



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

ESTER DE MELO TRINDADE

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA: PERSPECTIVAS SOBRE
TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E PEDAGOGIA**

Orientadora: Profa Dra Daniela Patti do Amaral

Rio de Janeiro
Fevereiro de 2022



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA: PERSPECTIVAS SOBRE
TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E PEDAGOGIA**

ESTER DE MELO TRINDADE

Monografia apresentada à Faculdade de
Educação da UFRJ como requisito parcial à
obtenção do título de Licenciada em Pedagogia.

Orientadora: Profa Dra Daniela Patti do Amaral

Rio de Janeiro
Fevereiro de 2022

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA: PERSPECTIVAS SOBRE
TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E PEDAGOGIA**

ESTER DE MELO TRINDADE

Monografia apresentada à Faculdade de
Educação da UFRJ como requisito parcial à
obtenção do título de Licenciada em Pedagogia.

Aprovada em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Daniela Patti do Amaral

Prof. Dr. Igor Vinicius Lima Valentim

Profa. Dra. Marta Lima de Souza

**Rio de Janeiro
Fevereiro de 2022**

Dedico este trabalho, em especial, a graduandos da Faculdade de Educação - Pedagogia – espalhados pelo Brasil que tenho interesse na temática Educação em Espaços Não Escolares com foco na atuação de pedagogos em empresas a fim de contribuir para diferentes produções neste novo campo científico.

Agradecimentos

Agradecer é uma sensação onde a pessoa reconhece que algo bom lhe aconteceu. Para mim, trata-se de um ato generoso e formidável ao tempo doado com algum propósito.

Posto isto, agradeço, primeiramente, a Deus pela oportunidade concedida de estudar na maior universidade do Brasil reconhecida em território nacional e internacional: Universidade Federal do Rio de Janeiro promovendo diferença social através da graduação na Faculdade de Educação pelo curso de Pedagogia e, também, a minha família pelo apoio em cada etapa e desafio institucional para conclusão desse ciclo educacional em minha vida.

A minha orientadora Daniela Patti, pela paciência, parceria e ricas sugestões durante a construção deste trabalho que aguçaram ainda mais meu interesse pelo tema assim como ampliaram meu conhecimento científico.

Agradeço aos professores Marta Lima de Souza e Igor Vinicius Lima Valentim por aceitarem compor a banca examinadora deste trabalho por meio de um convite formal, mas, também, especial, visto o respeito e a admiração pessoal a ambos.

Por fim, agradeço a oportunidade de desenvolver um tema novo e desafiador o qual espero que contribua em longo prazo com a formação de diversos colegas da área.

“Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para sua própria produção ou a construção” - Paulo Freire

Resumo

A Pedagogia em Espaços Não Escolares é um ramo profissional em ascensão, no qual pedagogos atuam diariamente com a Educação Não-Formal em diferentes espaços onde há atividade educativa. A Pedagogia Empresarial ou Educação Corporativa tem aberto oportunidades de desenvolvimento profissional aos pedagogos a partir do investimento em ambientes de aprendizagem, chamados de Universidades Corporativas. O presente trabalho, com abordagem qualitativa desenvolvida a partir de análise documental e bibliográfica, buscou compreender a formação curricular e identitária histórica do/a profissional da pedagogia com foco em sua atuação em espaços corporativos. Buscamos refletir sobre o modelo do Treinamento e Desenvolvimento nas empresas; a ascensão da Educação Corporativa e a criação de espaços educacionais nas corporações com foco na Universidade Corporativa a partir de autores como CHIAVENATO (2010), OTRANTO (2007) e EBOLI (2005). Concluímos que o curso de pedagogia, desde sua criação, tem atravessado disputas em torno da sua identidade profissional o que acaba por dificultar a compreensão do perfil identitário destes profissionais bem como sua inserção no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Pedagogia; Educação Corporativa; Pedagogia Empresarial; Treinamento e Desenvolvimento.

SUMÁRIO

Introdução	8
Capítulo I: Travessias e Atravessamentos na/da Pedagogia.....	10
1.1 Minha História com a Pedagogia Empresarial	10
1.2 Problema de Pesquisa e Justificativa	12
1.3 Objetivos Gerais e Específicos	12
1.4 Metodologia	13
Capítulo II: O debate legal sobre o curso de Pedagogia: cenários de disputas.....	14
2.1 A identidade do profissional de Pedagogia e sua trajetória de formação	14
Capítulo III: Educação Corporativa: Trajetória e perspectivas de atuação do/da profissional de pedagogia	21
3.1 Treinamento e Desenvolvimento: Panorama Histórico Crítico	21
3.2 Educação Corporativa: questões de análise	25
3.3 Reflexões acerca das Universidades Corporativas: limites e perspectivas	27
Considerações Finais	32
Referências.....	34

INTRODUÇÃO

Do ponto de vista etimológico, isto é, da origem e significado da palavra, Educação deriva do termo latino *educare*, que segundo o Dicionário Etimológico¹ significa “conduzir para fora” ou “direcionar para fora”. Logo, o termo é empregado no sentido de preparar as pessoas para viverem em sociedade, ou seja, conduzi-las para fora de si mesmas, mostrando as diferenças que existem no mundo.

Com base nessa definição, pode-se sintetizar o conceito como uma prática social que visa ao desenvolvimento do ser humano, de suas potencialidades, habilidades e competências. Investir na educação é, portanto, primordial para garantir que o indivíduo exerça sua cidadania.

Em relação à ciência educacional, três modelos distintos são descritos a fim de relacionar situações de ensino-aprendizagem que irão contribuir para a formação dos indivíduos. São eles: Educação Formal, Educação Não-Formal e Educação Informal.

Conforme Gohn (2006), a educação formal é um sistema educacional institucionalizado, cronologicamente nivelado e hierarquicamente estruturado, abarcando desde a educação infantil até os mais altos níveis universitários. Visto isso, esta remete a escolarização e sua transmissão deliberada de conhecimentos científicos e sociais estruturados no espaço e no tempo.

A educação não-formal é toda a atividade educacional organizada, sistemática e continuada fora da estrutura institucionalizada. Ou seja, embora organizada, os resultados de aprendizagem não são formalmente avaliados. Contudo, é intencional, pois trata-se de uma situação educativa não escolar, organizada fora do sistema acadêmico convencional.

A educação informal é um processo contínuo, através do qual cada pessoa adquire e acumula conhecimentos, habilidades e percepções, a partir das experiências cotidianas e da sua exposição ao meio envolvente. Esta se caracteriza pela transmissão de atitudes, conhecimentos e capacidades a partir de livros, jornais, filmes, trabalho, família, entre outros.

A Educação em Espaços Não escolares é um ramo profissional em ascensão, no qual pedagogos atuam diariamente com a Educação Não-Formal em museus, hospitais, ONG's, centros de ciência, empresas, entre outros, com o intuito de promover ações educativas. Em especial, a Pedagogia Empresarial ou Educação Corporativa tem aberto oportunidades de

¹ Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/educar/> Acesso em: 21 de Jan. 2022.

desenvolvimento profissional aos pedagogos a partir do investimento em ambientes de aprendizagem, chamados de Universidades Corporativas. Destaco que tal iniciativa, presente em empresas de médio/grande porte devido a sua maior complexidade e investimento, será analisada a partir de uma lente histórico-crítico e conceitual ao longo deste trabalho.

Nos ambientes corporativos/empresariais, a entrada da pedagogia e da atuação do pedagogo ao setor/equipe responsável pelo desenvolvimento dos colaboradores engloba aspectos de intercessão das abordagens formal e não formal da educação. Compreendemos que há empresas que oferecem formação inicial e continuada aos seus funcionários, com foco no negócio e na cultura organizacional, sem, contudo, a busca por uma certificação oficial que seja reconhecida pelo Estado. Nesse sentido, há uma intenção educacional na formação oferecida, mas de conhecimentos específicos da empresa. É possível observar também o avanço da ação de outras corporações que, ao instituírem universidades corporativas, buscam, além da formação para a cultura e o negócio da empresa, articulação em instituições de ensino para certificação de seus funcionários, muitas vezes, em âmbito de cursos de pós-graduação. Nesse caso, a ação aproxima-se mais da formalidade. Portanto, mostra-se um campo híbrido de atuação do profissional da pedagogia que requer estudos, pesquisas e práticas profissionais.

Nesse sentido, este trabalho foi redigido buscando compreender a formação curricular e identitária histórica do pedagogo, tendo como foco a atuação profissional nas empresas e a contribuição de um educador neste espaço de trabalho.

CAPÍTULO I

TRAVESSIAS E ATRAVESSAMENTOS NA/DA PEDAGOGIA

1.1 Minha História com a Pedagogia Empresarial

Do ponto de vista etimológico, isto é, da origem e significado da palavra, Pedagogia deriva do termo latino *paidagōgía*, que segundo o Dicionário Etimológico² significa “direção ou educação de crianças”. Logo, em sua origem, o termo é empregado no sentido de promover atos educacionais para desenvolvimento pleno de um público específico, as crianças. A cena contemporânea que engloba diferentes processos educacionais apresenta outras possibilidades que ampliam a compreensão do termo uma vez que jovens e adultos também estão em processos de aprendizagem contínua, ao longo da vida. Nesse sentido, a pedagogia contempla ações, processos educacionais e práticas que também contemplem outras populações e diferentes espaços.

Antes de decidir pelo curso de Pedagogia como primeira opção de curso de nível superior pesquisei bastante a respeito de universidades, currículos e atuação profissional. Nessa busca, me deparei com a possibilidade de trabalhar em empresas, o que me trouxe curiosidade que tive oportunidade de conhecer na Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Minha história com a Pedagogia Empresarial se iniciou em 2018 quando tive oportunidade de cursar a disciplina eletiva: Pedagogia Empresarial, oferecida pelo professor Igor Vinicius Lima Valentin. Lembro-me como se fosse ontem o primeiro dia de aula. A rotina de apresentação de ementa, avaliações e o bate papo inicial não foi um costume para mim, mas sim uma oportunidade de descoberta.

O debate teórico vasto contemplou espaços como museus, hospitais, ONG's, militar e empresas sempre fundamentado nos desafios teóricos e práticos da atuação do pedagogo devido tanto por ser uma nova área de atuação quanto pela formação curricular e identitária dos cursos de Pedagogia no Brasil serem majoritariamente focada na docência.

A atividade avaliativa era composta pela apresentação de uma entrevista com um pedagogo no Espaço Não-Escolar. A fim de dar apoio ao árduo processo prático e avaliativo, o docente responsável da disciplina deu dicas sobre contatos, instituições, ofereceu carta de

² Disponível em: <https://www.dicio.com.br/pedagogia/> Acesso em: 22 de Fev. 2022.

apresentação para cada um dos discentes, entre outros, buscando estar presente em cada processo de busca para realização da tarefa.

O primeiro passo para realizar esta atividade era escolher um dos novos campos de atuação fora do espaço escolar. Este foi fácil para mim, eu queria as empresas. Contudo, travei um desafio comigo mesma. Eu não queria entrevistar um pedagogo empresarial dentro de uma empresa diretamente ligada com discussões educacionais como, por exemplo, Fundação Getúlio Vargas (FGV), Fundação Mudes, Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), Serviço Social do Comércio (SESC), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (FIRJAN), entre outros.

Depois de algumas noites sem dormir devido ao prazo de entrega, uma porta se abriu. O convite enviado a uma pedagoga em uma instituição financeira de reconhecimento nacional e latino americano foi recebido de forma positiva onde tive oportunidade de entrevistá-la dentro da sede da empresa.

No dia da entrevista busquei observar o ambiente corporativo como um todo: disposições de salas, mobiliário, entre outros, foram dados recolhidos para a composição do meu trabalho. No momento da entrevista, me apresentei e fiz uma a uma as indagações repetidas vezes revisadas pelo docente da disciplina.

Com os dados em mãos, a escrita do trabalho foi possibilitada e resultou em um longo texto de dezenove páginas, entregue dentro do prazo. Antes da data de apresentação, o docente disponibilizou a todos discentes uma cópia do trabalho final de cada colega a fim de que pudéssemos conhecer a experiência do próximo em diversas áreas: empresas, museus, hospitais, entre outros.

No dia da apresentação, a troca foi enriquecedora e o nervoso da resposta do contato tornou-se motivo de riso e alívio para cada um de nós. Nós aprendemos muito sobre os novos campos de atuação a partir das palavras de colegas de curso de formação. Pode-se dizer que esta experiência me mudou e me motivou a continuar pesquisando na área.

Com a oportunidade oferecida na 10ª Edição da Semana de Integração Acadêmica da Universidade Federal do Rio de Janeiro (SIAC/UFRJ), em 2019, contactei este docente solicitando sua ajuda para formatação da minha atividade/experiência com a disciplina no formato de apresentação para o evento. Cumprimos todos os prazos, meu trabalho foi aceito e apresentado numa quinta-feira no turno matutino de outubro de 2019. Após alguns dias, recebi a notícia que minha apresentação foi premiada com Menção Honrosa. Esse reconhecimento tornou-se para mim mais uma motivação para continuar com meu envolvimento teórico na área.

Posto isto, ao final do percurso de minha graduação, a decisão do campo temático de pesquisa para compor o Trabalho de Conclusão de Curso foi de fácil resposta: Pedagogia Empresarial. Para este, contactei a docente Daniela Patti do Amaral do Departamento de Administração Educacional da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro para a orientação e importante parceria cujo problema de pesquisa foca no que as empresas chamam de Treinamento & Desenvolvimento (T&D): uma revisão de literatura e sua relação com a pedagogia.

1.2 Problema de Pesquisa e Justificativa

O que é Treinamento e Desenvolvimento? Qual sua relação com a Educação? Como ocorre a atuação do pedagogo no espaço empresarial? Essas e outras perguntas chaves delimitaram o problema de pesquisa que orientou este trabalho: perspectivas de T&D: uma revisão de literatura e sua relação com a pedagogia.

A educação acompanha as mudanças da sociedade formando e desenvolvendo as gerações para que estas se posicionem de forma crítica perante a realidade. Em dias atuais, sua presença dentro da empresa torna-se condição estratégica na luta pela sobrevivência das empresas diante de um cenário em constantes transformações.

Um elemento representativo da educação dentro da empresa é a Universidade Corporativa objetivando o aprimoramento de conhecimento, habilidades, atitudes e competências a partir da atuação do pedagogo empresarial que trabalha em sintonia com as estratégias da empresa.

Posto isto, a relevância deste tema engloba a contribuição para o debate e as pesquisas do campo da educação corporativa e a atuação do pedagogo com destaque para sua inserção profissional em espaços empresariais. Ressalto a contemporaneidade de mercado de trabalho pela busca de pedagogos para atuarem em espaços não escolares que resulta em debates acadêmicos entre discentes e produção inicial de pesquisas sobre a temática.

1.3 Objetivos Gerais e Específicos

O objetivo central deste trabalho foi investigar o debate teórico/conceitual sobre Treinamento e Desenvolvimento de funcionários em ambiente corporativo e sua relação com a atuação do pedagogo. Como objetivos específicos destaco a análise da estratégia educativa

empresarial conhecida por Universidade Corporativa com a finalidade de apresentar um olhar pedagógico sobre o tema que também é um campo de atuação de trabalho em crescimento e, a partir de trabalhos acadêmicos sobre Educação Corporativa/Pedagogia Empresarial, compreensão sobre a trajetória curricular dentro de parâmetros legais para formação acadêmica e profissional do pedagogo que irá atuar em empresas, assim como, a apresentação histórica e crítica deste novo espaço de atuação na mesma.

1.4 Metodologia

Este trabalho é uma pesquisa qualitativa e foi desenvolvida com base documental e bibliográfica a partir da análise de documentos legais que orientam a formação de pedagogos no Brasil e temáticas a partir dos descritores: Pedagogia Empresarial; Educação Corporativa; Pedagogia na Empresa; e Treinamento e Desenvolvimento na plataforma Google Acadêmico, no período de setembro de 2021 a fevereiro de 2022, onde foram encontrados em torno de mil artigos publicados, sendo a maioria sob a ótica do campo administrativo. A partir deste levantamento, buscamos dialogar com autores referenciados de modo a compor um quadro teórico e conceitual que dialogasse com o presente trabalho. Tendo em vista o prazo de finalização da monografia, além das limitações impostas pela pandemia da covid-19 optamos pelo aprofundamento teórico sem a realização de trabalho de campo com entrevistas ou aplicação de questionários.

Posto isto, este trabalho de conclusão de curso foi estruturado em três capítulos onde, em seu primeiro capítulo, desenvolve-se a trajetória de uma graduanda junto a temática de Pedagogia Empresarial e seus motivos para escolha teórica e profissional de atuação na área. O segundo capítulo apresenta um panorama legal acerca da formação curricular e identitária do pedagogo para atuar na modalidade de ensino não formal que compõem os espaços de ensino não escolar com foco nas empresas. Já o terceiro capítulo conceitua a área de atuação do pedagogo em ambientes empresariais e sua evolução teórica junto a debates educacionais pertinentes.

CAPÍTULO II

O DEBATE LEGAL SOBRE O CURSO DE PEDAGOGIA: CENÁRIOS DE DISPUTAS

2.1 A identidade do profissional de Pedagogia e sua trajetória de formação

Discussões acerca da identidade do curso de pedagogia e do profissional pedagogo envolvem sua história desde a data de implantação do primeiro curso de Pedagogia no Brasil, em 1939. O objetivo neste capítulo é promover um debate crítico e comparativo dos documentos legais que norteiam o curso da Pedagogia historicamente no Brasil contextualizando as divergências teóricos-documentais sobre a extensão e a ação do campo no sistema de formação de pedagogos, na estrutura de conhecimentos pedagógicos, no desenho curricular do curso, sua identidade como curso de graduação e na identidade do profissional formado.

Conforme mencionado, desde sua implementação, a trajetória do curso foi marcada por diversos contextos sociais, transformações econômicas nacionais e internacionais que influenciaram o enfoque de formação que se desdobra até então, inclusive por movimentos de educadores que visavam à reestruturação da educação no Brasil. Em 1939, criou-se o curso da Pedagogia no Brasil com o enfoque de formar os gestores escolares: Diretores, coordenadores e orientadores. Visto isso e, a fim de desenvolver uma identidade científica, a Pedagogia propõe-se a estudar todos os atos educativos dentro de seu espaço de atuação atual: a escola. Para isso, um currículo denso e atravessado por diversos campos como, por exemplo, a sociologia, a antropologia, a filosofia e a história, foi implementado para desenvolver a identidade profissional de um pedagogo como aquele que, ao teorizar sobre a educação, analisa o fato educativo, mas não para por aí, segue formulando proposições para sua prática.

Contudo, ao analisar o Decreto-Lei no. 1.190 de 4 de abril de 1939 (BRASIL, 1939) que organiza a Faculdade Nacional de Filosofia, identifica-se nesta primeira legislação que o curso de Pedagogia foi criado com a finalidade de preenchimento dos cargos de técnicos de educação do Ministério da Educação, caracterizando-se como um Bacharelado. Assim, não se trata de um “enfoque” na área de gestão escolar, mas uma separação curricular entre docência e gestão/cargos técnicos. Conforme o Decreto, o curso de Pedagogia teria a duração de três

anos, englobando disciplinas como filosofia, sociologia, psicologia educacional, história da educação, administração escolar, dentre outras. Um curso com forte conotação teórica com um viés bacharelesco. Importante destacar que, naquele tempo, as professoras egressas do curso Normal de nível média atuavam como docentes no primário, equivalente, hoje, aos anos do ensino fundamental.

A organização curricular elaborada para compor a gênese da profissão do pedagogo no Brasil tem como marco inicial a sua legislação denominada de “padrão federal” em meio ao processo de transformação pelo qual passava a sociedade brasileira nos anos de 1930 e 1940, onde revestia-se de grande importância, uma vez que começava a ser compreendida como fator potencializador do desenvolvimento do país e de ascensão social.

Os cargos técnicos, segundo suas descrições e formação, tinham por finalidade gestar/avaliar o trabalho docente em instituições escolares ocupando cargos dentro ou fora do perímetro escolar. Entretanto, os cargos dentro do perímetro ocasionaram disputas políticas devido a experiência e formação didática dos docentes.

Para atuar dentro de sala de aula, nesta época, fazia-se necessário concluir o curso de Didática. Uma seção especial de didática prevista no Decreto de 1939 oferecia um só curso ordinário denominado curso de didática, com duração de um ano, com seis disciplinas³. Ou seja, lecionar não era uma formação Pedagógica. Esta era oferecida à parte com diferenciais curriculares e de titulação. Assim, a experiência entre um Pedagogo e um Docente tornava-se território político no perímetro escolar onde a solução parcial só seria alcançada com a reformulação da formação e identificação atual de profissionais da educação pela legislação.

Nas décadas seguintes, novas documentações foram aprovadas com a finalidade de expandir o campo de atuação profissional do pedagogo dentro de sua área atual, ou seja, a escola. Com isso, diferentes “habilitações” foram implementadas, possibilitando novos percursos de atuação seja na orientação educacional, supervisão, administração escolar, magistério da educação infantil, anos iniciais ou das disciplinas pedagógicas do curso Normal de nível médio. Tal medida deu a oportunidade aos pedagogos de atuarem dentro de sala de aula como docentes sem perda de qualidade na formação, segundo os formuladores da normativa legal, uma vez que, os licenciandos, em determinado momento do curso, precisariam optar por um único rumo profissional e nele se especializar e se graduar.

Entretanto, em 15 de maio de 2006, a Resolução CNE/CP nº1 instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia - licenciatura que, através

³ Didática geral; didática especial; psicologia educacional; administração escolar; fundamentos biológicos da educação e fundamentos sociológicos da educação.

da normatização unificada da identidade e atuação do pedagogo, buscou esclarecer dúvidas acerca do campo científico em relação ao estudo da educação e onde esta se encontra. Ou seja, trata-se de um campo mais vasto em relação a uma instituição escolar, uma vez que a educação/o ato educativo/ a intencionalidade ocorre na família, no trabalho, na rua, nos meios de comunicação, na política, entre outros. Tal questão é descrita no artigo segundo da Resolução quando menciona como área de atuação qualquer espaço que prevê o uso de conhecimentos pedagógicos:

Art. 2º As Diretrizes Curriculares para o curso de Pedagogia aplicam-se à formação inicial para o exercício da docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, e em cursos de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar, bem como em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos. (BRASIL, 2006. p. 1)

Sendo assim, a graduação em pedagogia, a partir da publicação da Resolução mencionada tem como orientação a formação de um profissional que irá atuar em diferentes espaços, ampliando a perspectiva restritiva de atuação a uma instituição escolar, incorporando, dessa forma, espaços educacionais como museus, hospitais, empresas, centros de ciência, dentre outros. Contudo, como estabelecer um currículo que forme pedagogos dentro e fora de ambientes escolares e que contemple tamanha diversidade de espaços de atuação? Mesmo aprovada, a Resolução não foi objeto de consenso no campo de pesquisa e formação inicial. Libâneo (2006) se posiciona a favor de uma formação de profissionais pedagogos especializados no campo de estudo específico e bem definido para seu exercício profissional e argumenta acerca da explícita redução do campo da pedagogia à docência. O autor considera incongruências conceituais por parte da resolução, no que diz respeito à ideia de pedagogia como prática docente. Para o autor, Pedagogia é o campo do conhecimento que se ocupa do estudo sistemático da educação, da prática educativa que se realiza na sociedade. Nesse sentido, a educação é o conjunto das ações, processos, influências, estruturas, que intervêm no desenvolvimento humano de indivíduos e grupos na sua relação ativa com o meio natural e social, num determinado contexto de relações entre grupos e classes sociais.

Esta emblemática questão fez o currículo do curso tornar-se híbrido na tentativa de formar pedagogos e não mais diretores, coordenadores, professores de educação infantil, entre outros. Tal atitude trouxe à tona, novamente, a discussão da identidade científica do curso de Pedagogia. Afinal, o que um pedagogo estuda e onde ele trabalha?

A resposta à questão anterior não é fácil de ser redigida devido à interdisciplinaridade curricular do curso e vastos espaços de atuação educativos hoje presente no Brasil. Contudo, com a publicação da Resolução, em 2006, houve uma tentativa de rever e afirmar uma nova identidade a partir de uma grade curricular híbrida com possibilidades de experiências em pesquisas e práticas em diversas áreas, ampliando a bagagem do licenciando, uma vez que, ser pedagogo, requer fazer pedagogia, ou seja, teorizar sobre a educação, projetar, implementar, acompanhar e avaliar processos educacionais em diferentes contextos.

Nessa perspectiva, como graduanda do curso da Pedagogia da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro tenho a oportunidade de me formar como pedagoga e escolher a área de atuação que mais me identifique e nela promover atos educativos tendo como escopo o contexto político, social e econômico em que me encontrar juntamente com os avanços tecnológicos. Visto isso, escolhi este tema e também campo de atuação profissional para estudo em meu trabalho de conclusão de curso como pedagoga, uma vez que, a perspectiva que todo pedagogo precisa entender de docência é endossada, mas a docência como base de formação não pode representar a secundarização da própria pedagogia.

Ademais, no processo de busca de referencial teórico tive o prazer de ler monografias dentro da área temática produzidas por ex-alunos da instituição em que relatam a construção coletiva e emancipatória da reformulação do Projeto Político Pedagógico do curso de Pedagogia da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro a partir da última resolução, Resolução CNE/CP nº1 de 15 de maio de 2006, com espaço de debate teórico apresentado, inicialmente, em formato de carta/manifesto pela representação estudantil sobre o lugar da Educação em Espaços Não Escolares neste novo currículo o qual estou me graduando.

(...) o conceito de currículo como instrumento para a construção das identidades dos estudantes como futuros profissionais, entende-se como dever da universidade proporcionar situações educacionais e conhecimentos suficientes para os educandos e futuros pedagogos compreenderem sua função em diferentes espaços educacionais, possibilidades essas que vão além da sala de aula, e sua identidade como profissional. (ANDRADE, 2020. p. 27)

Para constatar esse interesse por parte do corpo discente na temática com foco na Pedagogia Empresarial, as monografias estudadas realizaram questionários com ingressantes e concluintes sobre a relevância do tema. Em um dos levantamentos, com característica de questionário fechado, foram disponibilizados 86 questionários a duas turmas ingressantes e duas concluintes onde o reatono do preenchimento do mesmo foi de 33 para ingressantes e

53 para concluintes, reespectivamente. Uma das questões interrogou os mesmos sobre a disposição em atuar/estagiar como pedagogo em espaços não escolares (ONG, museus, hospitais, centro empresarias, etc) ao ingressar no curso de pedagogia e o resultado obtido foi positivo em ambos públicos atingindo a média total de 53%. (ADRIANO, 2013. p. 42)

Tal resultado positivo também se repetiu às questões sobre a disposição em atuar/estagiar como pedagogo em espaços corporativos/empresas ao ingressar no curso e no interesse em disciplina com foco na Pedagogia Empresarial/Educação Corporativa sendo as médias totais respectivamente, 64% e 87%. (ADRIANO, 2013. p. 43 e 46)

Posto isto, pode-se concluir, com base em Adriano (2013), que a construção de uma nova identidade profissional do pedagogo mobilizou o corpo discente da Faculdade de Educação em um momento político importante solicitando espaço para essa discussão que resultou, por exemplo, na inclusão da disciplina eletiva Pedagogia Empresarial no currículo do curso de Pedagogia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, aprovado em 2008 e ainda em vigência.

Contudo, infelizmente, devido à recente aprovação da Resolução CNE/CP n°2 de 20 de dezembro de 2019, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial de Professores para a Educação Básica, institui-se a Base Nacional Comum Curricular (BNC-Formação) para a formação dos mesmos que se constitui em um retrocesso em relação ao campo científico da Pedagogia e da identidade profissional do pedagogo foi colocada em cena para o debate do campo de formação dos pedagogos. Esta resolução tem como finalidade instituir o estudo analítico da Base Nacional Comum Curricular durante a formação inicial de professores da Educação Básica em nível superior. Assim, todos os cursos de licenciatura foram dispostos a uma mesma norma que pressupõe a formação apenas de docentes em suas áreas específicas. Ou seja, a conquista científica identitária da Pedagogia acordada em 2006 não é considerada neste Resolução, colocando em xeque não apenas a atuação em espaços não escolares como, também, sua formação para atuação na equipe de gestão escolar, uma vez que o enfoque é a formação de docentes.

A Resolução CNE/CP n. 2/2019 possui trinta artigos, organizados em nove capítulos e um anexo que apresenta a proposta da Base Nacional Comum para a Formação Inicial de Professores da Educação Básica (BNC - Formação). Segundo a Associação Nacional pela Formação de Profissionais da Educação (ANFOPE), conforme documento disponibilizado

em seu endereço eletrônico⁴, trata-se de um documento que possui inconsistências, entra em conflito com as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Pedagogia vigente, busca uma formação pragmática e padronizada e pautada na pedagogia das competências.

Em seu texto, as Diretrizes discorrem e estabelecem detalhadamente diversos pontos em relação ao currículo de formação de professores em nível superior como, por exemplo, a forma como a carga horária deve ser distribuída, não apenas em termos de horas, mas também em conteúdos e anos do currículo o que padroniza, engessa e limita a autonomia das universidades na organização curricular de seus cursos de licenciatura em suas especificidades.

O currículo mínimo legalmente proposto na resolução desconsidera construções coletivas de projetos institucionais em universidades brasileiras, bem como as relações estabelecidas com a Educação Básica. Ou seja, a imposição de diretrizes padronizadas e pautadas em modelos de currículo mínimo desconsideram os processos que estavam sendo construídos em cada instituição de ensino superior, em um diálogo que envolveu professores das diferentes licenciaturas, Secretarias de Educação e escolas da Educação Básica.

Para além, o processo de formação do pedagogo, segundo essa nova resolução, estará pautado em um modelo técnico e instrumental. Assim, toda a resolução aponta para a formação de professores que tem como foco principal saber desenvolver em seus futuros alunos, desde a Educação Infantil até o Ensino Médio, as competências e as habilidades definidas na Base Nacional Comum Curricular.

Visto isso, pode-se afirmar que esta nova proposta de diretriz curricular tem centralidade na prática como premissa de uma formação de qualidade. Ainda que essa seja uma demanda histórica, no documento em questão, a mesma está posta como o saber fazer, como o domínio do conteúdo a ser desenvolvido e da melhor metodologia para tal, como um rol de competências e habilidades encerradas em si mesmas. Não há qualquer menção de prática como o diálogo entre esta e a teoria, entre esta e o questionamento dos conteúdos historicamente produzidos. O que se pode inferir dado o alinhamento da resolução com a Base Nacional Comum Curricular é que a prática é entendida como a aplicação dos conteúdos descritos pela mesma.

O Curso de Pedagogia, ao formar o professor, não pode abster-se de formar o pedagogo. E formar o pedagogo requer considerar essencialmente a dimensão teórico-prática

⁴ Disponível em: <https://www.anfope.org.br/anfope-repudia-a-aprovacao-pelo-cne-da-resolucao-que-define-as-novas-diretrizes-curriculares-para-formacao-inicial-de-professores-da-educacao-basica-e-institui-a-base-nacional-comum-para-a-formacao-in/>. Acesso em: 12 de dez. 2021.

da educação. Assim, apesar de tal perspectiva não invalidar a pedagogia como domínio de conhecimento específico sobre a educação, consolidando-se como um campo de estudos com identidades e problemáticas específicas, recusar como válido o saber da pedagogia em função da sua abrangência e do seu enraizamento com a prática é negar a própria pedagogia.

Por isso, torna-se de extrema urgência um posicionamento do campo sobre a sua especificidade como licenciatura e quanto à abrangência do seu conhecimento científico relacionando a perda de atuação e de produção que tal decisão pode ocasionar, brevemente, ao campo educacional e à sociedade brasileira. Essas questões demonstram o cenário de disputas em torno da formação inicial dos profissionais de pedagogia e da identidade profissional do pedagogo, ora com foco na parte técnica, na especialização, ora na docência, um movimento nos últimos quinze anos de uma formação ampliada e, na cena contemporânea, o retorno do protagonismo da formação para a docência, entendendo a pedagogia como uma licenciatura para atuação na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental. Conforme Baldini (apud ANDRADE, 2020) a identidade não nasce pronta e acabada, ela é uma construção que envolve um projeto individual de trabalho associado a um projeto maior, de grupo, de comunidade. A produção da identidade dos pedagogos, afirmam Pooli e Ferreira (2017), está vinculada a certos objetivos que dizem respeito às práticas efetivas na profissão, entendida pelos autores como parte de um conjunto de relações que se configuram ao longo do tempo e são mediadas pelas condições concretas do seu exercício e das instituições onde são praticadas. Concordamos com autores quando afirmam que, nos processos de construção de identidades, os pedagogos parecem estar em permanente estado de inquietude, provocada pela ambivalência no exercício da sua profissão.

Capítulo III

Educação Corporativa: Trajetória e perspectivas de atuação do/da profissional de pedagogia

Este capítulo destina-se a refletir sobre as formas relativas aos processos de aprendizagem em ambientes corporativos. Para tanto, abordamos, inicialmente, aspectos relacionados ao Treinamento e Desenvolvimento considerados “peças-chaves” de instituições corporativas frente aos avanços tecnológicos e informacionais contínuos na sociedade. Para este, em diferentes momentos históricos, foram implementadas estratégias corporativas educacionais distintas com um mesmo fim: através da atualização, envolvimento e engajamento dos colaboradores manter a competitividade da empresa.

Entretanto, o que é Treinamento e o que é Desenvolvimento? Como ocorreu a evolução da educação corporativa? Quais suas estratégias e ações recentes? E como o Pedagogo atua neste espaço nos dias atuais? Todas estas questões serão desenvolvidas ao longo deste capítulo debatendo diferentes panorâmicas educacionais em ambientes corporativos.

3.1 Treinamento e Desenvolvimento: Panorama Histórico Crítico

O nascimento da indústria originou grandes transformações na economia mundial, assim como no estilo de vida da humanidade, uma vez que acelerou a produção de mercadorias e a exploração dos recursos da natureza. Anteriormente, o trabalhador era responsável por cada etapa da produção de sua mercadoria - manufatura - o que ocasionava estoque limitado, por exemplo. Assim, estes trabalhadores têm suas habilidades manuais adaptadas para uma única atividade específica na cadeia industrial. Esta adaptação ocorreu através do Treinamento e Desenvolvimento.

Entende-se por Treinamento e Desenvolvimento (T&D) quaisquer processos que tenham por finalidade a valorização e o desenvolvimento de competências humanas em prol da diferenciação mercadológica empresarial. Visto isso e com o propósito de analisar as diferenças conceituais sobre um panorama histórico e crítico do T&D, tendo como escopo CHIAVENATO (1979), MARCHI, SOUZA e CARVALHO (2013) e ABBAD e MOURÃO (2012), dialogo com a bibliografia para análise crítica da evolução da educativa corporativa.

Um pressuposto teórico que pode ser mencionado trata-se do senso comum acerca da definição do “T&D”. Ou seja, “Treinamento” refere-se à capacidade do trabalhador em exercitar as atividades previamente definidas e “Desenvolvimento” refere-se à tríade do conhecimento, habilidades e atitudes do funcionário, que, juntamente aos seus valores éticos, o tornarão apto a desempenhar o seu ofício da forma mais primorosa possível e com nível ascendente de sofisticação.

A partir dos autores descritos, este pressuposto foi confrontado sobre três referenciais teóricos principais. O primeiro deles, Marras, J.P., (2009, apud MARCHI, M. O. de; SOUZA, T. M.; CARVALHO, M. B. de; p. 32, 2013) descreve os objetivos do T&D considerando três frentes:

Formação profissional, que tem como meta alcançar um grau ideal de capacidade laboral para determinada profissão, repassando todos os conhecimentos e práticas necessárias ao bom desempenho de uma função, especialização, que oferece ao treinando um campo de conhecimento ou prática específica, dentro de uma área de trabalho para a otimização dos resultados e, por último, a reciclagem, que possui como finalidade básica rever conceitos, conhecimentos ou práticas de trabalho, renovando-os ou atualizando-os de acordo com as necessidades.

Já Carvalho (1999, apud MARCHI, M. O. de; SOUZA, T. M.; CARVALHO, M. B. de; p. 32-33, 2013), afirma que:

O treinamento leva alguém a ser capaz de fazer algo que nunca fez antes, e a fazê-lo sem a assistência de quem ensina. E o processo de desenvolvimento é a preparação da pessoa para posições mais complexas em termos de abrangência ou para carreiras diversas da que ela está engajada ou desempenhando.

Por último, acerca dos objetivos consecutivos à aplicação de um processo de T&D, Chiavenato (2010 apud MARCHI, M. O. de; SOUZA, T. M.; CARVALHO, M. B. de; p. 32, 2013) reporta que:

O primeiro constitui o núcleo de um esforço contínuo desenhado para melhorar as competências das pessoas e, conseqüentemente, o desempenho organizacional. É desenhado para proporcionar talentos com conhecimento e habilidades necessárias aos seus cargos atuais. Já o segundo envolve aprendizagem que vai além do cargo atual e se estende à carreira da pessoa com um foco no longo prazo, preparando-a para acompanhar as mudanças e crescimento da organização.

Chiavenato (2010) busca detalhar cada passo para a construção de uma definição de T&D, como: métodos, duração, programa curricular e espaço para o desenvolvimento. O

autor define o treinamento como sendo o processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada. O treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio, sendo uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e os clientes. O autor define as etapas do treinamento como:

1. Diagnóstico – onde há levantamento das necessidades de treinamento a serem satisfeitas a médio e longo prazo;
2. Programação do treinamento para atender as necessidades diagnosticadas;
3. Implementação que consiste na aplicação e condução do programa de treinamento;
4. Avaliação de modo a verificar os resultados obtido com o treinamento.

O debate sobre o Desenvolvimento nas organizações está relacionado à sua capacidade de desenvolver pessoas e ser desenvolvida por pessoas já que as pessoas são o patrimônio das organizações. Chiavenato afirma que as organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas e, para tanto, foi preciso avançar em relação a um processo como foco no treinamento já que o processo de desenvolvimento de pessoas inclui treinamento e vai além tendo em vista que compreende o autodesenvolvimento, processo esse que é intrínseco a cada indivíduo. Compreendemos o desenvolvimento como um processo contínuo que se relaciona com a motivação dos funcionários, suas perspectivas de carreira e demais experiências na empresa. Para Chiavenato (2010), desenvolvimento é um conjunto de experiências não necessariamente relacionadas com o cargo/função atual, mas que proporcionam oportunidades para desenvolvimento e crescimento profissional, estando mais focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa à carreira futura e não apenas o cargo que ocupa naquele momento específico. Nesse aspecto, desenvolvimento tem relação com planejamento, tema muito debatido e estudado no campo da pedagogia escolar e não escolar.

Marchi, Souza e Carvalho (2013) afirmam que, embora treinamento e desenvolvimento se utilizem de técnicas em comum, não possuem o mesmo significado, pois treinamento prepara o funcionário para a realização de tarefas específicas, enquanto o desenvolvimento oferece ao treinando uma macrovisão, preparando-o para voos mais altos, novas experiências a médio e longo prazos.

Para os autores, o treinamento orienta-se pelo presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorar aquelas habilidades e competências relacionadas ao desempenho imediato do cargo exercido. Enquanto que o desenvolvimento de pessoas focaliza, em geral, os cargos

a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e competências que serão requeridas.

A primeira concepção de T&D histórico, segundo o autor, tem por finalidade o desenvolvimento de um trabalho técnico e instrumental, ou seja, o trabalhador na indústria é treinado para realizar uma única tarefa diária que, por sua vez, garante a diminuição dos erros operacionais. Este momento histórico nos recorda uma famosa obra cinematográfica de Charles Chaplin, o filme *Tempos Modernos*, de 1936, que retrata a disposição dos donos dos meios de produção em conseguir aumentar seu lucro através da exploração de trabalhadores; ou mesmo de funções como escriba, mais tarde substituídas por datilógrafas e, posteriormente, digitadores nas antigas máquinas de escrever e nos primórdios dos computadores, por volta dos anos 1980, entre outros.

Entretanto, uma indústria não vive apenas de treinamento, mas também de desenvolvimento. Este tem relação com a possibilidade de crescimento da posição profissional do trabalhador na indústria que se encontra; isto é, a ascensão profissional. É o famoso “quero ser gerente”. Esta posição era almejada vislumbrando não apenas ganho salarial, mas operacional. Estar acima, ter uma sala e supervisionar era e ainda é um avanço profissional e pessoal de grande almejo.

Contudo, a introdução das máquinas, progressivamente afastou os operários da base da pirâmide e, anos depois, com o ingresso dos computadores nas empresas, os trabalhadores sem instrução/educação formal ou superior foram substituídos por profissionais com formação específica e reconhecida que tinham a habilidade de “controlar os controles” reformulando, assim, os métodos de treinamento e desenvolvimento.

No final da Segunda Guerra Mundial, após a reconstrução de alguns países, a competitividade industrial/comercial voltou a ser pauta de discussão. Japão e Alemanha procuravam novos modelos para grandes organizações. Apesar da falta de recursos naturais, o Japão possuía pessoas motivadas, que trabalhavam em equipes e tinham visão e paciência para traçar uma estratégia e colocá-la em prática.

No ocidente, os Estados Unidos da América buscava compreender os motivos de ascendência industrial no Japão e descobriram que as pessoas são fundamentais, seja em um setor ou atividade que forem requisitadas. Assim, a preocupação com o humano na empresa resultou no reconhecimento da importância do trabalho em equipes.

Em plena era da globalização, profundas modificações ocorreram na sociedade como um todo e também no âmbito empresarial. Essas mudanças ocasionaram novas reestruturações organizacionais. Neste contexto, o setor empresarial tem investido e

incentivado “treinamentos” ou “formação continuada”, que antes era privilégio do ambiente educacional.

A nova concepção de T&D é elaborada e elencada por Chiavenato a fim de atrair o retorno da força e capacidade humana à indústria/empresa a partir da educação. Para este, inicialmente, podem-se enumerar diversas estratégias e ações empresariais para atrair os “operários/trabalhadores”, em dias atuais nomeados como “colaboradores”/ “associados” de volta a indústria/empresa: aumento/ bonificação salarial, promoção de cargo, trabalho em equipe, investimento no clima empresarial, feedbacks contínuos, rotatividade, mentoria, entre outros.

Na articulação da educação com a empresa/corporações, como destacado por Pascoal (2007), reside a abertura de caminho para reconhecer a dimensão educativa em outros espaços e instâncias da vida social fora da escola regular e da docência. Uma ação pedagógica pode ser observada onde houver uma prática educativa intencional - como no caso de empresas e corporações. Para tanto, destacamos a educação corporativa, seus fundamentos e algumas questões para análise e reflexão.

3.2 Educação Corporativa: questões de análise

Visto o cenário econômico dinâmico, consideramos a educação corporativa fundamental para o sucesso de grandes e pequenas empresas. Um dos maiores desafios de todas as corporações é manter seus colaboradores engajados, alinhados e motivados com o trabalho e com a empresa, de modo que eles rendam mais e tragam mais benefícios e vantagens competitivas, não só em termos financeiros, mas também de clima organizacional e produtividade.

Cruz (2010) afirma que, a partir dos anos 1980, as empresas organizam setores de recursos humanos, visando, entre outros aspectos, ao treinamento e ao desenvolvimento dos funcionários em questões pontuais, objetivando adaptá-los às mudanças técnicas, gerenciais e organizacionais. A partir dos anos 1990, um novo cenário caracteriza-se por iniciativas da própria empresa de criação de escolas em seu interior que podem contar com parcerias com instituições educacionais.

Posto isto, as empresas começaram a enxergar que apenas oferecer bons salários e posição de destaque aos colaboradores não é suficiente. Eles precisam de um motivo, além do

financeiro, para abraçar as causas, objetivos e a cultura organizacional da empresa e oferecer o seu melhor em toda e qualquer tarefa.

Educação corporativa é uma prática de gestão de pessoas que tem como principal objetivo a promoção, disseminação e manutenção do processo de aprendizagem, a fim de promover o desenvolvimento dos colaboradores e o crescimento da empresa.

Conforme Cruz (2010), utiliza-se o termo educação corporativa desde a década de 1950, quando a General Eletric lançou a *Crotonville* (1955), considerado o primeiro modelo de educação corporativa. Sua origem é nos Estados Unidos, quando muitas empresas, determinadas a tornarem-se líderes empresariais na economia global, lançaram a educação corporativa como um veículo para ganhar vantagem competitiva. Para Meister (apud CRUZ, 2010), a educação corporativa é mais do que um processo, é um trabalho em andamento, e a define como um guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e a educação de funcionários, clientes e fornecedores, buscando otimizar as estratégias organizacionais, além de um laboratório de aprendizagem para a organização e um espaço de educação permanente. Segundo Meister (1999; apud CRUZ, 2010), o modelo de educação corporativa é sustentado por cinco grandes forças do cenário global: o surgimento da educação por processos, horizontalizada e flexível; a emergência da gestão do conhecimento; a volatilidade da informação e a obsolescência do conhecimento; o foco na empregabilidade: educar para o trabalho, não para o emprego; e a mudança no foco da educação geral. A educação no âmbito das corporações constitui-se, nesse sentido, em uma iniciativa organizacional que visa garantir um processo contínuo e estruturado de aprendizagem vinculada aos objetivos estratégicos das organizações.

A educação corporativa é mais do que treinamento técnico e instrumental de mão de obra ou o desenvolvimento de habilidades/competências específicas: são ações que estimulam o desenvolvimento dos colaboradores de forma aliada às estratégias e objetivos macro da empresa.

No Brasil, há um debate de que a formação em nível superior não é suficiente para atender as demandas das empresas tendo em vista a celeridade das tecnologias e dos processos de gestão de negócios. Nesse aspecto, as empresas pararam de esperar que os colaboradores tivessem todas as habilidades necessárias para seu ofício já desenvolvidas e começaram a criar seus próprios sistemas de capacitação. Logo, os cursos mais curtos, específicos, deram lugar aos mais extensos, para oferecer uma capacitação completa ao colaborador e fazer com que ele tenha uma formação teórica e prática totalmente de acordo com a estratégia do negócio.

Porém, um grande desafio, que ganha destaque principalmente nesses casos, é relacionado à certificação, uma vez que, apenas instituições de ensino reconhecidas pelo Ministério da Educação podem oferecer certificações. Visto isso, a partir de adaptações e parcerias corporativas com instituições de ensino superior reconhecidas, são criadas as Universidades Corporativas com o intuito de suprir a demanda por treinamento estratégico e completo, com a vantagem, em alguns casos, da possibilidade do reconhecimento e da certificação pelo Ministério da Educação.

3.3 Reflexões acerca das Universidades Corporativas: limites e perspectivas

A definição de Universidade⁵ se apresenta por uma instituição de ensino superior que compreende um conjunto de faculdades ou escolas superiores destinadas à especialização profissional e científica. Esta oferece obrigatoriamente atividades de ensino, de pesquisa e de extensão, que são serviços de atendimento à comunidade, nas diversas áreas do saber. Em termos técnicos e legais, a mesma deverá desenvolver, no mínimo, quatro programas de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) bem avaliados pelo poder público.

Compreendemos que a Universidade Corporativa (UC) não é uma “universidade” no sentido pleno da palavra, mas uma denominação aos Centros de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos de grandes empresas. Visto isso, a mesma pode definir-se como um espaço educacional dentro de uma empresa e por ela gerenciado, com o objetivo de institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, que vise proporcionar a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias empresariais, com o propósito de assegurar vantagens competitivas permanentes às empresas. A UC busca, dentre outros aspectos, o desenvolvimento de competências elementares voltadas aos negócios; o ensino dos valores da organização; a busca de sucesso da empresa e de seus clientes; a aprendizagem alicerçada na prática dos negócios; o desenvolvimento de cultura organizacional.

Silva e Balzan (2007) explicitam esse novo modelo quando afirmam que

as Universidades Corporativas correspondem a uma modalidade de ensino gerida por grandes corporações empresariais, para além dos portões das fábricas, cujo foco é totalmente voltado à educação corporativa, e que tem preocupado muitas instituições de ensino sobre suas reais influências na formação do trabalhador e no contexto educacional brasileiro. O conceito de aprendizagem organizacional, que fundamenta a educação corporativa, ganha cada vez mais espaço, deixando educadores e pesquisadores receosos

⁵ Disponível em: <https://www.significados.com.br/universidade/> Acesso em: 20 de jan. 2022.

frente à possibilidade de as universidades corporativas assumirem um papel dentro do contexto do Ensino Superior para o qual, segundo nos parece, não se mostram preparadas (p. 234).

Conforme Brandão (2006), a UC se configura em um misto de Treinamento e Desenvolvimento modernizado, com educação formal e práticas de educação à distância que acena proximidade com as práticas de gestão de pessoas assumidas ao longo de sua evolução na história da administração. O conceito de universidade corporativa é visto como parte integrante desse processo evolutivo. Interessa-nos saber em que medida ele agrega algo de novo à gestão das relações interpessoais e à formação dos funcionários ou se seria mais uma “retórica corporativa em torno da ideologia da competitividade” (p. 23).

Conforme Brandão (2006), a universidade corporativa significa um guarda-chuva de amplas e variadas dimensões na busca da competitividade – ou no discurso que ela alimenta, em que, a princípio, cabe de tudo – aprendizagem, cultura, treinamento, desenvolvimento, responsabilidade social e educação formal.

Posto isto, o fato de assumir a denominação de universidade sem ser uma instituição acadêmica com as características práticas inerentes ao nome torna-se um ponto de reflexão educacional relevante. Instituições de ensino superior, públicas ou privadas, possuem prestígios manifestos em graus diferentes dentro do seu estado, cidade, região, país e no mundo. Esse prestígio sólido e seguro tem sido objeto de marketing em ações empresariais onde, neste novo milênio, tem resultado também em influência em propostas para Reformas Educacionais.

A Educação Permanente ou Continuada é um movimento presente na sociedade informacional a fim de acompanhar os avanços científicos/tecnológicos em diversas áreas. O dinamismo e a flexibilidade de rotinas profissionais são utilizados como argumentos para legitimidade das Universidades Corporativas. Assim, o objetivo da mesma se constrói a partir, segundo Meister (1999, apud OTRANTO; p. 2, 2007), que: “(..) o conhecimento e as qualificações das pessoas só são adequados durante um período, que pode ir de 12 a 18 meses, depois do qual precisamos reabastecê-las para competir na economia global do conhecimento”.

A visão da Universidade Acadêmica a Educação Permanente/Continuada envolve ampliação da cidadania, crescimento do indivíduo na sociedade, novos horizontes individuais e profissionais, pensar uma educação socialmente referenciada. Logo, esta tem por objetivo o crescimento do indivíduo e não a melhoria da qualificação exigida para uma determinada

empresa, de acordo com as exigências do mercado. Em síntese, a educação permanente na universidade acadêmica é vista como uma aprendizagem duradoura, enquanto que a da universidade corporativa atende a uma determinada necessidade, em espaço e tempo limitados, ou seja, quando o indivíduo se desliga por algum motivo da empresa, ou ainda, quando mudam as diretrizes do mercado, o conhecimento em questão tende a cair em desuso.

Contudo, como já mencionado, uma Universidade Corporativa para obter legitimação frente a órgãos públicos/Estado precisa estabelecer parcerias. Dessa forma, o marketing de apropriação simbólica do prestígio seguro e sólido da definição de universidade formalmente só alcança reconhecimento a partir do aval de uma instituição acadêmica. Assim, convites/parcerias/acordos são realizados a instituição e a um membro do corpo docente da comunidade acadêmica.

Ao aceitar os termos, a comunidade acadêmica em questão está sujeita a interferência direta das empresas em suas instituições a partir de sugestões de conteúdos e práticas mais conectadas às necessidades do mercado. As empresas, ao criarem universidades corporativas, estão preocupadas em desenvolver pesquisas e ações para obter respostas para as suas atividades-fim, ou seja, estão procurando treinamento e desenvolvimento para seus profissionais nos assuntos de seu interesse operacional e estratégico.

No Brasil são reconhecidas até o momento 2360⁶ Universidades Corporativas pelo Ministério da Educação. A primeira Universidade Corporativa no país data em 1992 da empresa Accor, localizada em Campinas, no estado de São Paulo. A tendência é este número aumentar progressivamente ao longo das décadas visto o posicionamento político educacional desde o governo de Fernando Collor de Melo uma vez que “Modernidade e Competência” eram as palavras de ordem do governo neoliberal de Fernando Collor de Melo. Seu posicionamento iniciou e desencadeou reformas educacionais que incentivaram o movimento de atualização constante contrastando com o desincentivo fiscal/monetário governamental em universidades acadêmicas públicas. Ou seja, a parceria com universidades corporativas, nos dias atuais, tornou-se necessária para, por exemplo, finalizar um estudo de interesse acadêmico sob a condição de iniciar brevemente pesquisas de interesse corporativo utilizando todo incentivo logístico ofertado pela mesma.

Atualmente, as Reformas Educacionais, a partir do ponto de vista de uma sociedade globalizada, valorizam a educação como o motor para o desenvolvimento socioeconômico de uma nação, visando a competição internacional e a aquisição de empregos. Por isso, pode-se

⁶ Disponível em: <https://www.edools.com/universidades-corporativas/> Acesso em: 18 de jan. 2022.

compreender, dentro do contexto descrito até o momento, o pensamento comum que as empresas mais bem sucedidas trouxeram a “escola” para dentro delas, ao invés de esperar que essas “instituições educativas” tornassem seus currículos mais relevantes para as necessidades empresariais.

Mas, afinal, como é possível adquirir um certificado em uma Universidade Corporativa, uma vez que ela já alcançou o reconhecimento legal junto a universidade acadêmica? Otranto (2007) afirma que,

em muitos casos, os funcionários das empresas, apesar de estarem desenvolvendo um curso no interior de uma universidade corporativa, somente recebem a certificação a que fazem jus, depois que apresentarem um projeto de negócio possível de ser executado dentro da empresa, auferindo-lhe ganhos em algum setor. (p. 10)

Posto isto, nos deparamos com uma contradição visto que a atualização do conhecimento em uma sociedade informacional defendida pelas empresas e reconhecida, inclusive, através de reformas educacionais pode não se concretizar em âmbito individual por meio da certificação do colaborador. Ou seja, dentro do contexto histórico, político, econômico e social atual, as universidades acadêmicas têm gradativamente perdido sua autonomia intelectual ocasionando perda de avanço e produção tecnológica em diversas áreas e o colaborador, muitas vezes, está refém das exigências de mercado que tem por finalidade o lucro e não seu desenvolvimento curricular.

Retomando a identidade profissional do pedagogo, compreendemos que o Pedagogo Empresarial deve ter o domínio de teorias e práticas educacionais que, somadas à experiência dos profissionais de outras áreas, constituem instrumentos importantes para atuação na Educação Corporativa. Suas atividades abrangem, dentre outras: coordenar equipes multidisciplinares no desenvolvimento de projetos, evidenciar formas educacionais para aprendizagem organizacional significativa e sustentável e gerar mudanças culturais no ambiente de trabalho.

A formação em Pedagogia contribui diretamente para a realização dessas atividades, desde o planejamento das atividades, a elaboração e correção de avaliações e materiais didáticos, por exemplo. Assim, apesar da defasagem teórico-prática curricular e identitária em Projetos Políticos Pedagógicos entre os anos de 2006 a 2019 na Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro a fim de formar pedagogos prontos para atuarem em espaços não escolares, conhecimentos referentes à docência constituem-se basilares para atuação neste novo campo.

Ademais, atividades realizadas na Universidade Corporativa devem estar respaldadas no desenvolvimento de capacidades e habilidades do colaborador a fim de garantir não apenas a competitividade, criatividade e o alinhamento ao negócio e a cultura organizacional, mas o trabalho diário fluído com segurança e comunicação, uma vez que o mesmo é peça integrante e fundamental do organismo vivo que é uma empresa.

Considerações Finais

Como exposto neste trabalho, o tema se delineou em abordar o que as empresas chamam de T&D: uma revisão de literatura e sua relação com a pedagogia a partir da justificativa que a educação acompanha as mudanças da sociedade formando e desenvolvendo as gerações para que estas se posicionem de forma crítica perante a realidade. Em dias atuais, a presença da pedagogia dentro da empresa torna-se condição estratégica na luta pela sobrevivência das corporações diante de um cenário em constantes transformações sendo representada pela Universidade Corporativa.

Para este, foi elaborada uma pesquisa qualitativa desenvolvida com base documental e bibliográfica que resultou em três capítulos com o objetivo específico de compreender a trajetória curricular dentro de parâmetros legais para formação acadêmica e profissional do pedagogo que irá atuar em empresas, onde verificou-se que a perspectiva que todo pedagogo precisa entender de docência é endossada, mas a docência como base de formação não pode representar a secundarização da própria pedagogia. Ou seja, a formação voltada apenas para sala de aula não deve ser aceitável seja em documentos legais e/ou projetos políticos pedagógicos, uma vez que, a educação/o ato educativo/ a intencionalidade ocorre na família, no trabalho, na rua, nos meios de comunicação, na política, entre outros.

Ademais, análise da estratégia educativa empresarial conhecida por Universidade Corporativa com a finalidade de apresentar um olhar pedagógico sobre o tema que também é um campo de atuação de trabalho em crescimento, onde verificou-se o uso simbólico do termo universidade devido a segurança e confiabilidade que as universidades acadêmicas - materialização da etimologia da palavra - transparece a sociedade junto a um debate histórico-crítico da evolução do Treinamento e Desenvolvimento.

Posto isso, finalizo este trabalho relacionando a nova proposta em discussão no Conselho Nacional de Educação (BRASIL, 2021) que visa, novamente, reduzir a pedagogia ao campo da docência, ao anunciar um currículo atrelado à Base Nacional Comum Curricular a fim de formar pedagogos voltados ao magistério na educação infantil ou nos anos iniciais do ensino fundamental. Conforme o documento divulgado pela presidente do Conselho Nacional de Educação nos últimos dias de 2021, se anuncia uma nova reforma curricular para o curso de Pedagogia com a constituição de uma identidade profissional reduzida à docência. Em um curso a ser integralizado em 3.200 horas, serão oferecidas 1.600 horas de formação atrelada à BNCC e, a carga horária restante será destinada à formação para o magistério da

Educação infantil ou para os anos iniciais do ensino fundamental. A atuação para o campo da gestão escolar migra para horas excedentes que serão oferecidas conforme o projeto pedagógico de cada curso e desaparece a formação para atuação em espaços não escolares, como as empresas. Assim, novamente, se reduz o debate da gestão escolar e de espaços não escolares como passíveis de intencionalidade, portanto, próprios de atuação pedagógica. Por fim, recomendo novos estudos sobre a formação do profissional de pedagogia, identidade ainda em disputa seja na formação curricular seja no campo de atuação.

Referências

- ADRIANO, D. C.; **O Currículo de Pedagogia da UFRJ: com a palavra, os alunos.** Monografia. Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, abr. 2013.
- ANDRADE, T. S. L. de; **Identidade do Profissional Pedagogo: tensões e desafios das políticas de formação inicial.** Monografia. Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, jul. 2020.
- BRANDÃO, G. R.; **Gestão de pessoas e as universidades corporativas: dois lados da mesma moeda?** Rev. adm. empres. 46 (2) • Jun. 2006.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE/CP 1/2006.** Diário Oficial da União, Brasília, 16 de maio de 2006, Seção 1, p. 11.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE/CP 2/2015.** Diário Oficial da União, Brasília, 2 de julho de 2015 – Seção 1 – pp. 8-12.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE/CP 1/2019.** Diário Oficial da União, Brasília, 2 de julho de 2019, Seção 1, p. 35.
- BRASIL. Conselho nacional de Educação. **Resolução CNE/CP 2/2019.** Diário Oficial da União, Brasília, 15 de abril de 2020, Seção 1, pp. 46-49.
- BRASIL, Conselho Nacional de Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais de Pedagogia: Proposta preliminar em discussão.** Brasília: DF, 2021.
- BRASIL, Ministério da Educação e Saúde. **Decreto-Lei no 1.190 de 4 de abril de 1939.** Organiza a Faculdade Nacional de Filosofia. Disponível em: www.senado.gov.br. Acesso em: 28 de dezembro de 2021.
- CLARO, J. A. C. dos S.; TORRES, M. de O. F.; **Pedagogia Empresarial: A atuação dos profissionais da educação na gestão de pessoas.** Revista Contrapontos - Eletrônica, Vol. 12 - n. 2 - p. 207-216 / mai-ago 2012.
- CRUZ, G. B. da; **O Curso de Pedagogia no Brasil na visão de pedagogos primordiais.** Tese (Doutorado em Educação) Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.
- CRUZ, D. 2010. **Educação corporativa: A proposta empresarial no discurso e na prática.** Educação em Revista. 26, p. 317-357.
- GOHN, M. da G.; **Educação não-formal e cultura política: impactos sobre o associativismo do terceiro setor.** São Paulo: Cortez, 2018.
- GONÇALVES, S. de R. V.; MOTA, M. R. A.; ANADON, S. B.; **A Resolução CNE/CP N. 2/2019 e os retrocessos na formação de professores.** Disponível em: <https://doi.org/10.38117/2675-181X.formov2020.v2i2n4.360-379> Acesso em: 30 nov. 2021.

MARCHI, M. O. de; SOUZA, T. M.; CARVALHO, M. B. de; **Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas**. Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais, Aracaju, v. 1, n.16, p. 29-40, mar. 2013.

MARIANO, B. A.; **Pedagogia Empresarial: a atuação do pedagogo na área de recursos humanos**. Monografia. Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. São Paulo, 2015.

OTRANTO, C. R.; **Universidades Corporativas: o que são e para que servem?** 30ª Reunião anual da ANPED; GT 11, 2007. Disponível em: <http://www.anped.org.br/biblioteca/item/universidades-corporativas-o-que-sao-e-para-que-servem> Acesso em: 15 jan. 2022

PASCOAL, M.; **O Pedagogo na Empresa**. Dilogo Educ., Curitiba, v. 7, n. 22, p. 183-193, set./dez. 2007.

POOLI, J. P.; FERREIRA, V. M. R.; **Pedagogos construindo suas identidades: entre adstrição e escolhas**. Educar em Revista, Curitiba, Brasil, Edição Especial n. 1, p. 19-37, jun. 2017.

RIBEIRO, J. O.; RIBEIRO, R. B.; **O Pedagogo mediante ao cenário empresarial**. Cadernos da Fucamp, v.19, n.37, p.141-162/2020.

SILVA, M. W.; BALZAN, N. C. **Universidade Corporativa: (Pré-) tendência do ensino superior ou ameaça?** Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior. 12, p. 233-256, 2007.

VOLPE, R. A.; LORUSSO, C. B.; **A Importância do Treinamento para o Desenvolvimento do Trabalho**. Disponível em: <https://www.psicologia.com.pt> Documento publicado em: 19 de agosto de 2009. Acesso em: 09 dez.