

## REPRESENTAÇÃO SOCIAL DA PEDAGOGIA ORGANIZACIONAL

Antonio Pereira<sup>1</sup>

**Resumo:** *Este texto é resultado de uma pesquisa que teve por objetivo compreender as representações sociais de estudantes do curso de Pedagogia: habilitação escola/empresa e de pedagogos/as organizacionais sobre a Pedagogia na Empresa. Os sujeitos foram estudantes que cursavam o 6º semestre em uma Faculdade particular situada no Município de Camacari, Bahia, e os(as) pedagogos(as) organizacionais foram os que atuavam em empresas do Pólo Petroquímico de Camaçari. Levantamos as suas representações a partir de duas categorias: a objetivação e ancoragem. Os resultados, em linhas gerais, apontam para uma representação da Pedagogia na Empresa associada a uma educação da empresa voltada para adaptação do trabalhador. Esta representação está ancorada na Pedagogia do Treinamento do modelo taylorista/fordista de produção.*

**Palavras-chave:** Pedagogia na/da empresas; Atuação/formação em pedagogia na empresa; Representação social; Objetivação; ancoragem.

### 1. O ENFOQUE DA PESQUISA

O que é a pedagogia na/da empresa na perspectiva de estudantes do Curso de Pedagogia na Empresa e dos/as pedagogos/as organizacionais? Com essa questão procuramos investigar o pensamento social dos estudantes e profissionais da pedagogia que atuaram/atuem como pedagogos organizacionais. Para tanto, utilizamos a Teoria da Representação Social de Serge Moscovici por ser um conhecimento que busca entender a vida cotidiana a partir do pensamento comum dos sujeitos, de suas vivências e cotidianidade.

Sabemos que todo problema social nasce de momentos de conflitos e crises de uma prática social, incluindo nesta a educação. Esse conflito/crise nos move a atentar uma solução por diversas vias, como por exemplo, ao se tratar de uma questão que surge no seio de uma determinada ciência, o pesquisador encontrará saída pela via da investigação. Foi o que fizemos ao nos defrontar com os diversos problemas que surgiram no Curso de Pedagogia: habilitação escola/empresa de uma faculdade particular, no Estado da Bahia.

A questão principal percebida foi que os estudantes desse curso, não demonstravam uma concepção crítica da Pedagogia da Empresa. Em seus discursos era visível a idéia de uma Pedagogia na Empresa como legitimadora das necessidades produtiva de uma organização. Isso me levou a hipótese que talvez a ausência de uma concepção crítica da pedagogia na empresa fosse porque as suas representações estivessem ancoradas na Pedagogia do Treinamento.

Com isso, procuramos, com a participação ativa desses estudantes a pesquisar o problema, de maneira que pudéssemos achar respostas para as nossas inquietações. Dessa investigação surgiu a idéia de também procurar saber daqueles educadores que atuam como pedagogos/as organizacionais, o que eles pensam a respeito da pedagogia na empresa como forma de saber se tais representações coadunam com a dos estudantes.

Esta investigação utilizou dois conceitos que fundamentaram todo o trabalho empírico e teórico, são eles: a pedagogia *na/da* empresa e a Representação Social, que serão agora descritas.

---

<sup>1</sup> Doutorando em Educação – Universidade Federal da Bahia. Professor da Universidade do Estado da Bahia – UNEB, Campus XV, Cidade de Valença, Ba. Autor do livro: “Trabalho, Educação e a Pedagogia na Empresa: reflexões formativas para o(a) pedagogo(a) organizacional”. Publicado pela Editora CBJE, Rio de Janeiro, 2006.

## 2. A PEDAGOGIA NA/DA EMPRESA

Por pedagogia *na* empresa, consideramos os pressupostos da pedagogia geral como ciência, que estuda, investiga, analisa, explica e procura compreender os processos de ensino-aprendizagem do trabalhador em uma organização. Desvelando as ações político-ideológicas, prática de ensino, etc, de conformação ou emancipação das condições do trabalhador no seio da fábrica. A pedagogia *da* empresa é um tipo de educação que uma organização adota como base de sua produção e sempre está ligada ao modelo produtivo. Essa pedagogia refere-se à cultura e aprendizagem organizacional, bem como suas formas ideologizadas de qualificação dos seus trabalhadores de maneira que este se prepare para assumir muitas funções na empresa.

A pedagogia *da* empresa é uma pedagogia a serviço da produtividade de uma determinada empresa, nesse caso o educador apenas cumpre transferir os pressupostos da pedagogia geral para o ensino-aprendizagem de conhecimentos técnicos, tecnológicos e científico de uma empresa; já a pedagogia *na* empresa pois, “significa a aplicabilidade dos pressupostos da pedagogia no espaço empresarial, isto quer dizer que tanto envolve a relação de ensino-aprendizagem como a pesquisa da prática educativa empresarial” (PEREIRA, 2006, p. 66).

Ribeiro (2003, p. 10) prefere denominar a pedagogia que existe no campo empresarial como pedagogia organizacional, que seria as “estratégias e metodologias que garantem uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos a provocar mudanças no comportamento das pessoas. Para Ferreira (1985, p. 74 apud RIBEIRO, 2003, p. 9), é uma pedagogia que visa “qualificar todo o pessoal da organização nas áreas administrativa, operacionais, gerencial, elevando a qualidade e produtividade organizacional”. Segundo Reale (2003, p. 9), são os processos relativos a recursos humanos, com especial ênfase aos programas de treinamentos.

A pedagogia *na/da* empresa pertence é a dois campos: o do *mundo da educação* e do *mundo do trabalho*. Um *campo*, segundo Bourdieu (1989), é o lugar onde acontece determinada relação social; é um espaço de interações entre o indivíduo e sua coletividade, é onde se constitui toda uma produção concreta e imaterial dos homens, entre os homens. Existem diferentes *campos*, muitas vezes antagônicos, outras vezes complementares, porém cada um tem um *habitus* cultural que o legitima.

O trabalho e a educação se corporificam em um único campo, uma relação, às vezes contraditória, no seio de uma sociedade e na sua forma de produzir bens. Porém, a compreensão desse campo ou relação se dá a partir do entendimento ontológico da categoria trabalho e da categoria educação.

Ontologicamente, o trabalho, segundo Marx (1980, p. 202), permitiu que o homem primitivo produzisse sua sobrevivência superando os obstáculos impostos pela natureza. Este autor considera que “o trabalho é um processo que participa o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza”, portanto o trabalho foi o princípio organizador da vida, da constituição do ser social.

Para Lukács (1979, 16) o trabalho foi a primeira ação humana consciente (protoforma), pois o homem ao transformar as condições objetivas da natureza desenvolveu toda a sua potencialidade quando subordinou “as forças da natureza *ao seu próprio poder*”. Mas, tal subordinação se deveu ao caráter de idealização posto pela consciência, no objetivo social da ação (teleologia), pois antes de fabricar um artefato o homem primeiro pensou na ação, e no objeto que precisa construir, manipular.

Mas, o trabalho quando subordinado ao sistema capitalista se tornou elemento de usurpação da força-de-trabalho a ponto de a mercadoria produzida ter mais importância do que a força-de-trabalho. Sobre isso, Marx (1980, p. 90) diz que essa fórmula pertencem a um tipo de “formação social em que o processo de produção domina o homem e não o homem o processo de produção, são consideradas pela consciência burguesa uma necessidade tão natural quanto o próprio trabalho produtivo”. Para este autor não é somente o trabalho que funciona como elemento de alienação, mas é dele que prescinde todas as outras formas, porque é pelo trabalho alienado no sistema capitalista que se dá também à alienação nas relações sociais.

A educação entre neste contexto para legitimar esse tipo de trabalho ao formar trabalhadores dóceis para a produção de mercadoria. A educação visa contribuir no processo de produção de mais-valia a partir da alienação do trabalhador. Essa educação se dá fora e dentro da empresa, mas é no interior desta que acontece os processos de adaptação do trabalhador as exigências da empresa, que tem sua própria pedagogia diferenciadora com determinada prática e conteúdo.

Kuenzer (1986, p. 47-48) afirma que “há uma pedagogia para ensinar a teoria e uma pedagogia para ensinar o conteúdo do trabalho ao trabalhador” separando teoria da prática, fragmentando o saber para o trabalhador com o objetivo único e exclusivo deste não fazer “a elaboração científica de sua prática, reproduzindo as condições de sua dominação pela ciência a serviço do capital”.

Isso não significa que essa educação também não objetive a promoção social e cognitiva dos trabalhadores, porém agregada às necessidades do capital. Nesse sentido, é o estudo da relação trabalho e educação visa desvelar as contradições dessa relação a ponto de encontrar saídas para emancipação dos trabalhadores. Para Kuenzer (1998, p. 55) esse estudo, na perspectiva marxista, procura “compreender a pedagogia capitalista, que se desenvolve nas relações sociais e produtivas e na escola, e, a partir desta compreensão, identificar os espaços de contradição que tornam possível a construção histórica de uma nova pedagogia [...], a pedagogia socialista”.

É essa pedagogia que deveria ser posta, mesmo que sutilmente, em prática pelos/as pedagogos/as organizacionais. Uma pedagogia na empresa nessa concepção requer um/a pedagogo/a com ampla formação crítica capaz de fazer diferente no interior da fábrica capitalista. Sabemos que ainda os cursos de pedagogia não preparam esse profissional para atuar na empresa, mas é preciso que isso aconteça, urgentemente; para que o *discurso* de uma pedagogia superadora se torne uma ação concreta.

Portanto, a importância de compreender o trabalho e a educação como campos da pedagogia na/da empresa se deve ao fato de legitimação da educação no espaço da empresa para além dela, para tanto é preciso defender uma pedagogia crítica e, um/a pedagogo/a comprometido/a com a educação do trabalhador no seio da fábrica. Sei que isso extrapola a atual visão do empresariado e de muitos educadores organizacionais em relação à pedagogia na empresa, mas isso que não significa que não vamos defender para esse espaço de relações verticais uma educação crítica do trabalhador.

### 3. A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

A representação social é uma forma de conhecimento que busca compreender uma determinada realidade social partindo do pensamento social de determinado grupo em relação a um objeto que ele vivenciou/vivencia, construiu/constrói, se relacionou/relaciona, enlaçou/enlaça. Para Moscovici (1978, p. 26-58), a representação de um objeto “não consiste simplesmente em desdobrá-lo, repeti-lo ou reproduzi-lo; é reconstituí-lo, retocá-lo, modificar-lhe

o texto”. A representação social é um conhecimento do cotidiano oriundo das relações entre os sujeitos de um dado grupo ou sociedade. A representação é um conhecimento prático provindo do senso comum e que é a todo o momento re-significado pela e na cotidianidade.

As representações sociais são conhecimentos que visam elaborar comportamentos dos sujeitos diante da vida. Para Denise Jodelet (1989, p. 36, apud GUARESCHI, 1994, p. 2002) a representação se forma a partir das interações sociais, que por sua vez são partilhadas entre os membros de um grupo através da comunicação intensa entre eles, de maneira tal que conseguem construir uma “realidade comum a um conjunto social”.

Portanto, um grupo só constrói a representação sobre um determinado objeto pelo canal da comunicação e informação que se dá na interação entre os indivíduos desse grupo. É pela socialização que se criam representações e sua modificação estrutural. O que significa dizer que aquilo que se constrói, social e cognitivamente, não é estático, embora também não seja tão rápida sua modificação para um outro plano, como bem afirma as pesquisas de Abric sobre o núcleo central de uma representação. Nesse processo de construção de uma representação de um objeto estão presentes aspectos afetivo, cognitivo, simbólico e cultural, que permitem não só a construção, mas a fixação de uma representação. Assim, podemos afirmar, ontologicamente, que construímos representações para dar sentido a vida, para pertencer a um grupo.

Sandra Jovchelovitch (1998, p. 81) afirma que para se compreender o sentido de uma representação social é preciso estabelecer, epistemologicamente, quatro parâmetros ou questões de investigação, são eles:

- 1) quem é o sujeito do trabalho representacional, ou seja, a identidade de quem sabe; 2) quando o sujeito sabe, ou seja, o momento histórico dos saberes; 3) a partir de que lugar o sujeito sabe, ou seja, o contexto social dos saberes; 4) o objetivo do sujeito que sabe, ou seja, a função e a consequência social dos saberes

Além dessas questões, a investigação na perspectiva da representação social requer o encontro de suas duas categorias: a objetivação e a ancoragem, pois é na definição desses dois processos que se chega a uma representação e seus sentidos. A objetivação é o processo de materializar aquilo que está apenas na cognição, é tornar real aquilo que é apenas conceptual, é “reabsorver um excesso de significações materializando-as”, como afirma Moscovici (1978, p. 110). A ancoragem ou amarração é inserir a nova informação ao quadro conceitual já existente, cognitivamente. É enraizar “no sistema de pensamento [...] informações novas [que] são integradas e transformadas [...] na rede de significações socialmente disponíveis” (JODELET, 2001, p. 45).

Levantar a representação de um determinado grupo social é compreender suas construções sociais, grupais, reacionais, individuais e intelectuais em relação à vida. Isso significa que, por ser a representação uma forma de valorização e re-significação daquilo que é comum e diferente a um determinado grupo, requer uma grande escuta do pesquisador em relação a si mesmo e em relação ao outro. Essa escuta derivada do respeito às diferenças instalará as condições necessárias de investigar uma determinada representação social.

#### 4. O PERCURSO METODOLÓGICO

A representação social é uma teoria que está preocupada com aqueles conhecimentos científicos e culturais que se popularizaram. Também está preocupada com aquelas percepções dos sujeitos em relação a uma determinada vivência, como é o caso desta pesquisa que procurou

aplicar um questionário a pedagogos organizacionais e a alunos de um Curso de Pedagogia: Habilitação Escola/Empresa de uma faculdade particular.

A colheita de dados aconteceu entre 2005-2006 no processo de minha docência nesse curso, sendo que as informações obtidas dos(as) pedagogos(as) organizacionais só foram possíveis com a participação dos estudantes desses curso através de uma atividade pedagógica da disciplina *Trabalho e Educação* em que se pediu aos estudantes que aplicassem questionários a um grupo de pedagogos(as) organizacionais que estivessem atuando no Pólo Petroquímico de Camaçari. Os dados foram organizados e categorizados tendo como horizontes as duas categorias da representação social: a objetivação e ancoragem.

#### 4.1 O perfil dos/as pedagogos/as organizacionais e estudantes

Foram 22 informantes do grupo de pedagogos ou outros profissionais que atuam como pedagogo organizacional. Esse grupo formou uma amostra aleatória devido à escassez desse profissional no mercado de trabalho, mesmo no Pólo Petroquímico de Camaçari.

Os que atuam na educação organizacional são do sexo feminino, perfazendo um total de 90,90% da amostra, contra 9,10% dos que são do sexo masculino. Quanto à cor entre os que se disseram pretos e pardos formou um total 63,62 da amostra, enquanto os que disseram ser brancos, um total de 31,81%. A idade, em sua maioria, fica em torno dos 20 a 40 anos, num total de 90,90% da amostra. O tempo de atuação varia de 1 a 6 anos, abaixo, portanto um tempo considerável para, mesmo aqueles que não têm uma formação específica na área, construir sua representação da pedagogia na empresa.

Quanto à formação, encontramos 86,36% com graduação em pedagogia, em diversas habilitações; 13,64% com formação específica em pedagogia organizacional ainda na graduação, sendo que duas cursaram nesta faculdade particular, onde foi realizado uma parte desta pesquisa, e a outra com formação em pedagogia organizacional, em uma Universidade no sul do país.

Quanto à formação com pós-graduação 50% têm especialização na área empresarial ou áreas afins, como a Educação de Jovens e Adultos. Apenas 4,55 da amostra têm mestrado em educação; o mesmo se verifica com os que têm MBA. Isso significa que esses educadores passam por um processo de qualificação permanente para se manterem atualizados. Demonstra também que eles têm uma qualificação média considerável.

O grupo de 33 estudantes do Curso de Pedagogia: habilitação escola/empresa, de uma faculdade particular, formou uma amostra mais intencional foram os alunos do 6º semestre de curso devido à condição que se estabeleceu, ou seja, a de investigar apenas aqueles alunos que já tinham passado pela disciplina do campo da empresa. Estabelecer esse parâmetro era necessário já que uma representação de um objeto se constitui a partir dos atos de comunicação e informação, segundo Moscovici (1978).

Portanto, estes estudantes já tinham passado pelas disciplinas; Trabalho e Educação, Políticas de Recursos Humanos, Pedagogia na Empresa, Aprendizagem organizacional, Dinâmica das Organizações, dentre outras. Estas disciplinas e os sucessivos encontros científicos permitidos pela Instituição possibilitaram que esses estudantes construíssem ou pusessem processo de construção uma representação em relação à pedagogia na empresa.

Os estudantes eram, na sua maioria, do sexo feminino; 69,69% da amostra contra 30,31% do sexo masculino. A maioria declarou pertencer à cor preta e parda, num total de 93,93 da amostra contra 6,07% que disseram ser brancas. A questão da cor se explica pela composição étnica da população no Estado da Bahia, que é afrodescendentes.

Na sua grande maioria eles estão na faixa etária entre 20 a 40 anos (93,93%), sendo que apenas 6,06% da amostra estão acima dos 41 a 50, isso deixa transparecer que o processo de

escolarização deles foi tardio, devido a problemas individuais e particulares que não sabemos definir quais, pelos objetivos desta pesquisa.

#### 4.2 As representações sociais dos estudantes

Três questões abertas foram apresentadas aos estudantes através do questionário. As questões foram: 1) O que é a pedagogia na empresa? 2) Que função/atuação você acredita que deve assumir/ter o pedagogo em uma empresa? 3) Que conhecimentos você acredita que o pedagogo organizacional deve adquirir para atuar na ambiência de uma empresa?

Essas questões referendavam as duas categorias que nos interessam analisar, quais sejam: a *imagem pedagogia na empresa* para daí perceber a sua representação construída pelos estudantes e a *formação/atuação em pedagogia na empresa* que eles estavam adquirindo. Essa última categoria permitiria aprofundar aquelas imagens elaboradas pelos estudantes, e assim seria mais fácil inferenciar sobre essas representações.

No Quadro 1, abaixo, percebemos que a imagem que os estudantes fazem da pedagogia na empresa é aquela comumente encontrada para a pedagogia geral; a de uma ação, uma prática, uma atividade educativa, porém na especificidade da empresa.

**QUADRO 1**  
**Imagem da pedagogia na empresa segundo os estudantes do curso de Pedagogia: Escola/Empresa**

ESTUDANTES		IMAGEM	ANCORAGEM
Nº	%		
31	93,93	<ul style="list-style-type: none"> <li>- uma ação educativa na empresa</li> <li>- é uma educação que o funcionário recebe para se qualificar na empresa;</li> <li>- é uma teoria pedagógica da empresa;</li> <li>- é uma prática educativa empresarial que envolve a cultura de uma empresa;</li> <li>- é uma aprendizagem para a empresa;</li> <li>- uma relação da teoria e prática educacional de uma empresa;</li> <li>- prática educativa que envolve a cultura e aprendizagem organizacional;</li> <li>- é a educação do trabalhador na empresa;</li> <li>- gestão do conhecimento de uma empresa</li> <li>- é um saber da empresa</li> </ul>	<p>Pedagogia do Treinamento (educação como adaptadora dos trabalhadores às normas da empresa)</p> <p>PEDAGOGIA DA EMPRESA</p>
2	6,07	<ul style="list-style-type: none"> <li>- é uma pedagogia que educa o trabalhador para além dos interesses da empresa;</li> <li>- é uma ação na empresa que tem como princípios educativo o trabalho;</li> <li>- é a formação do trabalhador para a sua inserção no mercado de trabalho.</li> </ul>	<p>Pedagogia da Autonomia (educação como transformadora das condições sociais dos trabalhadores)</p> <p>PEDAGOGIA NA EMPRESA</p>
33	100	TOTAL	

Palavras como aprendizagem organizacional, cultural organizacional, qualificação aparecem nos discursos dos estudantes quando conceituam a pedagogia na empresa. Vejamos um dos depoimentos que testificam essa afirmação,

É uma prática educativa empresarial onde o processo envolve a cultura organizacional, uma aprendizagem organizacional. É uma relação teoria e

prática nas organizações, para que o trabalhador tenha um conhecimento organizacional e daí saber uma função (estudante, 6º semestre).

Fica claro também que essa conceituação está ancorada na pedagogia do treinamento, embora apareça nos conceitos a imagem de uma educação que qualifica os trabalhadores para além da fábrica, cuja idéia está ancorada em uma certa pedagogia da/para autonomia. Porém, a penas 6,7% têm em suas representações a pedagogia *na* empresa como possibilidade de emancipadora dos trabalhadores. Os dois depoimentos deixam clara a imagem de uma pedagogia que vai além de um saber para a empresa, para a vida produtiva e social do trabalhador. Isto fica claro no depoimento abaixo,

A pedagogia na empresa se preocupa com a formação do trabalhador inserindo-os no processo histórico de sua atuação no trabalho e nas suas intervenções sociais (estudante 6º semestre).

É uma pedagogia que se ocupa da educação do trabalhador expressa finalidades sociais, políticas ou seja é uma direção explícita da ação educativa. É uma prática que precisa ser transformadora da vida do trabalhador (estudante, 6º semestre).

Mas, com certeza a imagem que os estudantes fazem da pedagogia na empresa está ancorada na *pedagogia do treinamento* do modelo de produção taylorista-fordista de produção capitalista dos anos 40. Esse modelo impôs um tipo de formação para o trabalhador baseada na fragmentação das funções e do saber; a escola foi obrigada a aderir a esse modelo como agencia formadora de mão de obra. A pedagogia do treinamento, como exigia uma *formação* do trabalhador para o posto de trabalho, objetivava adestrar o trabalhador. Sobre isso, Iracy Picanço (1998, p. 84), afirma que,

nesta perspectiva os objetivos e métodos eram diretamente subordinados às tarefas prescritas para uma função ou cargo. As funções no âmbito das gerências e do planejamento as exigências básicas eram a aquisição ou desenvolvimento de habilidades de mando/ditar ordens e o domínio de técnicas. Para funções intermediárias era o desenvolvimento de habilidades de controle e autoridade. Para as funções/cargos de base a disciplina, obediência, cumprir ordens.

Essa representação dos estudantes parece que foi construída antes mesmo deles entrarem no curso de pedagogia: Hab. Escola/Empresa, e adquiriram essa representação no seu processo de escolarização, principalmente no ensino médio, que antes era atrelado ao mercado de trabalho. A educação tecnicista imperou no Brasil, pelo menos até meados da década de 90; influenciando toda a formação de ensino fundamental, médio e superior mesmo após o seu desmonte, legalmente. As representações dos estudantes deixam transparecer isso; pois, pelo que parece, as disciplinas foram trabalhadas na concepção de pedagogia *da* empresa e não da pedagogia *na* empresa.

Quanto à função que o pedagogo tem ou deveria ter em uma empresa seria aquela de educador ou coordenador de práticas educativas na empresa. Pelo menos, conforme o Quadro 02, abaixo, 93,93% acreditam ser essa a função do pedagogo organizacional.

## QUADRO 2

Função/Atuação do pedagogo organizacional, segundo os estudantes do Curso de Pedagogia: Escola/Empresa

ESTUDANTES		ATUAÇÃO	ANCORAGEM
Nº	%		
31	93,93	<ul style="list-style-type: none"> <li>- desenvolver prática educativa na organização;</li> <li>- humanizar as relações entre os trabalhadores para que eles melhor exerçam suas funções;</li> <li>- treinar os trabalhadores na empresa</li> <li>- trabalhar com a aprendizagem dos trabalhadores;</li> <li>- transmissão de saberes para o trabalhador;</li> <li>- trabalhar com projetos educativos na empresa</li> </ul>	Treinamento/qualificação de funcionários no chão da fábrica
2	6,07	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conscientizar os trabalhadores;</li> <li>- formar os trabalhadores para adquirir conhecimento para além dos muros da empresa que ele trabalha</li> </ul>	Educação pelo trabalho de funcionários no chão da fábrica
33	100	TOTAL	

A função também está ancorada na idéia de *treinar, treinamento, cooptar, ensinar conteúdos* para o exercício de uma função. Está ainda entre a idéia de *apaziguador* dos conflitos entre trabalhadores e mesmo entre este e seu empregador ou quem exerce a função de mando na empresa. O depoimento, a seguir, ilustra bem essa ancoragem realizada pelos estudantes:

Dentro da empresa se buscará desenvolver cursos de treinamentos, preparando os trabalhadores e funcionários para o trabalho específico dentro da empresa. Esses cursos servem para enriquecer o currículo do trabalhador para quando eles passarem para outra empresa poder aplicar lá o que aprendeu, é a chamada empregabilidade. Essa função do futuro pedagogo é de muita importância para a empresa, por ser aquele que levará o funcionário a atuar de forma adequada a missão da empresa (estudante, 6º semestre)

Essa idéia de educador enquanto *treinador* ou *qualificador* que permeia as representações dos estudantes é a do modelo taylorista, e que tem por objetivo o disciplinamento do trabalhador para a produção da mais-valia, como assinala Acácia Kuenzer (1986, p. 66): “o taylorismo refere-se às formas de organização do trabalho de modo a favorecer a extração de mais-valia, há que buscar formas de educação do operário que permitam sua adaptação ao trabalho dividido”.

### 4.3 As representações sociais dos/as pedagogos/as organizacionais

As mesmas questões dos estudantes foram apresentadas aos/as pedagogos/as organizacionais com o mesmo objetivo de conhecer suas representações sobre a pedagogia na empresa. As várias imagens que aparecem no Quadro 03 deixam transparecer que os pedagogos organizacionais ancoram suas imagens também na pedagogia do treinamento, como percebemos com a dos estudantes, porém com mais enraizamento, pois eles vivenciam no espaço da empresa em que trabalham a lógica da pedagogia da fábrica.



**QUADRO 3**  
**Imagem da pedagogia na empresa, segundo os/as pedagogos/as organizacionais**

ESTUDANTES		CONCEITO	ANCORAGEM
Nº	%		
18	81,81	<ul style="list-style-type: none"> <li>- educação do trabalhador no chão da fábrica;</li> <li>- aprendizagem organizacional para uma mudança de comportamento dos trabalhadores;</li> <li>- é uma educação que pretende ensinar a cultura da empresa aos colaboradores;</li> <li>- é uma ação que visa melhorar o desempenho dos funcionários da empresa;</li> <li>- é uma educação para humanizar as relações pessoais na empresa;</li> <li>- um processo educacional que visa elaborar projetos para qualificar mão-de-obra em uma empresa;</li> <li>- é uma educação para estimular os colaboradores nas suas atividades</li> <li>- visa treinar o trabalhador para as suas funções;</li> <li>- é uma metodologia de ação</li> </ul>	<p>Pedagogia do Treinamento (educação como adaptadora dos trabalhadores as normas da empresa)</p> <p>PEDAGOGIA DA EMPRESA</p>
4	18,19	<ul style="list-style-type: none"> <li>- é uma educação que conscientiza o trabalhador;</li> <li>- é uma atividade que capacita o trabalhador para a sua vida de trabalho;</li> <li>- educação na cultura da empresa, mas também política</li> <li>- a investigação da educação empresarial</li> </ul>	<p>Pedagogia da Autonomia (educação como transformadora das condições sociais dos trabalhadores)</p> <p>PEDAGOGIA NA EMPRESA</p>
22	100	TOTAL	

Palavras como *chão-da-fábrica*, *desempenho*, *estimulação*, *treinamento* dão a idéia de educação como adaptação do trabalhador às normas e necessidades da empresa, portanto a imagem subjacente nos conceitos aferidos pelos pedagogos organizacionais é educação como processo de adaptação do trabalhador, tem relação direta com a dominação destes pelo processo produtivo da empresa. Alguns depoimentos deixam clara essa imagem:

É capacitar os colaboradores de uma empresa para que possam desenvolver funções numa equipe setorial da empresa (pedagogo organizacional).

É educar, qualificar, preparar o trabalhador que está no chão-da-fábrica e também aqueles que estão em funções intermediária para que possam produzir, com qualidade, na fábrica, pelo menos essa é minha função aqui na... (pedagoga organizacional).

É uma metodologia de trabalho com pessoas e para pessoas, de maneira que aprendam para dar resultados esperados para a empresa (pedagoga organizacional).

Vejamos que mais de 81% têm uma imagem da pedagogia da empresa como aquela lastreada na pedagogia que é adotada pela empresa, conhecida nos anos 1980 como a *pedagogia da fábrica*, enquanto um processo educativo que se resumia “numa combinação de formas de disciplinamento externo, ou seja, de formas coercitivas de submissão do operário ao trabalho dividido, aliadas a forma de disciplinamento interno, obtida pela via do consenso, do consentimento” (KUENZER, 1986, p. 77).

18,19% que têm uma percepção de pedagogia *na* empresa como aquela ação que pretende compreender os processos educativos que se passam neste campo, e ao mesmo tempo busca maneiras para superar as contradições desse processo formativo. Esta imagem está muito mais para uma pedagogia investigadora do que aquela que dita normas e regras educacionais para serem aplicadas no âmbito da empresa ou ainda corroborar com a pedagogia *da* organização. Mas, essa pedagogia é utopia, pois embora não seja impossível a sua implementação é de difícil realização, porém ainda “não podemos perder a utopia de pensar uma pedagogia na empresa que, se não anule, pelo menos amenize os conflitos entre trabalhadores e patrões, entre capital-trabalho e entre trabalho e educação” (PEREIRA, 2005, p. 120)

A pedagogia *na* empresa seria a forma mais aceitável da imagem que deveria ser estabelecida no processo formativo dos pedagogos organizacionais para que quando no dia-a-dia de seu trabalho tivessem contato com a pedagogia da organização pudessem refletir sobre de maneira que a implementasse, mas buscando a sua superação naqueles pontos que defende a alienação do trabalhador. Essa imagem da pedagogia *na* empresa está ancorada na pedagogia da autonomia do trabalhador, de fundo paulofreiriano.

Quanto à função/atuação que deveriam assumir/exercer os educadores em uma organização, os pedagogos, conforme o Quadro 4, disseram em sua maioria que é a de potencializar a educação da organização, educar o trabalhador para que ele possa ser útil à empresa.

**QUADRO 4**  
**Função/Atuação do(a) pedagogo(a) organizacional, segundo os(as) pedagogos(as) organizacionais**

ESTUDANTES		IMAGEM	ANCORAGEM
Nº	%		
22	100	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recrutar, selecionar e treinar funcionários de uma empresa;</li> <li>- dialogar com os trabalhadores para que eles saibam a necessidade da empresa;</li> <li>- estimular os colaboradores para que eles se qualifiquem, estudem;</li> <li>- avaliar o trabalhador para perceber as suas capacidades e assim melhor serem utilizadas na empresa;</li> <li>- capacitar os trabalhadores;</li> <li>- desenvolver projetos e tecnologia educacional para treinar os colaboradores;</li> <li>- articular com empresas educacionais ações para qualificar os funcionários da empresa;</li> <li>- coordenar processos de qualificação juntamente com a equipe de gestão de pessoas;</li> </ul>	Pedagogia do Treinamento (educação como adaptadora dos trabalhadores às normas da empresa)
22	100	TOTAL	

O pedagogo na organização assumiria a função de *aplicador* de uma educação para o trabalho; também mais uma vez as palavras mais evocadas nos discursos dos pedagogos são: *treinamento, seleção, avaliação, resultados* que dão uma clara idéia de que suas imagens estão ancoradas na pedagogia do treinamento. As transcrições, a seguir, permitem perceber onde se ancora essa imagem:

Ele é responsável por todo o processo educacional da empresa, deve elaborar projetos educativos, deve planejar qualificação sempre a empresa necessitar, aplicar dinâmicas juntamente com a psicóloga da empresa para melhorar as relações humanas na empresa. E caso a empresa tenha algum projeto social ele deve colaborar na sua realização (pedagogo organizacional).

Ao trabalhar na equipe multidisciplinar, cabe a ele colaborar na educação dos funcionários fazendo com que ele adquira a cultura da empresa, mantenha a competitividade do trabalho em equipe do seu setor (pedagogo organizacional).

É muito mais uma função de mediar os novos conhecimentos e competências que a empresa quer que seus funcionários adquiram, para isso ela elabora um programa de qualificação e convida pessoas especializadas para ministra o curso (pedagogo organizacional).

O interessante é que mesmo aqueles que tiveram uma imagem diferentes da pedagogia na empresa, ancorando-a na pedagogia da autonomia, dessa vez quando lhes perguntamos qual a função/atuação que deve assumir/ter um pedagogo em uma organização eles responderam que deve ser aquela de *educar o trabalhador para a empresa* e não para o mundo do trabalho como um todo. Isso é uma contradição que pode significar que de fato sua ancoragem, mesmo na imagem da pedagogia na empresa, seria aquela a do treinamento.

## 5. REFLETINDO SOBRE AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DA PEDAGOGIA NA EMPRESA

A representação social de um objeto requer identificar as suas duas categorias: a objetivação e a ancoragem. A objetivação é perceber no conceito do objeto a imagem que dela faz o sujeito. Essa imagem carrega valores culturais, pessoais, subjetivos-afetivos; já a ancoragem é perceber em que sistema de conhecimento existente uma determinada idéia nova se apóia, tornando-se familiar a partir desses esquemas já estabelecidos, cognitivamente.

Em nossa pesquisa, fica claro que a materialização da pedagogia na empresa feita pelos estudantes do curso de pedagogia: hab. Escola/empresa e pelos pedagogos organizacionais é em torno da imagem: *educação do trabalhador de uma empresa/educação dos funcionários/aprendizagem da cultura de uma organização*. Essa imagem está ancorada por sua vez naqueles conhecimentos da educação da empresa do modelo teylorista/fordista que se baseava na *pedagogia do treinamento* com bases da educação tecnicista. Essa pedagogia, ao ter influenciado a formação no ensino fundamental e médio da população brasileira, pelo menos até os anos 90 do século passado, permitiu que os estudantes e pedagogos organizacionais tivessem ancorado o novo conhecimento na tendência pedagógica liberal tecnicista.

Essa ancoragem explica, em parte, duas questões: primeiro, porque os alunos e pedagogos organizacionais em suas conceituações se referem à pedagogia da empresa ou também conhecida por pedagogia organizacional e não em pedagogia na empresa. E a segunda questão é que o processo formativo dos estudantes e a atuação dos pedagogos organizacionais parecem que legitimam essa idéia, difundindo aqueles conhecimentos e informações da pedagogia organizacional.

Essa questão ficou clara quando perguntamos aos estudantes e pedagogos que disciplinas ou conhecimentos são importantes para a formação/atuação do educador no campo empresarial. As imagens apontam para uma certa interdisciplinaridade, pelo menos nas respostas dos pedagogos organizacionais, tendo como princípio organizador o mundo da empresa. Percebemos também que os estudantes têm uma visão limitada desse conhecimento, e seguem a linha de raciocínio das disciplinas; isso ocorre porque eles ainda não atuam na área e, portanto, não poderiam ter uma compreensão maior de tais conhecimentos ou sentindo a necessidade de tê-los para aplicar ou refletir sobre a educação da organização.

Percebemos que ambos os grupos têm a mesma opinião sobre aqueles conhecimentos necessários para a formação/atuação no espaço da empresa. É mister relatar que os estudantes, ao perguntarmos sobre os conhecimentos necessários, disseram as disciplinas que eles haviam cursado, enquanto os pedagogos falaram a partir de sua vivência na empresa. Todos os estudantes citaram a disciplina Pedagogia na Empresa como a mais importante ou que maior influência teve na sua formação; enquanto a disciplina de *Educação de Jovens e Adultos* foi dita apenas uma vez.

Todos os pedagogos citaram uma língua estrangeira (inglês) como conhecimento necessário para o educador atuar na organização, a justificativa dada era porque as empresas, pelo menos algumas do Pólo Petroquímico de Camaçari têm suas sedes na Europa e América do Norte, o que significava que, às vezes, o projeto de qualificação vinha na língua do país, sede da empresa.

A questão inicial de investigação foi: o que é a pedagogia na/da empresa na perspectiva de estudantes do Curso de Pedagogia: Habilitação Escola/Empresa e dos/as pedagogos/as organizacionais? Tal questão, em linhas gerais, foi respondida como a pedagogia *da* empresa ancorada na *pedagogia do treinamento*. Isso significa que o sentido dessa pedagogia toma a forma de legitimação da pedagogia do *chão-da-fábrica* com todas as suas contradições, principalmente de adaptação do trabalhador as normas do mundo empresarial, via educação.

Parece que esse processo não é muito diferente daquele percebido por Kuenzer quando diz que,

A forma de organizar o trabalho na fábrica contém um projeto pedagógico, muitas vezes pouco explícito, mas sempre presente. Seu objetivo é a constituição de certo tipo de trabalhador, conveniente aos interesses capitalistas; em outros termos, propõe-se a habituação do trabalhador ao processo de trabalho concreto existente na fábrica [...]. Nesse sentido, o projeto pedagógico que ocorre no interior da fábrica articula-se com o processo educativo geral, que se desenvolve no conjunto das relações sociais determinadas pelo capitalismo (KUENZER, 1986, p. 76).

Só que agora esse processo de inculcação da educação para o trabalho na empresa capitalista tem a figura do/a pedagogo/a, que implementa e legitima a formação do trabalhador para a conformação. Isso fica claro com as representações levantadas. O ideal era que o/a pedagogo/a estivesse a serviço dos trabalhadores e não o seu contrário ou que pelo menos agissem, sutilmente, para tornar a educação da empresa momento também de conscientização; mas isso parece ser uma utopia, haja vista a formação e atuação desse profissional.

## REFERÊNCIAS

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Berthand Brasil, 1989.

GUARESCHI, Pedrinho. Sem dinheiro não há salvação: ancorando o bem e o mal entre neopentecostais. In. JOVCHELOVITCH, Sandra; GUARESCHI, Pedrinho (org.). **Textos em Representações Sociais**. Petrópolis: Vozes, 1994.

JODELET, Denise (Org.). **As representações sociais**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2001.

JOVCHELOVITCH, Sandra. Vivendo a vida com os outros: intersubjetividade, espaço público e representações sociais. In. JOVCHELOVITCH, Sandra; GUARESCHI, Pedrinho (org.). **Textos em Representações Sociais**. Petrópolis: Vozes, 1994.

KUENZER, Acácia. **Pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador**. São Paulo: Cortez, 1986.

KUENZER, Acácia. Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho-educação e o papel social da escola. In. FRIGOTTO, Gaudêncio (org.). **Educação e crise do trabalho: perspectiva de final de século**. Petrópolis: Vozes, 1998.

LUKÁCS, George. **Ontologia do ser social: os princípios ontológicos fundamentais de Marx**. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MARX, Karl. **O capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MOSCOVICI, Serge. **A representação social da psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

PEREIRA, Antonio. Licenciatura em Pedagogia na Empresa: Currículo e prática pedagógica. In. 57ª REUNIÃO ANUAL DA SBPC. **Resumos...** Fortaleza, Universidade Estadual do Ceará, 2005.

PEREIRA, Antonio. **Trabalho, Educação e Pedagogia na Empresa: reflexões formativas para o(a) pedagogo(a) organizacional**. Rio de Janeiro: CBJE, 2006.

PICANÇO, Iracy S. reestruturação produtiva, qualificação profissional e educação básica. **Revista Força de Trabalho e Emprego**. Secretaria do Trabalho e Ação Social. v. 15, n. 1, p. 84-87, abril de 1998.

RIBEIRO, Amélia E. A. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. Rio de Janeiro: Wak, 2004.

REALE, Cleane Silva. **As competências do pedagogo em empresas frente aos programas de treinamento**. Salvador, 2003. Monografia (graduação em Pedagogia) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia.