

Pedagogo E Sua Atuação Em Recursos Humanos No Setor Empresarial

Lidiani Bezerra Santana¹; Ana Cristina Sabile Baptistella de Oliveira²

¹ Secretário Municipal de Educação de Macapá, Docente da Educação Básica, Pedagoga (UFPE), Especialista em Gestão Educacional (UFPE) e Educação Especial e Inclusiva (FATECH). lidianibezerra@hotmail.com

² Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Educação, Profa. Dra. do Departamento de Administração Escolar e Planejamento Educacional, acbaptistella@terra.com.br

RESUMO

Este estudo busca analisar a atuação do Pedagogo no espaço extraescolar, a partir da área de Recursos Humanos. Para isso, foi necessário conhecer as funções e atividades que estão sendo desenvolvidas nesta área principalmente nos setores de Recrutamento e Seleção. A fundamentação teórica deste estudo se deu a partir de autores como PIMENTA e LIBÂNEO, entre outros. A coleta de dados foi feita a partir de observações e entrevistas com quatro pedagogas em empresas. A análise revela que o Pedagogo desenvolve nesta área atividades como: planejamento, recrutamento, seleção, etc, expandindo cada vez mais seu espaço de atuação.

Palavras-chaves: o pedagogo, área extraescolar, recursos humanos

ABSTRACT

This study seeks to analyze the role of the Pedagogue in the extra-school space, from the area of Human Resources. For that, it was necessary to know the functions and activities that are being developed in this area, mainly in the Recruitment and Selection sectors. The theoretical foundation of this study was based on authors such as PIMENTA and LIBÂNEO, among others. Data collection was made from observations and interviews with four pedagogues in companies. The analysis reveals that the Pedagogue develops activities in this area such as: planning, recruiting, selecting, etc., expanding its scope of action more and more.

Keywords: the pedagogue, out-of-school area, human resources

1. INTRODUÇÃO

O mundo está mudando com uma rapidez incrível, e com intensidade cada vez maior. A mudança sempre existiu na história da humanidade, mas não com o volume e a rapidez com que ocorre hoje. Vários fatores contribuem para isso: as mudanças econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, legais, políticas, demográficas e ecológicas que de maneira conjugada e sistêmica em um grupo dinâmico de forças reproduz resultados inimagináveis, trazendo a imprevisibilidade e a incerteza para as organizações.

“A pedagogia tradicional tinha destacado o papel do pedagogo, do guia, do jardineiro e do porteiro que, cuidando de cada flor, de cada novo ser, poderia auxiliá-lo no processo de formação e conformação. A nova pedagogia vai além. Se as circunstâncias, as instituições, as relações sociais, são estes pedagogos e educadores dos diversos grupos sociais, são estes pedagogos coletivos, materiais, sociais que podem e devem ser programados para a produção de indivíduos e grupos” (SILVA,1991, pág. 192)

Uma das áreas empresariais que mais sofre mudanças é a área de Recursos Humanos (R.H). As mudanças são tantas e tamanhas que até o nome da área está mudando. Em muitas organizações, a denominação Administração de Recursos Humanos (A.R.H.) está sendo substituída por Gestão de Talentos Humanos, Gestão de Parceiros ou de Colaboradores, Gestão do Capital Humano, Administração do Capital Intelectual e até Gestão de Pessoas ou Gestão com Pessoas. Diferentes nomes para representar um novo espaço e configuração da área.

O capital humano é intangível e não pode ser gerenciado da mesma maneira que as empresas gerenciam cargos, produtos e tecnologias. Uma das razões para isso é que são os funcionários e não a empresa, os detentores do capital humano. Ao saírem funcionários valiosos de uma empresa, eles levam consigo seu capital humano, e qualquer investimento que a empresa tenha feito no treinamento desenvolvimento dessas pessoas ficam perdido para ela.

“Naturalmente, reinsisto, o empresário moderno aceita, estimula e patrocina o treino técnico de “seu” operário. O que ele necessariamente recusa é a sua formação que, envolvendo o saber técnico e científico indispensável, fala de sua presença no mundo. Presença humana, presença ética, aviltada toda vez que transformada em sombra.” (Freire, 2000, p. 115).

Para formar capital humano nas empresas, os gerentes devem desenvolver estratégias que garantam pessoas com conhecimentos, habilidades e experiências superiores. Os programas de treinamento devem complementar, essas práticas de recrutamento das qualificações principalmente em áreas que não podem ser transferidas de uma empresa para outra.

As especialidades da área de A.R.H. são as seguintes (CHIAVENATO, 1999):

1. Posicionamento: selecionar, recrutar, entrevistar, testar, registrar pessoas, analisar, descrever, desenhar e ampliar cargos, promoções e transferências.
2. Manutenção de pessoal: aconselhamento, avaliação de desempenho, cálculo de rotatividade, saúde e de prevenção de acidentes, benefícios e serviços aos funcionários.
3. Relações no trabalho: relações com empregados, relações sindicais, greves, negociações coletivas, contratos coletivos ou individuais e acordos mútuos.

4. Treinamento e desenvolvimento: treinamento no cargo, treinamento e desenvolvimento de gerentes e executivos.
5. Remuneração: pesquisas salariais, planos de incentivos, participação nos lucros aquisição de ações, enriquecimento de cargos e salários.
6. Comunicações internas: revista interna, manual de empregados, controle de ruídos, pesquisas de atitude e clima.
7. Organização: desenho da estrutura organizacional, planejamento e avaliação, inovação, utilização de abordagens para reduzir conflito e superar resistências às mudanças organizacionais.
8. Administração: alternativas de modelos gerenciais (estilos autoritário, consultivo, participativo e de auto - administração) e assistência à mudança.
9. Políticas e planejamento de pessoal: definição de objetivos organizacionais, políticas e estratégias; identificar, traduzir e cumprir políticas de RH; planejamento de RH.
10. Auditoria e pesquisa: relatórios gerenciais, avaliação de políticas e programas, estudos de inovação e análises de custos e benefícios.

Dentre todos estes objetivos do setor de R.H. perguntamos: qual o papel do Pedagogo no setor de R.H.? Quais são as funções que o pedagogo tem assumido no setor de R. H.? Qual a importância desse profissional no setor de R. H. em especificamente nas funções de seleção e recrutamento?

Nesse sentido a preocupação está direcionada para a atuação do Pedagogo em conhecer as soluções para as questões que envolvem a produtividade das pessoas e trabalhar na direção dos objetivos particulares da Empresa. Precisa também conduzir as pessoas na empresa na direção dos objetivos definidos, humanos e empresariais. O Pedagogo que atua no setor de Gestão Pessoas precisa trabalhar no sentido de promover as condições necessárias para o desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente. Aconselhar, sobre as condutas mais eficazes das chefias para com os funcionários e destes para com as chefias.

O processo de recrutamento e seleção de pessoal constitui atividade das mais importantes em recursos humanos. O Recrutamento é o processo de gerar um conjunto de candidatos para um cargo específico. A organização deve buscar candidatos dentro da organização, fora da organização ou em ambos. Já a seleção de pessoas é o processo pelo qual a organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível.

Nesse sentido, o Pedagogo poderá desenvolver um papel importante devido à sensibilidade e compromisso para com o indivíduo que o Curso de Pedagogia oportuniza.

2. O PEDAGOGO E A PEDAGOGIA

Durante séculos o problema educativo foi objeto de estudo e de meditação. Eram os filósofos que estudavam os problemas educativos, mas entre a realidade prática e a filosofia havia uma grande distância.

Foram surgindo pessoas que começaram a se relacionar diretamente com as questões práticas educativas, os Pedagogos. “A pedagogia é uma arte, uma ciência e uma prática inseparável do tecido social.” (FRIGOTTO, 1999, p. 146).

Na Grécia e em Roma, chamava-se Pedagogo ao servo ou escravo que era guardião, conduzia e acompanhava as crianças. O termo significa, aquele que conduz a criança. O Pedagogo que começou como simples condutor ou guardião da criança, acabou por se transformar em um Preceptor (mestre encarregado da educação no lar).

Quando Roma conquistou a Grécia, entre os prisioneiros reduzidos à escravidão, vieram muitos atenienses cultos e ilustrados, cujas habilidades e conhecimentos causavam muita admiração aos romanos. Por isso os romanos entregavam a educação dos seus filhos a gregos, seus escravos, muitos dos quais eram sábios, filósofos, sofistas, oradores, matemáticos, pintores, ou seja, os Pedagogos-escravos.

Com o desaparecimento da escravatura sob influência do Cristianismo, o Pedagogo-escravo deixou de existir. Passaram a receber o nome de Pedagogos, os estudantes pobres, que aprendiam com os filósofos e se instalavam nos castelos senhoriais e nos solares, servindo de preceptores (professores encarregados da educação das crianças no lar) dos filhos dos fidalgos e dos grandes senhores que na maioria dos casos ensinavam em troca de hospedagem e alimentação.

A palavra Pedagogo começou a ser usada como sinônimo de mestre-escola. Como estes Pedagogos se apresentavam com ar de doutoral superioridade, o público passou a atribuir à palavra Pedagogo, durante muito tempo, o significado pedante.

Foi da palavra Pedagogo que derivou, o termo Pedagogia, vocábulo que aparece para designar uma ciência e uma arte que tinha raízes antiquíssimas, no século XVIII surge pela primeira vez, no dicionário da Língua Francesa, o vocábulo Pedagogia.

Com a formação definitiva da Ciência da Educação, o vocábulo Pedagogia se enobreceu e enobreceu a palavra e a profissão de Pedagogo. Hoje o Pedagogo é o especialista em conduzir o comportamento das pessoas para uma mudança em direção aos objetos da Educação.

A herança social se transmite pela educação, construir e organizar esse ser é o objetivo preciso da educação. Ideias, sentimentos, hábitos, crenças e práticas se conquistam por via social, ou seja, pela educação. Sendo a educação contínua e recomeça em cada ser, da infância à maturidade, orientando o indivíduo para as necessidades e valores de cada grupo.

A educação precisa estar alinhada com o desenvolvimento tecnológico, ou seja, se não houverem pessoas qualificadas e capazes de se adaptar aos novos segmentos de mercado, a tecnologia será desperdiçada. Para que isso não aconteça é preciso que se haja investimento no capital humano.

O Pedagogo deve ter competência e conhecimento para entender, analisar, diagnosticar, efetivar e redefinir a prática pedagógica, podendo levar o ser humano a desenvolver as suas potencialidades e atingir a plenitude da cidadania, proporcionando o processo de formação e desenvolvimento deste ser.

As práticas pedagógicas não estão limitadas à escola. Estão presentes também na família, na religião, nos meios de comunicação, entre outros.

Um dos acontecimentos de maior significância dos processos sociais contemporâneos: a ampliação do conceito de educação e a diversificação das atividades educativas, levando, por consequência, a uma diversificação da ação pedagógica na sociedade.

Esse profissional deverá ser formado para trabalhar com a educação que ultrapasse o âmbito da escola, integrando-se à sociedade através dos movimentos sociais, da educação não-formal, das ações comunitárias e empresariais, além de outros espaços institucionais e não-institucionais.

“O profissional que atua em várias instâncias das práticas educativas, direta ou indiretamente ligadas à organização e aos processos de transmissão e assimilação de saberes e modos de ação, tendo em vista objetivos de formação humana previamente definidos em sua contextualização histórica”.

(LIBÂNEO, 1999, p. 11).

Desta forma, o pedagogo passa a ter uma função especial e primordial a desempenhar: passa a ser o motivador, o articulador, o mediador entre as diferentes instâncias do sistema organizacional, visando o desenvolvimento de novas competências com o intuito de atender as

demandas do mercado, o crescimento pessoal/profissional dos funcionários. Esse crescimento acontece através da aquisição de novos conhecimentos que lhes são proporcionados no próprio local de trabalho. O Pedagogo deve interagir, ouvir, e interpretar as necessidades dos componentes desse espaço onde acontece o trabalho em equipe.

O profissional de educação que atua na área de Recursos Humanos, direciona os seus conhecimentos para os colaboradores da empresa com o objetivo da melhoria de resultados coletivos. Desenvolvendo projetos educacionais, selecionando e planejando cursos de aperfeiçoamento e capacitação, simpósios, realizando palestras, aportando novas tecnologias, pesquisando a utilização e a implantação de novos processos, avaliando desempenho e desenvolvendo projetos para treinamento dos funcionários.

A sociedade solicita que a educação forme seres humanos capazes de criar e oferecer respostas aos desafios que diferentes contextos políticos e sociais produzem. A tarefa da educação é inserir pessoas nos avanços civilizatórios e humanos, bem como nos desafios do mundo contemporâneo.

“Por definição, o pedagogo não pode ser nem um puro e simples prático nem um puro e simples teórico. Ele está entre os dois. A ligação deve ser ao mesmo tempo permanente e irredutível, porque não pode existir um fosso entre a teoria e a prática. É esta abertura que permite a produção pedagógica. Em consequência, o prático em si mesmo não é pedagógico é mais um utilizador de elementos, de ideias ou de sistemas pedagógicos. Mas o teórico da educação como tal não é também um pedagogo; pensar o ato pedagógico não basta. Somente será considerado pedagogo aquele que fará surgir um “mais” na e pela articulação teórica-prática na educação.” (LIBÂNEO, 1999, p. 35).

“A educação torna-se, atualmente, um compromisso da empresa progressista. É fator de sucesso! Sem exagero, pois, com o extraordinário avanço tecnológico, com as possibilidades ampliadas de acesso às fontes de conhecimento científico e de aquisição facilitada do instrumental, uma empresa se (sobresai) e se impõe, exclusivamente, pela qualidade de seu potencial humano. Deste, avulta a quantidade e qualificação de seus administradores” (GOMES, 1992, p. 250).

A Pedagogia age em direção a realização de ideais e objetivos definidos, no de provocar mudanças no comportamento das pessoas. Esse processo de mudança provocada, no comportamento das pessoas em direção a um objetivo, se chama aprendizagem.

“A educação é considerada um dos elementos – chaves do modelo de gestão de pessoas da empresa. Tal atividade foi vital na reconfiguração organizacional em torno de processos sistemáticos, permitindo a assimilação da nova cultura organizacional. Esse trabalho de educação, integrado aos projetos do planejamento estratégico, permitiu às pessoas assimilarem os objetivos propostos na nova configuração organizacional” (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2004 p. 51).

Uma Empresa sempre é a associação de pessoas, para explorar uma atividade com o objetivo definido. Para que isso aconteça é necessário se formar um grupo sólido e capaz, ou seja, de uma pessoa empreendedora, que dirige e lidera a atividade e pessoas ao seu lado, qualificadas para ajudar a executar.

“Estudar a Chefia, sob todos os ângulos, em todos os aspectos, em sua estrutura e em seu funcionamento, é assunto compreendido na área de Administração de Pessoal. Estudar os subordinados, sob todos os ângulos, em todos os aspectos, em sua estrutura e em seu funcionamento, é assunto também cogitado pela Administração de Pessoal. Estudar este binômio: Chefia vs. Subordinados, em suas relações, é campo da Administração de Pessoal, para não dizer que é a própria Administração de Pessoal” (SIQUEIRA, 1988 p. 32).

Conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares da Empresa onde trabalha, conduzindo as pessoas nos objetivos definidos, humanos e empresariais; promover as condições necessárias para o desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente com o objetivo de otimizar a produtividade e são alguns dos objetivos em que o pedagogo tem a possibilidade de atuar.

“Nota – se que a ênfase aqui é em educação, não apenas em treinamento ou adestramento. Isto porque o ponto de partida para o desenvolvimento da qualidade em uma empresa é a atitude dos indivíduos em relação à qualidade. Ora, a mudança de atitudes envolve mais do que o aprimoramento. Envolve a inovação. Significa mais do que mudanças moderadas no interior do jogo existente; pode significar mesmo a mudança do próprio.” (GIL, 1994 p. 158.)

O Pedagogo é um estimulador das qualidades das pessoas, influência e convence as pessoas, levando-as a viverem os conhecimentos que transmite. Ele não dá lições, mas sim tenta empregar técnicas pedagógicas com eficácia resolvendo o problema surgido.

“Implica a preocupação em educar, treinar, motivar, liderar as pessoas que trabalham na organização, inculcando – lhes o espírito empreendedor e oferecendo – lhes uma cultura participativa ao lado de oportunidades de plena realização pessoal. A organização indica os objetivos que pretende alcançar, focalizando a missão e visão, e oferecer oportunidades de crescimento profissional que fortaleçam seu negócio. As organizações bem-sucedidas proporcionam às pessoas um ambiente de trabalho acolhedor e agradável, com plena autonomia e liberdade para escolher a maneira de realizar seu trabalho. As pessoas são consideradas parceiros e colaboradores e não funcionários batedores de cartão de ponto” (CHIAVENATO, 1999, p. 32).

A administração de Recursos Humanos esteve sempre presente enquanto auxiliar da organização e direção do trabalho grupal desde os estágios rudimentares da coleta de frutos, da caça e pesca, da agricultura e criação de animais. Hoje, se constitui como o ramo especializado da Ciência da Administração que envolve todas as ações que tem como objetivo a integração do

trabalho no contexto da organização e o aumento de sua produtividade surge em decorrência do crescimento das organizações e do aumento da complexidade das tarefas de gestão de pessoal.

Nas empresas, a necessidade de manter a competitividade no mercado exige desenvolver sempre novas competências nos funcionários. Nesse campo, a tarefa do Pedagogo é crucial, colaborando não só nos processos de capacitação em serviço, como também na avaliação permanente que permita diagnosticar as novas necessidades em função de cada contexto e os meios para gerá-las mais rapidamente nos grupos de trabalho.

“O Pedagogo está sempre à frente da Educação, ensinando a ensinar. São funções do pedagogo administrar, planejar cursos, avaliar currículos, orçamentos e programas escolares, além de estabelecer vínculos entre instituições de ensino, comunidade, familiares dos alunos e autoridades do setor educativo. O mercado de trabalho para o pedagogo é vasto. Ele pode atuar em escolas públicas e particulares de Educação Infantil, ensino Fundamental, Médio e Superior, e Empresas em treinamento de pessoal e recursos humanos, Clínicos Psicopedagógicos, Diretorias de Ensino e Escolas e Classes para Alunos Especiais.”(Revista do Mestrado em Educação, UFS, v. 8, p. p. 67 – 68, jan./ jun. 2004).

Mostrar que o papel do pedagogo não se limita a sala de aula ou a gestão Educacional é a nossa preocupação, por isso, essa pesquisa mostra que o campo de atuação do pedagogo é muito mais abrangente.

Nesse sentido nossa preocupação ao longo deste trabalho foi: Verificar as funções do Pedagogo na empresa setor de R. H. nas áreas de seleção e recrutamento; analisar o espaço do Pedagogo no setor de R. H. nas empresas e identificar a importância do papel do Pedagogo no setor de R. H. nas empresas.

3. METODOLOGIA

Tendo como objetivo e coleta de dados as funções que o Pedagogo tem dentro da empresa no setor de R. H, o participante da pesquisa é o Pedagogo, sendo foco de atenção o seu trabalho e como é desenvolvido dentro da empresa, mas especificamente nas áreas de seleção e recrutamento. Para se ter essas informações foram feitas uma entrevista com os profissionais da área de educação nas empresas.

A pesquisa qualitativa pode nos proporcionar uma contextualização da realidade nas empresas. As pesquisas qualitativas são caracteristicamente multimetodológicas, isto é, usam

grande variedade de procedimentos e instrumentos de coleta de dados. Sendo realizado entrevistas semiestruturadas e a observação.

Com relação às entrevistas, a sua utilização se justifica nesse estudo, pois “sua natureza interativa permite tratar de temas complexos que dificilmente poderiam ser investigados adequadamente através de questionários, explorando-os em profundidade.” (MAZZOTTI; GEWANDSZNAJDER, 2001, p. 168).

A utilização de entrevistas semiestruturadas permitiu que os sujeitos se expressassem livremente, bem como oportunizou ao entrevistador flexibilidade na condução da mesma, com a introdução de outros aspectos que no momento parecem importantes para a coleta de dados. A entrevista conteve perguntas a respeito da atuação deste pedagogo, de suas dificuldades e da contribuição de sua formação para seu desempenho profissional.

Os sujeitos foram identificados porque atuam nesses setores. Foram 03 empresas a serem pesquisadas serão Chesf, Infraero e Reitoria da Universidade Federal de Pernambuco.

“A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento (...) A pesquisa qualitativa supõe o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo investigada, via de regra através do trabalho intensivo de campo” (LUDKE; ANDRÉ, 1986, p. 11).

4. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

A partir das pesquisas, leituras e entrevistas realizadas buscamos fazer uma análise dos pontos que se destacam para o alcance dos nossos objetivos, que consistem no conhecimento da atuação do pedagogo no ambiente extraescolar, mais precisamente na área de Recursos Humanos.

Para isso, faz-se necessário, inicialmente, uma breve apresentação das instituições onde estão inseridos os Pedagogos. As funções e atividades pedagógicas que eles desenvolvem nesses espaços extraescolares.

4.1 OS ESPAÇOS EXTRAESCOLARES ONDE ESTÃO INSERIDOS OS PEDAGOGOS

O Objetivo é analisar como tem se dado à atuação do Pedagogo nas instituições: Chesf, Infraero e Reitoria da Universidade Federal de Pernambuco, mostrando a contribuição de sua

formação para o seu exercício profissional, uma vez que as mudanças sociais têm revelado novos direcionamentos para esta prática.

A primeira instituição a ser observada é a Infraero, que é uma empresa pública com 33 anos de tradição e credibilidade no mercado. Vinculada ao Ministério da Defesa, administra 67 aeroportos, 81 unidades de apoio à navegação aérea e 32 terminais de logística de carga. A cada ano, cerca de 330 milhões de pessoas passam por estes aeroportos, sendo aproximadamente 83 milhões de passageiros. Em 2005, o número de operações foi de cerca de dois milhões de pousos e decolagens.

A Infraero armazena e paletiza 1,3 milhão de toneladas de cargas aéreas por ano. O Aeroporto Internacional de Guarulhos, em São Paulo, o maior em número de passageiros da rede, gera nada menos do que 53 mil empregos diretos e indiretos. Tem um movimento diário superior a 100 mil pessoas e um movimento anual que chega a 13 milhões de passageiros. Para gerenciar estas operações com a máxima eficiência, a Infraero desenvolveu um plano de obras arrojado, que tem como objetivo modernizar a infraestrutura aeroportuária brasileira para os próximos dez anos.

A Infraero é uma empresa nacional acostumada com os diversos sotaques regionais. Administra desde os maiores aeroportos brasileiros até alguns tão pequenos que sequer recebem voos comerciais regulares – caso de aeroportos cuja função é representar a soberania nacional em áreas longínquas. Além disso, opera aeroportos equipados para funcionar como plataforma de helicópteros e outros cuja vocação está na logística de carga e de manuseio de mercadorias perigosas.

Como empresa pública presente em todo o país, a Infraero tem consciência de que todas as suas ações devem ser guiadas pela responsabilidade social. Sendo assim, implementa e administra ações educativas e culturais voltadas, sobretudo, aos seus funcionários e aos moradores do entorno aeroportuário. A empresa também investe em meio-ambiente, com programas que englobam diversas necessidades ambientais.

Por ser o aeroporto mais importante do Nordeste. Muitas capacitações são planejadas e coordenadas pelas pedagogas da Infraero do Recife. Elas realizam o trabalho de escolher o melhor palestrante, auxilia os coordenadores de outros setores para realizar as capacitações.

O setor de Recursos Humanos é fundamental para o desenvolvimento da Empresa porque também fica responsável pela seleção dos estagiários. Ao todo são 4 Pedagogas trabalhando nesse setor.

A segunda instituição é a Chesf (Companhia Hidroelétrica de São Francisco) é uma empresa do Governo Federal, ligada ao Sistema Eletrobrás. Ela possui uma média de 5.618 funcionários, sendo a responsável pela produção de energia elétrica, atendendo prioritariamente a região Nordeste, correspondendo aproximadamente a 15% da produção de energia do Brasil.

A empresa possui uma estrutura própria para capacitação dos funcionários, sendo o Centro de Desenvolvimento do Ser Humano (CDSH), o ambiente de trabalho da pedagoga entrevistada. O Centro é o responsável pelos programas de capacitação, seleção de estagiários e de treinamento dos funcionários.

A Chesf mantém convênios com Universidades e entidades como SENAI e SESI, contemplando a formação e atualização profissional, sobretudo nas áreas técnicas.

A pedagoga entrevistada é a responsável pela implantação e organização do subprograma “Conexão”, que tem como objetivo a promoção de aprendizagem contínua para todos os empregados, estagiários e aprendizes, utilizando tecnologia de educação à distância, tele aulas (TV), integradas a internet.

A terceira e última instituição é a Universidade Federal de Pernambuco está entre as melhores instituições de ensino superior da região Norte/Nordeste do Brasil, de acordo com avaliações do Ministério da Educação.

Os cursos oferecidos pela UFPE estão distribuídos em dez centros acadêmicos, relacionados em quatro áreas de conhecimento. Juntos, os centros reúnem 67 departamentos, aos quais estão vinculados os cursos de graduação e de pós-graduação. São 62 cursos de graduação - 17 deles ofertados à noite, atendidos pela Proacad - Pró-Reitoria para Assuntos Acadêmicos.

São 108 cursos de pós-graduação, entre especializações, mestrados e doutorados, atendidos pela Propesq - Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Também são oferecidos cursos de extensão, através da Pró-Reitoria de Extensão, em diversas áreas do conhecimento.

A Pedagoga que atua na área de coordenação e capacitação na reitoria da Universidade Federal foi uma das primeiras Pedagogas a trabalharem na área administrativa dessa Instituição. Ela é responsável pela qualificação dos professores, organizando cursos e palestras para diversos profissionais de vários setores melhorando o conhecimento desses.

4.2 QUAL O ESPAÇO DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EMPRESA

Por meio das entrevistas realizadas, objetivamos que os pedagogos da pesquisa assumem atualmente diferentes funções e atividades pedagógicas, tais como: planejamento, orientação, assessoramento, coordenação de cursos, seleção, recrutamento dentre outros.

“Sou responsável pelo setor de recrutamento, seleção e treinamento dos funcionários e estagiários da empresa. Ajudando os funcionários e os chefes de setores a melhorar o desenvolvimento da empresa”. (Pedagoga da Infraero)

“Sou responsável pelo setor de recrutamento, seleção e treinamento dos estagiários da empresa. Organizo programas de educação para aulas presenciais e a distância”. (Pedagoga da Chesf).

“Organizo cursos e palestras para os funcionários da Instituição. Não trabalho muito no setor de recrutamento às vezes é que faço algumas seleções”. (Pedagoga da Reitoria da UFPE).

Diante das falas das entrevistadas, observamos que essas atividades apesar de não terem o foco na escola estão atreladas ao âmbito educacional. O pedagogo é um profissional que atua em várias instâncias da prática educativa, estando as suas ações direta ou indiretamente ligadas à organização e aos processos de transmissão, assimilação, construção de saberes e modos de ação, tendo em vista objetivos de formação humana.

4.3 AS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO DIA A DIA NA EMPRESA

Através das entrevistas, podemos observar que cada uma das entrevistadas tem em seu cotidiano funções específicas, tendo um diferente papel no desenvolvimento de pessoal.

“Faço seleção de estagiários, dou treinamento e organizo palestras e cursos de aprimoramento para os funcionários. Apesar de ficar mais com a área dos cursos vendo quem será o melhor palestrante”. (Pedagoga da Infraero 2)

“Faço seleção de estagiários, dou treinamento e organizo os cursos para os funcionários”. (Pedagoga da Chesf)

Apenas uma das entrevistadas é que não trabalha no seu cotidiano com seleção e recrutamento.

“Fico mas na área de organização de cursos e palestras”. (Pedagoga da Reitoria da UFPE)

4.4 A PARTICIPAÇÃO DAS FUNÇÕES DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

Observamos que o cotidiano da área de Recursos Humanos de uma empresa, em geral, caracteriza-se na variação de intensidade de cada função como a seleção e o recrutamento desenvolvendo os funcionários.

“Sim. O setor diz o perfil do candidato que quer e entro em contato com o CIEE dizendo o perfil. Quando eles chegam aqui faço a entrevista e vejo se tem o perfil desejado para o setor”. (Pedagoga da Infraero 1)

“Faço seleção de estagiários, dou treinamento e organizo palestras e cursos de aprimoramento para os funcionários. Apesar de ficar mais com a área dos cursos vendo quem será o melhor palestrante”. (Pedagoga da Infraero 2).

Apenas a entrevistada 4 é que tem pouco contato participando da seleção só do seu setor.

“Não muito. Só quando precisa de estagiário no nosso setor ai participo”. (Pedagoga da Reitoria da UFPE)

4.5 A CONTRIBUIÇÃO DOS CONHECIMENTOS PEDAGÓGICOS

O pedagogo faz com que tenhamos consciência da importância do desenvolvimento pessoal e percebamos como a educação para o trabalho são importantes e fundamentais para o crescimento de uma empresa e para manutenção de sua qualidade, sendo indispensável para esse crescimento que a educação e o trabalho caminhem juntos.

“Uso muito da dinâmica de grupo para trabalhar com os funcionários e dou apoio pedagógico os chefes de setor na hora de preparar um curso ou palestra”. (Pedagoga da Infraero 2).

“Uso muito da dinâmica de grupo para trabalhar com os funcionários e dou apoio pedagógico os chefes de setores além de organizar os programas. É muito corrido”. (Pedagoga da Chesf).

“Como aqui é o setor administrativo é fico mais voltada para a área de cursos e palestras, vendo qual palestrante é melhor para determinado assunto. E organizo o material a ser trabalhado”. (Pedagoga da Reitoria da UFPE)

4.6 O INTERESSE NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Diante das falas das entrevistadas, observamos que mesmo que o curso de graduação em Pedagogia não ofereça uma boa quantidade de disciplinas voltadas à área de Recursos Humanos, em geral, o curso favoreceu essa atuação, principalmente, na relação interpessoal, uma vez que os conteúdos trabalhados durante o curso colaboram na percepção do quanto este tipo de relação é necessária e fundamental para se trabalhar em equipe.

“Não. Ela apareceu de onde eu menos esperava, vim trabalhar por causa de um convite de uma amiga. E terminei me apaixonando pela área que estou nela a quinze anos”. (Pedagoga da Infraero 1)

“Sim. Quando terminando o curso vi que não nasci para a sala de aula. Já pensava em trabalhar em empresas”. (Pedagoga da Infraero 2)

“Sim. Apesar de já ter ensinado, mas sempre quis trabalhar com Recursos Humanos”. (Pedagoga da Chesf)

“Não. Sempre pensei, mas na área de pesquisa apesar de já ter ensinado e gostado”. (Pedagoga da Reitoria da UFPE)

4.7 EXPERIÊNCIA AO TRABALHAR

As entrevistadas na maioria tiveram antes de trabalhar com Recursos Humanos a Experiência de sala de aula. Porque o curso de Pedagogia deve buscar formar um profissional reflexivo, que está sempre fazendo o movimento dinâmico entre o fazer e o pensar sobre o fazer.

“Estava ensinando em um colégio quando uma colega de segundo grau me ligou dizendo que estava na Sudene precisando de uma Pedagoga para assessoria terminei aceitando o convite. Passei sete anos lá e depois vim direto para a Infraero”. (Pedagoga da Infraero 1).

“Fiz o concurso da Infraero para Pedagoga passei e depois de um ano fui chamada para assumir o cargo”. (Pedagoga da Infraero 2)

“Vim morar no Recife e fiz o concurso da Chesf. Passei e ai comecei a fazer as especializações com a ajuda de custo da empresa”. (Pedagoga da Chesf).

“Fiz o concurso da UFPE para Pedagoga e passei só tinha uma vaga. Chegando aqui vim trabalhar nesse setor. E gosto do que faço”. (Pedagoga da Reitoria da UFPE).

4.8 A IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO

A empresa também pode ser um espaço educativo, nesse sentido entra o papel da Pedagogia, atuando com estratégias e metodologias para informações, conhecimentos e realizações de objetivos, tendo como resultado melhor aprimoramento, qualificação profissional e pessoal dos funcionários. Seu papel como educador, mediador, seu perfil e suas funções pedagógicas e metodológicas oportunizam aos profissionais da empresa o desenvolvimento humano por completo.

“É fundamental porque o Pedagogo tem um conhecimento didático e principalmente tem que gostar de trabalhar com pessoas”. (Pedagoga da Infraero 1).

“Muito importante! Algumas pessoas podem achar que não tem nada haver mas estão totalmente enganados. É muito bom proporcionar aprendizado para as pessoas e me seguida verificar resultados”. (Pedagoga da Infraero 2).

“Essencial! Porque é o Pedagogo que faz toda a preparação de programas educativos dentro da empresa além de assessorar os outros setores. Porque diferente do administrador nós temos o lado humano”. (Pedagoga da Chesf).

“Importante. Porque tem coisa que só o Pedagogo é capaz de fazer e entender como a LDB, organizar textos para as palestras e cursos e ver o lado humano das pessoas”. (Pedagoga da Reitoria da UFPE).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Iniciamos este estudo com o objetivo de analisar a atuação do pedagogo nos espaços extraescolares, mais precisamente na área de Recursos Humanos, e demonstrar o quanto o mercado de trabalho é amplo e não se restringe a sala de aula, Oferecendo mais uma oportunidade para aqueles que assim como nós, não querem limitar o seu campo de atuação à docência.

É comum saber que o mercado de trabalho para o Pedagogo em empresas não é muito conhecido, até mesmo porque muitos administradores e empresários não reconhecem ainda, como deveriam, a importância do desenvolvimento do seu pessoal e de como o pedagogo pode contribuir

para o seu sucesso. O mercado está começando a reconhecer a importância da educação no trabalho devido às necessidades geradas pela globalização e pela competitividade, fato que aos poucos vem ampliando o campo de atuação em espaços extraescolares.

O curso de Pedagogia oferece fundamentações teóricas, científica e técnica para os interessados em aprofundar-se nas teorias educacionais e no exercício de diversas atividades ligadas ao âmbito empresarial, como planejamento de políticas educacionais, assessoria didático-pedagógica e outras.

Os desafios da área de Recursos Humanos, como: a concepção mecanicista do trabalho, a iniciativa de humanização das relações de trabalho, a formação profissional como diferencial competitivo, planejamento e desenvolvimento humano na perspectiva educativa, tendem a ser mais bem trabalhados com a experiência do profissional de educação.

“A educação é uma forma de intervenção no mundo. Intervenção que além do conhecimento dos conteúdos bem ou mal ensinados e/ou aprendidos implica tanto o esforço de reprodução da ideologia dominante quanto o seu desmascaramento” (FREIRE, 2000 p. 110.) .

Portanto a educação é a força catalisadora para proporcionar às organizações o desenvolvimento pessoal e profissional desejável para almejar o sucesso, e o Pedagogo será um consultor interno das organizações que busca qualidade, desenvolvendo seus potenciais humanos, através do recrutamento e seleção.

7. BIBLIOGRAFIA

ALENCASTRO, Mario. **A Importância da Ética na Formação de Recursos Humanos.** Disponível em: <<http://www.alencastro.pro.br.htm>> Acesso em 15jul. 2006.

ALVES - MAZZOTTI, Alda Judith; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O Método nas Ciências Naturais e Sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa.** 2 ed. SP: Pioneira, 2001.

AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de Recursos Humanos: uma introdução.** 7 tiragem. SP: Atlas. 1992.

BOHLANDER, George, SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. 12 ed. SP: ABDR (Filiada), Thomson, 2003.

CARVALHO, Antônio V. **Recursos Humanos: desafios e estratégias**. 1º edição. SP: Pioneira.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 17 tiragem. RJ: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa**. SP: Atlas, 1994.

DELORENZO, A. Neto. **Sociologia Aplicada à Educação**. SP: Duas Cidades, 1974.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. SP: Pearson, 2005.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 15º edição. SP: Paz e terra. 2000.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e Crise do Trabalho**. SP: Vozes. 1999.

GAMBOA, Sílvio Sánchez (org). **Pesquisa Educacional: quantidade - qualidade**. SP: Cortez, 1995.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de Recursos Humanos: um enfoque profissional**. SP: Atlas, 1994.

GOMES, Francisco de Matos. **Empresa que pensa-educação Empresarial**. 7 ed. RJ: Livros técnicos e científicos. 1996.

LIBÂNIO, José Carlos. **Pedagogia e Pedagogos, Para Quê ?** 2º edição. SP: Cortez, 1999.

LOBOS, Júlio A. **Administração de Recursos Humanos**. 1º edição. SP: Atlas, 1979.

LUDKE, Menga e André, Marli E. D. A. **Pesquisa em Educação: Abordagem Qualitativa**. SP: EPU, 1986.

MAZZOTTI, Alda Judith Alves; GEWANNDZNAJDER, Fernando. **Método nas Ciências Naturais e Sociais**. SP: Pioneira, 2001.

PIMENTA, Selma Garrido. et al. **Pedagogia e Pedagogos: caminhos e perspectivas**. SP: Cortez, 2002.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 22º edição. SP: Cortez, 2002.

SIQUEIRA, Belmiro. **Elementos de Administração de Pessoal**. 3 ed. RJ: Rio. 1988.

SILVA, Thomaz Tadeu da. **As Novas Tecnologias e as Relações Estruturais entre Educação e Produção**. SP: 1993.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio P.; FORTUNA, Antônio A. Mello. **Administração de Recursos Humanos**. 3 ed. RJ: F.G.V. 2004.