecionamento devido a maturidade orgânica e psicológica, em que o trabalhador alcançou um estágio de maturação física (prontidão), permitindo a capacidade de reprodução e um estágio de maturação psicológica, possibilitando atribuir responsabilidades pela própria vida, no

âmbito familiar, social e profissional.

Posteriormente, me foi demandado buscar contatos com instituições de ensino superior para convênios educacionais com a empresa, visando beneficiar os trabalhadores e seus dependentes com descontos em faculdades, sinalizando a importância de especialização profissional e da educação em seus contextos de vida. Aqui muitos trabalhadores ficaram animados com ideia de poder pensar em pagar uma faculdade para os filhos, embora muitos tenham demonstrado interesse próprio, mas desanimavam devido ao contexto social e de hierarquia do trabalho ao qual se encontravam.

Ao concluir os processos de organização da plataforma EaD, foram feitos testes no ambiente virtual para evidenciar sua eficácia, testando a velocidade e ajustando de forma superficial a infraestrutura de rede. Após isso, iniciou-se um projeto piloto para analisar e compreender quais ações a rotina o EaD demandaria para a empresa, além de verificar quais benefícios e melhorias trariam na qualidade profissional e no desempenho dos funcionários. Analisou-se a viabilidade da participação dos setores envolvidos, o acesso dos colaboradores aos meios digitais, sendo realizado um alinhamento com chefes de departamento para a importância da ação, conscientizando-os que em alguns momentos da rotina de trabalho os colaboradores poderiam pedir e negociar um período da carga horária de trabalho para ter acesso a plataforma EaD.

Nesse processo, precisei organizar mais uma “Trilhas de Aprendizagem” com conteúdos voltados para a área de vendas da empresa, foram gravados pequenos vídeos que falavam sobre o assunto de vendas técnicas, posteriormente todos os vídeos foram organizados intencionalmente com um objetivo de proporcionar um melhor entendimento sobre como realizar vendas específicas para os clientes, além de melhorar a comunicação entre os vendedores e o setor produtivo da fábrica.

No final dessa “Trilha de Aprendizagem”, foi preciso organizar uma forma de avaliar o conhecimento adquirido pelos colaboradores, com isso acordado com os gerentes a criação de relatórios individuais para cada filial, com os pontos que achavam mais importantes da trilha, buscando a opinião de todos os participantes do processo e trazendo a ideia da problematização da realidade. Paulo Freire (1996, p.

86) lembra que “[...] o fundamental é que professores e alunos saibam que a postura deles, do professor e dos alunos, é dialógica, aberta, curiosa, indagadora e não apassivada, enquanto fala ou enquanto ouve”.

O trabalhador pôde colocar as experiências e aprendizados durante suas práticas, relacioná-las com os vídeos e compartilhá-las, assim podendo compreender como suas vivências na rotina de trabalho servem para ajudar outros colaboradores, principalmente os novatos, no exercício da função. Também foi proporcionado outro espaço para deixar sugestões de quais assuntos poderiam ser importantes para futuras abordagens nas “Trilhas de Aprendizagem” seguintes. Depois projeto piloto, foi organizado o lançamento da plataforma para todos os colaboradores.

Ao lançar a plataforma EaD, o AVA, participei do desenvolvimento de várias “Trilhas de Aprendizagem” para os colaboradores, novamente com algumas trilhas específicas para determinados setores. Um dos principais focos no início das atividades da plataforma eram os cursos para o desenvolvimento individual e profissional, incentivando o aprendizado autônomo na própria área de atuação, na sensibilização e reflexão da ação do próprio profissional (SCHON, 2000), podendo ajudar o colaborador nas suas tomadas de decisões, além da troca de experiências e conhecimentos com outros profissionais, sem práticas isoladas.

Um dos contrastes dessas ações foram a pouca orientação dada aos colaboradores quanto as diversas áreas de conhecimentos que os “minicursos” proporcionavam, deixando de forma subjetiva que a plataforma AVA da empresa ajudava no desenvolvimento profissional, mas não apresentavam quais horizontes o trabalhador poderia ter com os conteúdos presentes nos “minicursos”.

Durante esse período, buscamos contatos com escolas técnicas para visitas de estudantes à empresa. Aconteceram três visitas de turmas com estudantes de arquitetura e segurança do trabalho, objetivando a promoção da empresa e o compartilhamento de conhecimentos e práticas dos profissionais que já estão no mercado de trabalho, interagindo com estudantes que ainda estão em processo de formação.

Por fim, já no final do contrato de estágio, minhas atividades estavam mais direcionadas no controle de eventos educacionais e no acompanhamento de

atividades na plataforma, juntamente com a tutoria de alunos nos treinamentos, lançamento de presença e registo. Uma das grandes limitações foi a conscientização do papel educação dentro do ambiente de trabalho, pois as pessoas ainda enxergam muitas das atividades propostas apenas como obrigações dentro do mercado de trabalho ou como forma de competitividade dentro da empresa.

Isso também influenciou a visão dos chefes da empresa, que de imediato não viram muitas “vantagens” em dispor do tempo para criar projetos que viabilizem a busca por conhecimento, já que as relações dentro do ambiente industrial são preestabelecidas e muitas vezes difíceis para um colaborador mudar sua rotina de trabalho para viabilizar seu processo educativo.

De início, a rotina de trabalho trouxe barreiras para desenvolver os conteúdos de cunho individual, a empresa só colocava como “obrigatório” os conteúdos que tinham relação direta com seus setores, o que desestimulou a busca autônoma por conhecimento e emancipação de ideias. Isso foi sendo superado aos poucos e com a demonstração da eficiência do ambiente EAD, pois os funcionários começaram a se interessar autonomamente, o que trouxe para a empresa uma visão mais ampla de como estava a interação dos funcionários fora do ambiente de trabalho e nos momentos de descanso dentro da rotina. Muitos se empenharam e navegaram na plataforma para conhecer e tirar dúvidas de como usá-la além dos conhecimentos do próprio setor de trabalho, o que facilitou o engajamento.

São necessárias propostas de investimentos em recursos digitais, principalmente se tratando de plataformas EAD, pois nesse caso, a conexão com os meios digitais (Internet, suporte técnico) ajudaram na acessibilidade aos minicursos e trilhas de aprendizagem. Também, os setores da empresa poderão se comunicar mais efetivamente para atuarem em sintonia com as necessidades da instituição, já que nesse âmbito a educação corporativa serviria como mediadora dessa conversa, ajudaria no esclarecimento das atividades e no fortalecimento do objetivo em comum com a qualificação profissional, porém de forma coletiva.

7 PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES

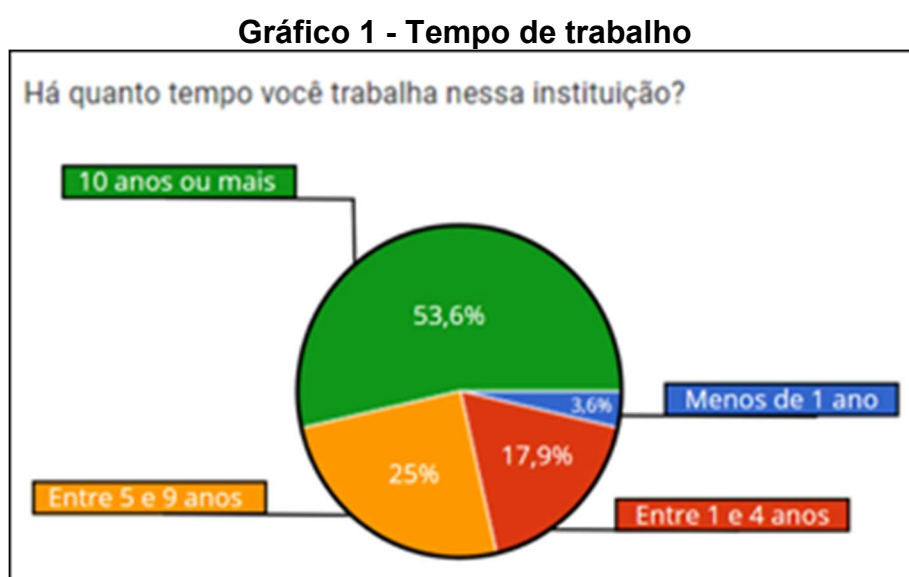
Durante a segunda experiência de estágio, dessa vez em uma organização pública, para conhecer a percepção dos trabalhadores em relação às ações de

educação, foi aplicado um questionário online, no modelo *survey*. O questionário foi aplicado no final do mês de outubro de 2023, com a participação de 28 respondentes.

Através desses levantamentos, buscou-se averiguar algumas das implicações existentes dentro da relação do trabalhador com as atividades educacionais no ambiente corporativo. O questionário possui 15 questões organizadas em 4 seções. A primeira, intitulada **Carreira e área de atuação**, traz questões que buscam identificar dados sobre a trajetória do respondente na instituição. A segunda, **A importância da Educação Corporativa**, busca captar a percepção dos respondentes sobre as atividades de EC e como são percebidas nas ações do trabalho. A terceira, **Educação no trabalho**, busca entender a visão sobre como a educação pode ampliar os sentidos e valorizar o trabalho. A quarta e última, **A concepção das questões educativas no trabalho**, traz questionamentos sobre a percepção dos resultados das atividades da EC. A seguir apresentamos os resultados obtidos com algumas reflexões.

7.1 Primeira seção: tempo de trabalho e cultura organizacional

Nesse primeiro ponto da pesquisa, as perguntas estavam voltadas para a trajetória do funcionário na instituição. O objetivo foi trazer uma relação de tempo de serviço, como funcionava a dinâmica de mudança de funções e qual a relação de tempo em que essas mudanças ocorrem. Os resultados seguem abaixo:



Fonte: Pesquisa de percepção sobre a EC, 2024.

Percebe-se, que a grande maioria dos respondentes possuem um vínculo

maior com a instituição ao longo dos anos, o que pode evidenciar que o tempo de trabalho influencia na participação e interação dos trabalhadores com as questões vinculadas a Educação Corporativa. Esse processo pode ser resultado de vários fatores, como a vivência e maior participação nas atividades educacionais (cursos, treinamentos, palestras etc.) dentro da empresa.



Fonte: Pesquisa de Percepção sobre a EC, 2024.

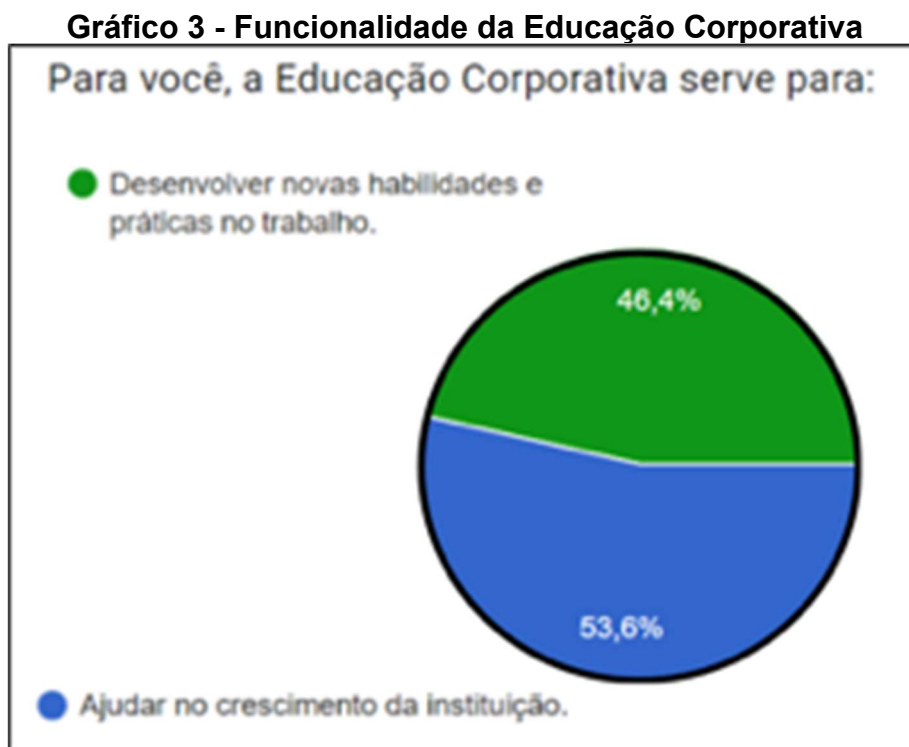
O Gráfico 2 traz outro dado importante para a análise, pois como a maioria dos participantes são trabalhadores que possuem maior vínculo empregatício, conseqüentemente mais da metade mudou de função pelo menos uma vez, alterando também sua dinâmica de aprendizado institucional e conseqüentemente passando por algum processo de treinamento ou atividade educacional, mediado pela Educação Corporativa, para trocar de função.

À primeira vista, diante desses resultados, o tempo de serviço pode influenciar na percepção das ações educativas feitas pela EC, visto que as vivências alcançadas pelo trabalhador e seu contato constante com a cultura organizacional trazem percepções mais contundentes sobre os processos educacionais desenvolvidos institucionalmente.

7.2 Segunda seção: ações educativas no trabalho

A segunda seção da pesquisa trouxe a relação dos trabalhadores com a

Educação Corporativa, relacionando as atividades educativas a suas funcionalidades e destacando a visão do indivíduo. O Gráfico 3 traz as percepções dos funcionários quanto ao serviço prestado pela Educação Corporativa:

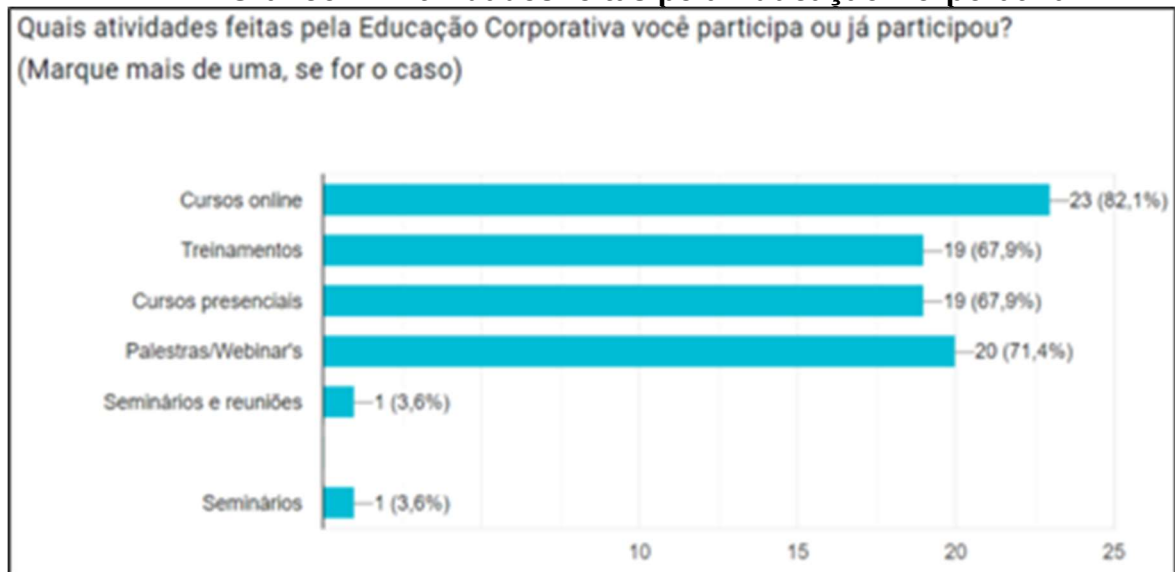


Fonte: Pesquisa de Percepção sobre a EC, 2024.

Compreende-se que a visão dos participantes tende a estar voltada para uma educação auxiliadora no crescimento corporativo e diretamente vinculado ao aprendizado de novas habilidades na empresa. Dessa forma, esses dados podem estar atrelados com os apresentados na primeira seção adquiridos (Gráfico 1; Gráfico 2). Esse ambiente pode culminar na busca por novos cursos para desenvolver habilidades e práticas no trabalho.

Conseqüentemente, quase 50% dos trabalhadores entendem que a Educação Corporativa se faz necessária para desenvolver novas habilidades e práticas, o que é importante quando existe um ambiente com grande mobilidade de cargos. A seguir, encontram-se as respostas coletadas desses trabalhadores sobre quais atividades educativas mais fizeram parte da sua carreira profissional até o momento da pesquisa:

Gráfico 4 - Atividades feitas pela Educação Corporativa



Fonte: Pesquisa de Percepção sobre a EC, 2024.

A maioria dos trabalhadores participaram de atividades que estão presentes nos Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA's), onde geralmente são apresentados cursos online e semipresenciais. Nesse cenário, uma possibilidade é que os cursos online também podem ser integrados com outras atividades educativas. Uma evidência disso seria o grande número de trabalhadores que exerceram treinamentos e cursos presenciais juntamente com os cursos nos AVA's, já que normalmente as empresas incorporam essa ferramenta de aprendizagem a formação dos trabalhadores.

Essa formação EaD pode auxiliar na grande procura por mudança de setor, pois normalmente são executadas em grande escala e com diversas turmas nos ambientes virtuais, favorecendo uma formação instantânea e ampla para capacitar o trabalhador para outras funções dentro da empresa.

Mais uma vez, é apresentado o fato de os colaboradores estarem mais presentes em outras atividades, como o caso das palestras e reuniões, consequência da integração com o ambiente de trabalho, podendo assim perceber mais atentamente quais as ações educativas que julgam necessárias para sua carreira dentro da instituição.

Já em outra parte da seção, foi elaborada uma pergunta de múltipla escolha para analisar qual a concepção de educação mais está presente no meio corporativo em questão. A ideia foi apresentar algumas frases comuns, encontradas no ambiente

de trabalho e relacionadas com o aprendizado e a educação. Foi solicitado que cada trabalhador escolhesse qual ele se identifica quando o assunto são práticas educativas no ambiente de trabalho. Dessa forma, foram colhidos os seguintes dados:

Gráfico 5 - Percepção da ideia de ensino e educação no trabalho



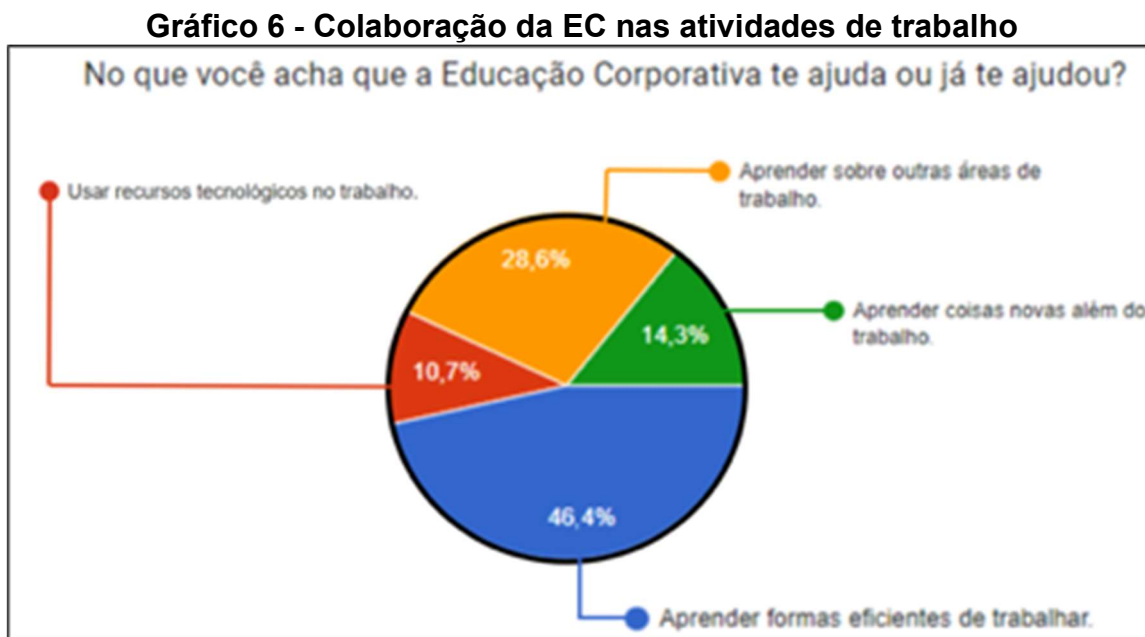
Fonte: Pesquisa de Percepção sobre a EC, 2024.

Analisando os dados, observa-se que a maioria dos trabalhadores entendem que são necessários alguns processos básicos (leitura, escrita, etc.) e importantes para um processo de aprendizado eficiente para o trabalho. Outro ponto abordado diz respeito ao tempo dedicado ao aprendizado que o trabalhador possui na sua rotina de trabalho, com quase 18% dando importância para o tempo como algo necessário para o aprendizado dentro da empresa.

A compreensão de educação como um processo prático alheio ao campo teórico. Dentro das relações de trabalho é comum analisar que o aprendizado surge com a prática, o que é apresentado na pesquisa indica que o percentual de trabalhadores que pensam a educação no trabalho seja majoritariamente prático é baixo. Mesmo que participem de cursos, com conteúdo teóricos, abre margem para compreender se esses funcionários estão satisfeitos com as atividades educativas, ou se apenas visualizam as atividades pedagógicas como algo desconectado da realidade do trabalho.

Essa visão das atividades pedagógicas desenvolvidas no trabalho também proporciona analisar outra parte da pesquisa, onde os trabalhadores que as ações

educativas afetam suas práticas no trabalho. Nesse caso, foi perguntado como esses funcionários se sentiram ajudados pela Educação Corporativa dentro da área de trabalho. É importante compreender como que o processo de percepção das ações educacionais pode ser influenciado pelo impacto da ação educativa para além de proporcionar cursos e palestras. A seguir, estão colocados os dados que evidenciam essa hipótese:



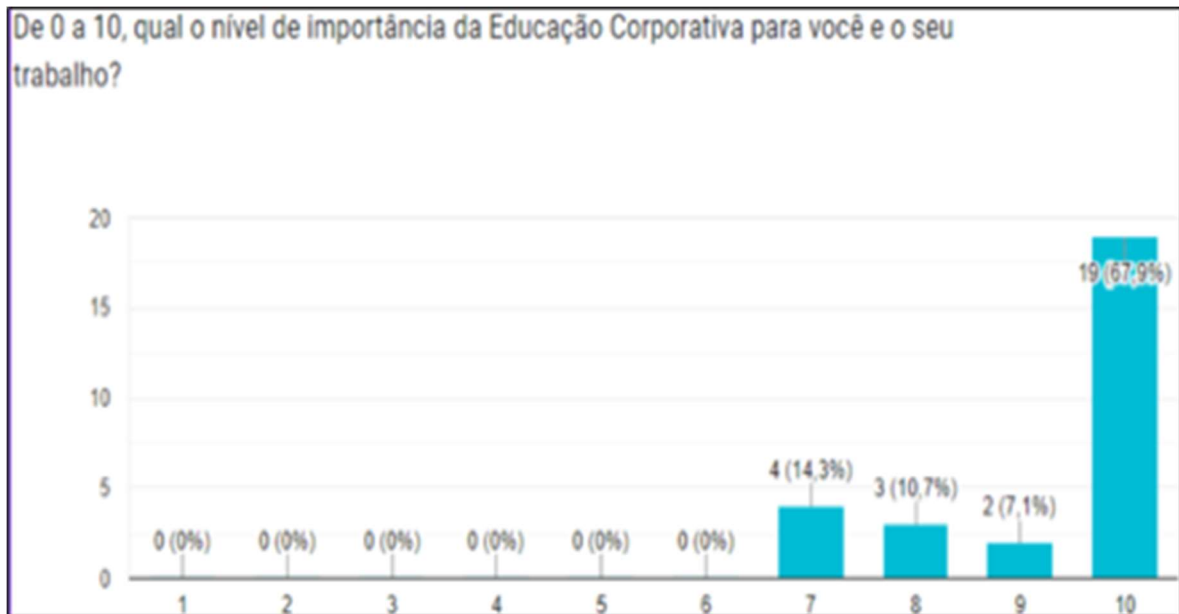
Fonte: Pesquisa de Percepção sobre a EC, 2024.

Percebe-se a grande variedade de aprendizados que os trabalhadores relatam ao serem questionados sobre como a Educação Corporativa ajuda nas suas atividades de trabalho. Isso pode ser resultado da grande variedade de objetivos que cada trabalhador pretende durante a sua carreira, ou até a junção de todas essas pretensões profissionais, encontrada na frequente mudança de cargos dentro da instituição.

Como mostra o Gráfico (Figura 6), outro retrato das mudanças constantes de cargos, a segunda opção mais escolhida (“Aprender sobre outras áreas de trabalho”) mostra o que já se indicava nas outras análises, pois as ações da Educação Corporativa podem também resultar na grande procura por cursos específicos de pré-requisitos para alcançar essa mudança de cargo. Essa dinâmica supõe que grande parte da carreira se constrói na procura e elaboração de cursos internos, tornando o trabalhador apto a assumir diferentes cargos.

Por consequência, outros resultados podem ser analisados em outros gráficos, onde foi perguntado o grau de importância atribuído a Educação Corporativa. Nesse caso, os resultados se deram através de perguntas que mediam o grau de importância e consideração dos trabalhadores quanto aos processos que envolvem atividades educativas e suas ligações com o trabalho:

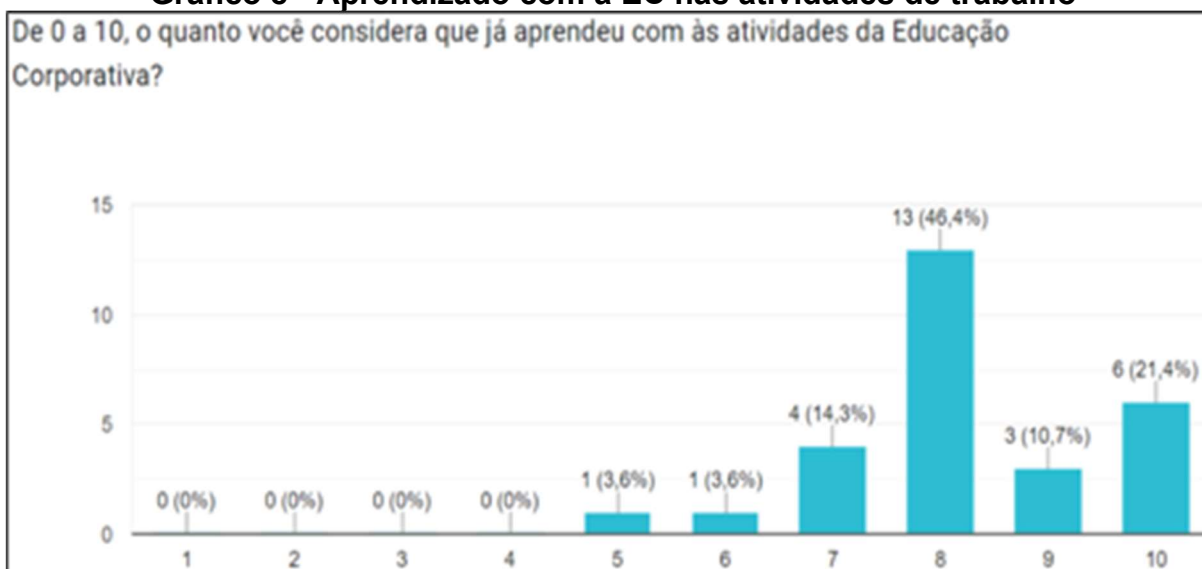
Gráfico 7 - A importância da EC nas atividades de trabalho



Fonte: Pesquisa de Percepção sobre a EC, 2024.

É possível visualizar que, através dessas respostas, a maioria dos trabalhadores considera as ações educativas importantes, tanto a nível individual quanto profissional, o que também pode ser consequência de sua rotina corporativa que possibilita vislumbrar e explorar outras áreas de trabalho. Por consequência, a maioria também considerou o aprendizado satisfatório, podendo ser resultado de sua prática e necessidade de desenvolver novas habilidades para exercer funções que, a princípio, não eram suas atribuições iniciais quando iniciaram suas carreiras na corporação. Veja o gráfico a seguir:

Gráfico 8 - Aprendizado com a EC nas atividades de trabalho



Fonte: Pesquisa de Percepção sobre a EC, 2024.

Até o final da segunda seção, a maioria dos participantes não estavam devidos por cargos, pois o objetivo era ter um parâmetro geral de todos os funcionários quanto as ações da Educação Corporativa, sem analisar as especificidades e atribuições de cada cargo.

7.3 Terceira e quarta seções: a percepção das ações educativas no trabalho

Na terceira e quarta seção outros pontos de análise da pesquisa foram verificados: Qual a perspectiva dos cargos de gerência e chefia quanto aos resultados das ações da Educação Corporativa? Essa pergunta foi norteadora para garantir que os funcionários que ocupam cargos de grande responsabilidade façam suas análises mais voltadas para sua atuação dentro da corporação. Entende-se que a visão desses funcionários em específico é importante para analisar as ações da Educação Corporativa como um instrumento de desenvolvimento dos cargos mais baixos, oferecendo para a pesquisa uma perspectiva mais ampla da atuação da EC.

Essa seção se preocupou e evidenciar a perspectiva dos gerentes e chefes da empresa quanto a concepção das ações educativas no trabalho. Essas ações, desenvolvidas pela Educação Corporativa, foram analisadas através de perguntas sobre o grau de intensidade. Menos da metade dos respondentes foram os chefes e gerentes da intuição, como mostra o gráfico:

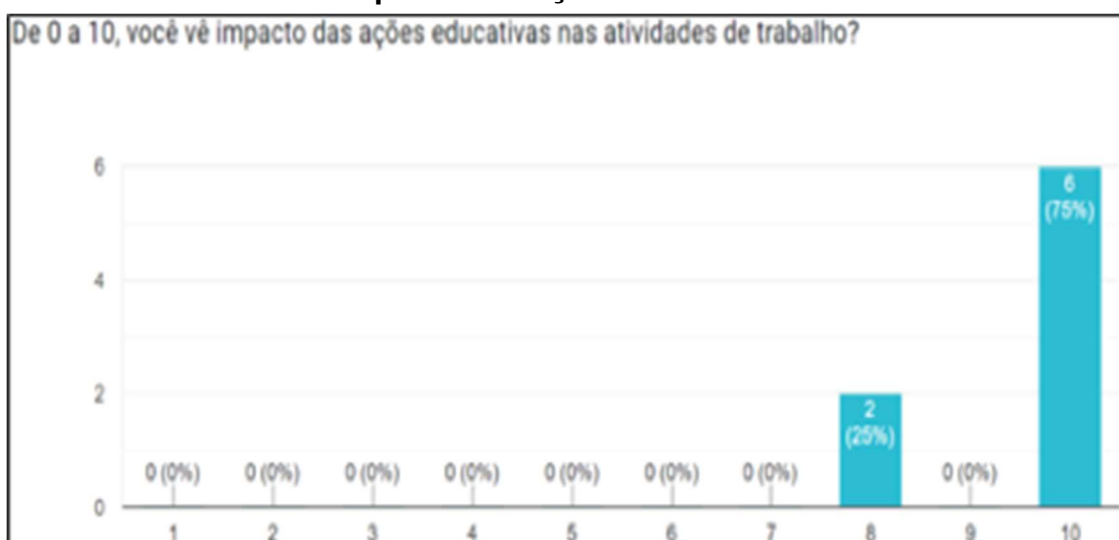
Gráfico 9 - Cargos de gerência e chefia participantes



Fonte: Pesquisa de Percepção sobre a EC, 2024.

Diante disso, dos 28 funcionários, apenas 8 representam os cargos com função de chefia e gerência. Esses chefes e gerentes foram perguntados, em uma escala de 0 a 10, a percepção das ações educativas, pois para eles a dinâmica e percepção dos processos educativos são definidos através de análises gerenciais, ou seja, eles possuem uma visão mais macro da EC devido aos seus cargos de gerência. O resultado encontra-se no gráfico a seguir:

Gráfico 10 - Impacto das ações educativas no trabalho

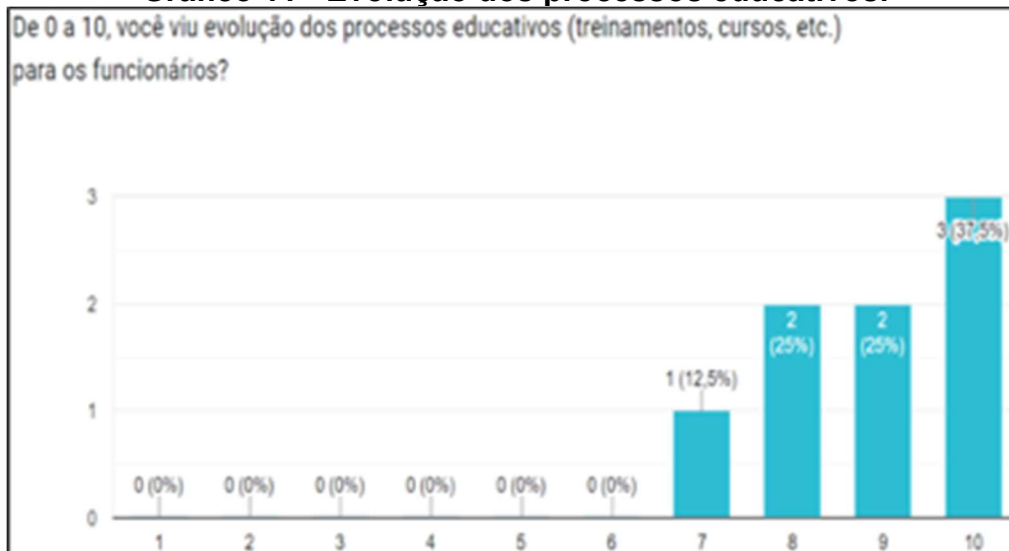


Fonte: Pesquisa de Percepção sobre a EC, 2024.

Como apresentado acima, os gestores entendem a necessidade do processo educativo por trás das ações dos trabalhadores e seu impacto no trabalho. Isso pode

ser visto nesse outro gráfico, onde foram questionados sobre a evolução dos processos educativos ofertados para os funcionários:

Gráfico 11 - Evolução dos processos educativos.



Fonte: Pesquisa de Percepção sobre a EC, 2024.

Esses resultados permitem analisar que todo o conjunto da dinâmica da EC é visto como importante ao meio corporativo, mostrando um possível ambiente corporativo sólido e consistente para o desenvolvimento de atividades educativas. Nesse sentido, são transcritos a seguir alguns relatos quanto as percepções dos gerentes e chefes quanto a esse processo de evolução.

- Na sua opinião, o que mudou com a gestão do conhecimento feita pela Educação Corporativa? (6 respostas)
- A perpetuação e continuidade dos trabalhos. A melhoria na eficiência das entregas e resultados institucionais.
- A partilha dos aprendizados.
- Uma melhora significativa nas ações dentro da corporação.
- Aumenta a eficiência do servidor no dia a dia do seu trabalho.
- Compreender a complexidade da instituição.
- A melhoria da atuação dos servidores no ambiente profissional.

Com essas últimas respostas, foram evidenciados alguns dados passíveis de análise que podem proporcionar uma visão mais ampla das ações educativas nessa instituição. Observa-se que ao longo da pesquisa algumas características influenciam a atuação da Educação Corporativa, dentre essas, as principais são: O tempo de trabalho pode ser um determinante para a percepção e participação dos trabalhadores nas atividades educativas; As ações educativas, em empresas com grande rotatividade interna, são vistas majoritariamente como oportunidades para adquirir novas habilidades para outras funções e para o crescimento institucional; Os cursos

online são predominantes nas atividades da Educação Corporativa por facilitarem a demanda institucional de capacitação para um grande número de funcionários migrarem para outros setores.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das análises desenvolvidas neste estudo sobre a atuação do pedagogo na Educação Corporativa (EC), torna-se evidente a importância de compreender o papel desse profissional em um modelo educacional que emerge das próprias dinâmicas empresariais. Ao mergulharmos nas relações entre educação e trabalho, percebemos que as práticas educativas no contexto da EC são profundamente influenciadas pelas demandas do mercado de trabalho e pela concepção de capital humano. Contudo, é notório que o papel do pedagogo e da educação nesse cenário muitas vezes é subestimado ou mal compreendido.

Dessa forma, o pedagogo pode atuar não somente no desenvolvimento de atividades educativas dentro das empresas, mas se comprometer em entender e observar-se como ser atuante dentro do ambiente de trabalho, observando e estudando sua própria prática, num processo de autoanálise contínua. Contudo, é fundamental enfrentar a lógica capitalista, que tende a monopolizar o conhecimento como uma força produtiva para valorização e acumulação (SILVA, 1991), fortalecendo e proporcionando autonomia no espaço da gestão do conhecimento para auxiliar a emancipação do trabalhador e sua capacidade de reflexão sobre sua força produtiva, expandindo a perspectiva sobre seu trabalho.

O estudo adotou uma abordagem qualitativa, fundamentada em uma extensa revisão bibliográfica e na análise de experiências de estágio não obrigatório em ambientes de Educação Corporativa, bem como na aplicação de um questionário online. Por meio desses métodos, foi possível compreender as diferentes perspectivas teóricas que permeiam esse campo de atuação profissional e também captar a percepção dos trabalhadores sobre a EC e seu impacto nas atividades laborais. Seguindo a tendência atual do mercado e considerando as exigências profissionais na sociedade contemporânea, é fundamental compreender o valor crucial que uma qualificação profissional possui diante das novas demandas educacionais no trabalho, fazendo assim um redirecionamento das perspectivas de ensino aprendizagem para

uma melhor consciência social e existencial dos indivíduos envolvidos nas relações de trabalho dentro da sociedade capitalista.

Ao analisar as experiências de estágio, pudemos observar estratégias e práticas educativas adotadas pelas empresas, especialmente em um contexto marcado pela pandemia de COVID-19. Destacaram-se ações voltadas para a rápida qualificação dos trabalhadores, utilizando recursos tecnológicos e promovendo a inclusão digital no ambiente de trabalho. Exige-se uma avaliação prática constante que possibilite um processo formativo contínuo e qualificado dos trabalhadores em meio aos desafios habituais do ambiente corporativo contemporâneo – tais quais: inclusão digital (com ênfase na acessibilidade das plataformas online) bem como ferramentas as rápidas transformações proporcionadas pela evolução tecnológica.

A pesquisa online realizada junto aos trabalhadores, no segundo contexto vivencial, permitiu compreender suas percepções sobre a importância da Educação Corporativa em suas atividades laborais. Os resultados obtidos forneceram perspectivas importantes sobre o processo formativo no desenvolvimento da carreira profissional, assim como seu potencial de disseminação da cultura organizacional, buscando sempre uma rotatividade de cargos e progressão de carreira. Tais aspectos também são valiosos para compreender como os colaboradores percebem os benefícios e desafios da EC em seu cotidiano profissional.

É nesse cenário de metamorfose que se encontra a educação corporativa no Brasil e onde o ensino reflexivo pode ser examinado na prática do profissional pedagogo, com a finalidade de trazer benefícios para a classe trabalhadora. Essa missão torna-se desafiadora diante das exigências das grandes corporações que usam a educação como um instrumento para gerar lucro e concorrência no mercado e pouco aproveitam-se seus benefícios humanos e sociais para a vida dos trabalhadores.

Por fim, as reflexões desenvolvidas ao longo deste estudo apontam para a necessidade de uma atuação mais contextualizada do pedagogo dentro do ambiente de trabalho, valorizando as concepções humanas da formação para o trabalho e reconhecendo a importância das novas tecnologias na promoção de aprendizagem. Concluimos, portanto, que a Educação Corporativa representa um campo fértil para a

atuação do pedagogo, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais, mas onde o principal objetivo pode estar na formação identitária e no desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS

Minhas expectativas se baseiam na prática que envolve uma abordagem crítica e contextualizada do processo educativo no trabalho. Como pedagogo, pretendo atuar não apenas como um facilitador de treinamentos, mas como um profissional que compreende a relação intrínseca entre educação e trabalho no contexto corporativo. Dessa forma, pretendo agregar valor ao contexto dos trabalhadores que estarão frente a demandas e exigências de um mercado de trabalho guiado por pela exploração da mão de obra e pela desvalorização do que julga fora dos parâmetros profissionais ideais.

Assim, pretendo sempre compreender e entender o processo educativo como parte integrante da formação humana, considerando a história social, econômica e cultural dos trabalhadores, para superar as limitações de uma abordagem tecnicista, defendendo uma educação que vá além da mera transmissão de habilidades imediatas, promovendo uma compreensão mais profunda das relações entre trabalho e sociedade.

Além disso, tentarei sempre ser uma referência, não de sabedoria, mas de questionamento crítico, a fim de desenvolver práticas educativas que estimulem a reflexão crítica, a autonomia e a humanidade dos trabalhadores, contribuindo para uma formação que vá ao encontro das demandas do mercado de trabalho devido os dilemas da empregabilidade, mas também promova uma visão ampla e humanizada do papel do trabalhador na sociedade. Essa perspectiva implica em uma avaliação constante e adaptação das práticas pedagógicas à dinâmica do ambiente corporativo, alinhando-as não apenas às necessidades imediatas da empresa, mas também ao desenvolvimento integral dos trabalhadores, balanceando as relações de poder entre o trabalhador e o capital.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Maria Elizabeth Bianconcini. As teorias principais da andragogia e heutagogia. In: LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Marcos. **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: O novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BOMFIN, David. **Pedagogia no Treinamento: correntes pedagógicas no ambiente de aprendizagem nas organizações**. 2ª Ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2004.
- CATTANI, Atonio David.; HOLZAMNN, Lorena. (org.) **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2a ed. revista e ampliada. Porto Alegre, RS: Zouk, 2011. Pp. 203-209.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7. ed. Rev e atual – Barueri, São Paulo: Manole, 2009.
- EBOLI, Marisa Pereira. **Educação corporativa: muitos olhares**. São Paulo: Editora Atlas. 2014. E-book. ISBN 9788522489862. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522489862/>. Acesso em: 11 nov. 2023.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação como capital humano: uma teoria mantenedora do senso comum. A produtividade da escola improdutiva**. São Paulo. Cortez. 4ª. Ed. (pp. 35-68).
- GHISLENI, Taís Steffenello; BECKER, Elsbeth Léia Spode; DE SALLES CANFIELD, George. *Lifelong learning* e sua contribuição para o ensino emancipatório. **SaberHumano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti**, v. 10, n. 16, 2020.
- KENSKI, Vania Moreira. **Educação e tecnologias: O novo ritmo da informação**. 2º ed. Campinas, São Paulo: Papirus, 2007 (Coleção Papirus Educação)
- KNOWLES, Malcolm Shepherd; HOLTON III, Elwood; SWANSON, Richard. **Aprendizagem de resultados: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa**. Rio de Janeiro: Campus, 2009.
- KUENZER, Acácia Zeneida. Educação profissional: categorias para uma nova pedagogia do trabalho, 1999. **Boletim Técnico do Senac**, v. 25, n. 2, p. 18-29, 19 dez. 2017. Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/596>.
- KUENZER, Acácia Zeneida. **Ensino de 2º grau: o trabalho como princípio educativo**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 1997.
- LIBÂNEO, José Carlos.; PIMENTA, Selma Garrido. **Formação de profissionais da educação: Visão crítica e perspectiva de mudança**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/GVJNtv6QYmQY7WFv85SdyWyl/>.
- MEISTER, Jeanne. **Educação Corporativa: Gestão do Capital Intelectual através das universidades Corporativas**. São Paulo: Makron Books, 1999.

QUARTIERO, Maria Elisa; BIANCHETTI, Lucidio. Educação corporativa. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (org.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p.140-146.

RAMOS, Marise. **Trabalho, educação e correntes pedagógicas no Brasil**: um estudo a partir da formação dos trabalhadores técnicos da saúde. Rio de Janeiro: EPSJV/UFRJ, 2010.

SANT'ANNA, Aderson de Souza. **Competências individuais requeridas, modernidade organizacional e satisfação no trabalho**: uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área da administração. 2002. Tese (Doutorado em Administração). CEPEAD/UFMG, Belo Horizonte, 2002. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-99MHUS>.

SAVIANI, Dermeval. **Escola e Democracia**: teorias da educação, curvatura da vara, onze teses sobre educação e política. 32.^a ed. revisada. Campinas: Autores Associados, 1999.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, v. 12, n. 34, p. 152–165, abr. 2007.

SCHON, Donald Alan. **Educando o Profissional Reflexivo**: um novo design para o ensino e aprendizagem. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

SILVA, Pedro Leonardo. **Relatório reflexivo para o aproveitamento de estágio não obrigatório como estágio obrigatório supervisionado**. Universidade de Brasília-UnB, Faculdade de Educação, 2022.

SILVA, Tomaz Tadeu da. **Produção, educação e conhecimento: qual é a conexão?** In: Tomaz Tadeu da Silva. (Org.). Trabalho, educação e prática social. Porto Alegre (RS): Artes Médicas, 1991.

ANEXO - QUESTIONÁRIO ONLINE

Termo de consentimento livre e esclarecido
Pesquisa de percepção sobre a Educação Corporativa

[11](#) Os dois ramos em que ocorreram as experiências de estágio.

A Educação Corporativa e o mundo do trabalho.

Olá!

Você está sendo convidado(a) a participar de um estudo que faz parte do Trabalho de Conclusão Curso (TCC) do estudante Pedro Leonardo da Silva, do curso de Pedagogia da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília (UnB). O estudo, com o tema "Educação Corporativa e Prática Reflexiva", tem como objetivo geral analisar as práticas pedagógicas na educação corporativa e o papel do pedagogo no ambiente empresarial, tomando como contexto de análise a Universidade Corporativa.

Os resultados do estudo poderão contribuir para compreensão as estratégias de ensino e aprendizagem no ambiente empresarial e auxiliar na identificação de desafios e possibilidades para o desenvolvimento de práticas pedagógicas. Juntando-se a outros estudos voltados à produção de conhecimento sobre esse campo de atuação profissional para os pedagogos.

Ao responder a este questionário, você estará colaborando de forma significativa com o estudo, fornecendo informações importantes sobre as ações de educação realizadas no ambiente empresarial, a identificação das práticas e estratégias adotadas e a percepção sobre os impactos dessas ações no desenvolvimento profissional.

As informações fornecidas serão utilizadas somente para os fins deste estudo, comprometendo-se o pesquisador a manter a integridade dessas informações, a confidencialidade dos dados coletados e a privacidade dos respondentes. Para responder o questionário não é necessário se identificar. Sua participação neste estudo é voluntária, não envolvendo qualquer despesa. Caso queira interromper sua participação, você poderá fazê-lo a qualquer momento e suas respostas não serão usadas na análise.

Se você tiver alguma dúvida, curiosidade ou deseje obter mais informações, entre em contato com o estudante Pedro Leonardo da Silva (tel: 61 982677444/e-mail: pleonardo124@gmail.com) ou com a orientadora Prof^a Dra. Caetana Juracy Rezende Silva (e-mail: caetanarezende@gmail.com).

** Indica uma pergunta obrigatória*

1. **Ao clicar no botão "Eu concordo" e responder às perguntas deste questionário, você indica que leu e compreendeu as informações apresentadas neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e concorda voluntariamente em participar desta pesquisa.** *

Marcar apenas uma oval.

- Concordo.
- Discordo, não vou contribuir com a pesquisa.

Carreira e área de atuação.

Nessa sessão, gostaríamos de saber mais sobre sua trajetória na instituição.

2. **Há quanto tempo você trabalha nessa instituição?** *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 4 anos
- Entre 5 e 9 anos
- 10 anos ou mais

3. **Você já mudou de setor/função dentro da instituição?** *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

4. **Se sim, descreva qual foi essa mudança e há quanto tempo ela ocorreu:**

A importância da Educação Corporativa

Nessa sessão, gostaríamos de saber sua percepção sobre as atividades feitas pela Educação Corporativa e como você percebe essas ações no seu trabalho.

5. Para você, a Educação Corporativa serve para: *

Marcar apenas uma oval.

- Ajudar no crescimento da instituição.
- Fazer cursos e treinamentos obrigatórios para a instituição.
- Melhorar meu currículo.
- Desenvolver novas habilidades e práticas no trabalho.

6. Quais atividades feitas pela Educação Corporativa você participa ou já participou? (Marque mais de uma, se for o caso) *

Marque todas que se aplicam.

- Cursos online
- Treinamentos
- Cursos presenciais
- Palestras/Webinar's
- Outro: _____

7. Qual frase abaixo você mais se identifica? *

Marcar apenas uma oval.

- Quando se tem tempo, o aprendizado é bom.
- A melhor forma de aprender é fazendo na prática, sem muita teoria.
- É melhor tentar aprender rápido para não perder tempo.
- Ler, assistir, ouvir e escrever são tarefas importantes para aprender o que fazer.

A educação no trabalho

Nessa sessão, gostaríamos de saber sua visão sobre como a educação pode ampliar e valorizar o seu trabalho.

8. No que você acha que a Educação Corporativa te ajuda ou já te ajudou? *

Marcar apenas uma oval.

- Aprender formas eficientes de trabalhar.
- Usar recursos tecnológicos no trabalho.
- Aprender sobre outras áreas de trabalho.
- Aprender coisas novas além do trabalho.

9. De 0 a 10, qual o nível de importância da Educação Corporativa para você e o seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

Sem importância

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muito importante

10. De 0 a 10, o quanto você considera que já aprendeu com às atividades da Educação Corporativa? *

Marcar apenas uma oval.

Nada

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muito

11. Você ocupa alguma função de chefia ou gerência? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

12. Se sim, qual cargo?

A concepção das questões educativas no trabalho.

Nessa sessão, gostaríamos de saber sua percepção do resultado das atividades da Educação Corporativa.

13. De 0 a 10, você vê impacto das ações educativas nas atividades de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

Nenhum impacto

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muito impacto

14. De 0 a 10, você viu evolução dos processos educativos (treinamentos, cursos, etc.) para os funcionários? *

Marcar apenas uma oval.

Sem evolução

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muita evolução

15. Na sua opinião, o que mudou com a gestão do conhecimento feita pela Educação Corporativa?

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários