

ABORDAGENS DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL EM DISSERTAÇÕES BRASILEIRAS: A INCLUSÃO ESTÁ PRESENTE?

Caroline Ribeiro da Cruz¹

Aparecida Meire Calegari-Falco²

Resumo: O pedagogo é o profissional polivalente e o seu campo de atuação, descrito nas Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Pedagogia de 2006, vai desde a Educação Infantil até as outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos. Com base nisso, o presente artigo buscou investigar se a função inclusiva da pedagogia empresarial está sendo abordada em dissertações indexadas ao portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) entre os anos 2010-2016. O trabalho ainda apresentará um breve histórico da pedagogia até chegar à sua relação com empresas, visando a importância da pedagogia empresarial no meio corporativo. Este artigo propende, também, mostrar as novas possibilidades de atuação desse profissional da educação, as leis de inclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho e o papel do pedagogo como articulador dessa relação.

Palavras-chave: Pedagogia, Inclusão, Pedagogia Empresarial.

Abstract: The pedagogue is the multipurpose professional and his field of action, described in the National Curricular Guidelines for the Pedagogy graduation course of 2006, goes from Early Childhood Education to the other areas in which pedagogical knowledge are predicted. Considering that, this issue sought to investigate whether the inclusive function of business pedagogy is being addressed in dissertations indexed to the Coordination Improvement Portal (Capes) between the years 2010-2016. This paper will also present a brief history of pedagogy until it reaches its relationship with companies, aiming the importance of business

¹ Graduanda em Pedagogia pela Universidade Estadual de Maringá – UEM.

² Doutora em Educação pela Universidade Estadual de Maringá. Professora do Departamento de Teoria e Prática da Educação da UEM.

pedagogy in the corporate world. This article also proposes to show the new possibilities of performance of this education professional, the inclusion laws of people with special needs in the labor market and the role of the pedagogue as the coordinator of this relationship.

Keywords: Pedagogy, Inclusion, Business Pedagogy.

INTRODUÇÃO

Diante de profundas mudanças na economia, a sociedade vê a necessidade de utilização de novos recursos para atender as demandas do mercado. Tais modificações implementadas no mundo do trabalho delinearão novos caminhos e novas metas a serem traçadas pelas empresas, dentre os quais, iremos destacar neste artigo, o papel do pedagogo. Essa realidade se aplica à sociedade moderna, em que o saber, para Saviani (1994), é meio de produção e deve pertencer com exclusividade à classe dominante. Diante disso, insere-se uma contradição capitalista: a produção requer que os trabalhadores tenham domínio do saber, pois, sem ele, não há produção, mas eles não podem ser proprietários dos meios de produção.

Se as exigências de mercado sinalizam para qualificação, qual lugar pode ser ocupado pelas pessoas com deficiências? Que políticas públicas respaldam sua inserção no mercado de trabalho? Que tipo de profissional pode auxiliar na contratação dessa parcela de população? Temos a hipótese que se faz necessário a figura do Pedagogo Empresarial no Departamento de Recursos Humanos, setor estratégico dentro das empresas, participando, ativamente, na criação de políticas das empresas, principalmente para que, de fato, a inclusão dessas pessoas com necessidades especiais ocorra.

Nos dias de hoje, existem novas regras para as empresas e o pedagogo deverá estar atento aos novos desafios, como a Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, em seu Art. 93, que discorre sobre o preenchimento de 2% a 5% das vagas do quadro de funcionários com pessoas reabilitadas ou com deficiência. Independentemente do grau de contato que o pedagogo tenha, durante a graduação, com problemas de aprendizagem, deficiência e inclusão, será que este

tem estudado e se preparado para essa demanda? Será que os acadêmicos conhecem essa vertente da pedagogia?

Nesse sentido, o problema deste artigo partiu da seguinte questão: Como a função inclusiva da pedagogia empresarial tem sido abordada em dissertações brasileiras entre os anos 2010-2016? Tentaremos responder á essa questão, o presente trabalho foi realizado por meio de pesquisas documentais indexadas ao portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), com a intenção de contribuir para compreensão da função do pedagogo dentro das empresas, quais são suas possibilidades e seu papel como articulador na inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho.

AMPLIAÇÃO DO CAMPO DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO

Sabemos que desde a criação do curso de professores ou curso de Pedagogia, este vem tentando encontrar sua identidade. No ano de 1935, de acordo com Saviani 2007, cria-se o primeiro curso de formação para professores no Brasil, o qual foi integrado à Universidade do Distrito Federal, que passou a conceder licença magistral para aqueles que estivessem na universidade.

Com a extinção da Universidade do Distrito Federal, em 1939, e a inserção de seus cursos à Universidade do Brasil, a escola voltava a ser integrada ao Instituto de Educação. Com o decreto Lei n. 1.190 de 04 de abril de 1.939, surge uma nova organização da Faculdade Nacional de Filosofia da Universidade do Brasil, que, segundo Silva (2006), tencionava à formação de bacharéis e licenciados para várias áreas, até mesmo para o setor pedagógico. Para a formação do bacharel, eram necessários 3 anos, e, para a formação do licenciado, acrescentava-se mais um ano de didática, tornando-se, assim, conhecido como 3+1.

O curso de Pedagogia, em seu início, caracterizava-se por ser mais técnico, reduzido ao ato de ensinar, contudo, no decorrer do tempo, foi ganhando outras formas. Segundo Calegari-Falco (2010), o curso passou por questões problemáticas desde a sua criação, a qual “se refere ao perfil, atribuições e campo de atuação do pedagogo”, ainda segundo a autora:

O perfil daqueles que procuravam o curso de Pedagogia era constituído, em sua grande maioria, de professores experientes que acabavam por realizar estudos superiores para posteriores participações em concursos públicos e assumirem funções nas áreas de administração, inspeção de escolas, avaliação de desempenho de alunos e professores, orientação a professores, planejamento de currículos, atividades de pesquisa e atuação em diversas secretarias de educação nas esferas públicas (federal, estadual e municipal) (CALEGARI-FALCO, 2010, p.33).

Pode-se dizer que essa supressão de definição do campo de atuação do pedagogo refletiu na busca pela elaboração de uma reformulação do próprio currículo do curso de Pedagogia.

No entanto, concomitantemente à busca do pedagogo por sua identidade nos anos 60 e 70, iniciam-se, também, grandes mudanças no mundo econômico. Em 1960, ocorreu a crise da reconstrução da Europa e, dez anos mais tarde, a crise do mercado de trabalho. Essas mudanças econômicas no Brasil fizeram que se reformulasse o olhar sobre a educação. Seguidamente, ocorreu a reforma do sistema educacional em diversos níveis, inclusive no superior.

Em se tratando de cursos de formação de professores, tais se configuram como complexos, considerando que podemos identificar claramente o novo paradigma produtivo nas reformas que afetam diretamente essa formação, as quais caminham na direção de valorizar e/ou exigir um trabalhador com formação mais completa e flexível, apto para atuar em novas funções. (CALEGARI-FALCO, 2010, p.26).

Tais mudanças ocorreram no âmbito educacional na tentativa de superar a crise econômica, visto que, agora, o perfil do trabalhador era outro. Sendo assim, a educação nesse momento se fez necessária.

Com essa nova era industrial, após os modelos fordista/taylorista³, o mercado passou a buscar uma nova mão de obra. Segundo Oliveira (2001, p. 33), “o que

³ O Taylorismo foi desenvolvido por Frederick Winslow Taylor (1856–1915) e o Fordismo por Henry Ford (1863 – 1947). Ambos são métodos de trabalho, no início do século XX, que tinham o mesmo objetivo, otimização dos processos produtivos e por consequência a ampliação do lucro dos detentores dos meios de produção, gerando as produções e consumo em massa.

percebemos é que as novas tecnologias exigem um novo perfil de trabalhador”, com tantos avanços tecnológicos e novos meios de produção, “o trabalhador então começa a ser colocado em condições diversas de trabalho na produção para que adquira conhecimento quanto aos aspectos da polivalência no processo produtivo” (OLIVEIRA, 2001, p.26).

Com todas essas mudanças, a escola passou a exigir um novo papel para o pedagogo, entre outras diversas áreas da educação. De acordo com Brito:

Atentas às exigências do momento histórico, já no início da década de 1980, várias universidades efetuaram reformas curriculares, de modo a formar, no curso de Pedagogia, professores para atuarem na educação pré-escolar e nas séries iniciais do ensino fundamental. [...] O Curso de Pedagogia, desde então, vai amalgamando experiências de formação inicial e continuada de docentes, para trabalhar tanto com crianças quanto com jovens e adultos. Apresenta, hoje, notória diversificação curricular, com uma gama ampla de habilitações para além da docência no Magistério das Matérias Pedagógicas do então 2º Grau, e para as funções 3 designadas como especialistas (BRITO, 2006, p.2).

Devido a essas modificações no mercado de trabalho e na formação do Pedagogo, surge, então, uma necessidade de criação de uma Diretriz Nacional Para o Curso de Pedagogia. O qual:

[...] se institucionalizou no ano de 1939 e, desde então, como os outros espaços em que se encontram as práticas educativas, tem sido marcado pela aproximação às exigências do mundo produtivo que desencadearam mudanças nas atividades pedagógicas. A mais recente iniciou-se no ano de 2005 quando se tornou pública a primeira versão do que configuraria as Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação em Pedagogia no país (VIEIRA, 2008, p.2).

No dia 15 de maio de 2006, por intermédio da Resolução do Conselho Pleno nº. 01, foram instauradas as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia (DCNP) – Licenciatura, formadas por 15 artigos. Segundo Calegari-Falco, o documento:

[...] define os princípios que devem ser observados na elaboração, organização ou readequação dos cursos de Pedagogia no país. Esse documento visa a normatizar a formação inicial, tendo como eixo norteador o exercício da docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Educação Profissional, na área de serviços de apoio escolar, assim como em

outras áreas em que estejam previstos conhecimentos pedagógicos (CALEGARI-FALCO, 2010, p.13).

Segundo o entendimento desse trecho, as Diretrizes vieram para nortear para os pedagogos, entretanto, aconteceram grandes debates sobre sua formação. Ainda segundo a autora:

Com a aprovação das DCNP, não foram encerrados os debates em torno do curso de Pedagogia; ao contrário, estas suscitaram ainda mais os confrontos das duas posições que há décadas vêm contrapondo suas vertentes em prol da construção de um curso consolidado (CALEGARI-FALCO, 2010, p.46).

Voltamos a enfatizar que, desde a criação do curso de Pedagogia, muitos desacordos sobre currículo e identidade vêm sendo discutidos. Por outro lado, com as DCNP, vimos que o campo de atuação do pedagogo vai muito além dos muros da escola.

Nos Artigos 4º, 5º e 6º, fica mais evidente a participação dos pedagogos em ambientes não-escolares:

Art. 5º O egresso do curso de Pedagogia deverá estar apto a:
IV - trabalhar, em espaços escolares e não-escolares, na promoção da aprendizagem de sujeitos em diferentes fases do desenvolvimento humano, em diversos níveis e modalidades do processo educativo;

Podemos destacar que, com as DCNP, fica evidente essa nova “função” desse profissional, que abrange outros espaços; todavia, o tempo de duração do curso é insuficiente para abranger todas essas lacunas.

Ao longo dos anos, o mercado de trabalho, assim como o curso de Pedagogia, está sendo moldado conforme o modelo vigente da sociedade (capitalista). Enquanto, outrora, buscava-se o capital humano apenas para o trabalho físico, nos dias atuais, o físico não é o suficiente. É nesse momento que o pedagogo se faz necessário em outros ambientes, pois o capital intelectual está mais presente do que nunca nesta era globalizada.

Começamos, agora, com a abordagem do século XXI, em que a era informatizada ganha cada vez mais espaço. Sendo assim, saber utilizar desses

recursos não é suficiente, é necessário aprender, também, a inovar. Dessa forma, o pedagogo se tornou útil dentro das empresas. O que queremos destacar, aqui, é uma das funções que esse profissional poderá realizar nas empresas, função esta que se deu com o início das novas políticas de Direitos Humanos, Diversidade Cultural e de Inclusão, leis que abordam um mercado mais “igualitário”, no qual pessoas com deficiência poderão atuar com um trabalho efetivo.

POLÍTICAS DE INCLUSÃO

Diante de profundas mudanças na sociedade e na economia, surge um novo cenário para atender as especificidades de outra parcela da população que também se encontra à margem da sociedade e em desvantagens no que tange ao acesso ao trabalho. Esse cenário, regido por leis, decretos, artigos e resoluções, busca contemplar benefícios às pessoas com deficiência. Abordaremos, adiante, o surgimento dessas leis à sua chegada nos dias atuais.

Em 1948, com a Assembleia Geral das Nações Unidas, anunciou-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que busca uma sociedade mais justa e igualitária independentemente de religião, sexo, etnia etc.

Em 1975, a Organização das Nações Unidas anunciou a Declaração dos Direitos da Pessoa Deficiente, definindo, em seu artigo 1º, o conceito de pessoa deficiente: “Qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas, sensoriais ou mentais”.

Segundo Silva e Silva:

Desde, então, a entidade passou a recomendar aos Estados esforços no sentido de uma mudança de paradigmas, incentivando políticas e ações de inclusão. A pessoa com deficiência deveria deixar de ser vista como objeto de caridade, para ser compreendida como sujeito de direitos e deveres (SILVA; SILVA, 2013 p.65).

No ano de 1978, o Brasil, como signatário da Declaração, assegura, por meio

da Emenda Constitucional de nº 12, os direitos voltados à pessoa com deficiência. Em 1988, cria-se a Constituição Federal, que, segundo o MEC:

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assumiu, formalmente, os mesmos princípios postos na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Além disso, introduziu, no país, uma nova prática administrativa, representada pela descentralização do poder (BRASIL, 2014, p.19).

No ano de 1989, é sancionada a Lei Federal 7.853, que regula o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, sob a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE.

Em 1990, temos o surgimento do Estatuto da Criança e do Adolescente, que prevê, em seu Art. 3º, que:

a criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-lhes por lei, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.

Já em 1991, por meio da Lei 8.213/91, foi instaurada a Lei de Cotas, cuja finalidade era que as empresas privadas e órgãos públicos reservassem vagas e compusessem seus quadros profissionais com pessoas com deficiência.

De acordo com a Lei de Cotas, em seu Artigo 93º, as empresas que têm entre 100 e 200 empregados devem reservar, no mínimo, 2% da quantidade de vagas para profissionais com deficiência; para empresas com até 500 empregados, a cota sobe para 3%; com até 1.000 empregados, 4%; e, acima de 1.000, a cota é de 5%. O descumprimento dessa lei pode gerar uma multa que varia entre R\$1.195,13 e R\$ 119.512,33, conforme a Portaria 1.199 de 28 de outubro de 2003.

Ainda segundo a referida lei, as instituições financeiras sem fins lucrativos também estão obrigadas a preencher essas cotas, pois esse dever atinge todas as pessoas jurídicas de direito privado, como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitam trabalhadores como empregados.

Para entendermos essa lei, precisamos compreender o que é considerado deficiência para a Lei de Cotas. As deficiências podem ser classificadas em física, auditiva, visual, intelectual e múltipla. Cada uma compreende uma dificuldade diferente, em partes distintas, e são descritas em decretos.

Em 1994, no dia 10 de junho, na Espanha, ocorreu-se a Declaração de Salamanca, que enfatiza a inquietação com a educação especial, como também, para as pessoas com deficiência. A Declaração de Salamanca é ponderada mundialmente um dos mais importantes documentos que propendem à inclusão social, pois trata-se de uma resolução das Nações Unidas adotada em uma Assembléia, a qual apresenta os “Procedimentos-Padrões” para pessoas com deficiência.

No ano de 1996, também se criou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN. Em 1999, o decreto 3298/99 regulamentou a Lei 7.853/89 quanto à conceituação de deficiência e parâmetro para avaliação de todos os tipos existentes.

No ano de 1999, foi criada a Política Nacional para a Integração da Pessoa Com Deficiência - Decreto N° 3.298. Em 2008, o Brasil aprovou a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência adotada pela ONU, que recomendava a adoção de legislações específicas e políticas públicas que promovessem a cidadania dessa população, finalmente, no ano de 2009, o Brasil também aprovou o Decreto do Poder Executivo 6949, que tem força de Emenda Constitucional e que estabelece a Política Nacional para a Pessoa com Deficiência.

Uma das medidas mais recentes no âmbito legislativo voltada aos direitos da pessoa com deficiência foi a aprovação - pelo Senado Federal - do Projeto de Lei 40/2010, que discorre sobre a redução de tempo de contribuição e de idade para a concessão de aposentadoria a pessoas com deficiência. De acordo com esta proposta aprovada, as pessoas com deficientes poderão contribuir segundo o grau de deficiência, cuja deficiência moderada é de 27 anos para homens e 22 para mulheres (redução de 03 anos), deficiência grave, 25 anos para homens e 20 para mulheres (redução de 05 anos).

A Aposentadoria por Idade também poderá ser requisitada com cinco anos a menos que a idade exigida atualmente, que é 65 anos para homens e 60 para mulher, ambos deverão ter contribuído por um mínimo de 15 anos.

Contudo, todas essas leis, artigos e resoluções regulamentadas durante os séculos XX e XXI não são suficientes para um mundo mais “igualitário”, desprovido de preconceitos, como apontam Silva e Silva:

Hoje, a maioria dos estados brasileiros contempla em suas constituições a previsão da norma constitucional federal, bem como uma série de atribuições de âmbito Legislativo e do Poder Executivo que tem tutelado políticas de combate à discriminação e de promoção da inclusão da pessoa com deficiência. Entretanto, o preconceito e a discriminação tem sido um dos maiores entraves na busca da inclusão dessas pessoas na sociedade (SILVA; SILVA, 2013, p.66).

Mediante o exposto, observamos que as mudanças no âmbito das políticas públicas já se fazem presentes, contudo, mudanças posturais, em relação a essa parcela da população, são incipientes.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS EM EMPRESAS E ATUAÇÃO DO PEDAGOGO

Como vimos anteriormente, muitas leis abrangem o termo “inclusão”, nas quais pessoas com deficiência têm seus direitos regidos, cuja finalidade é inseri-las na sociedade, buscando dar-lhes uma vida mais igualitária. O grande problema que se apresenta é que, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2013, 6,2% da população brasileira têm algum tipo de deficiência e, apesar da quantidade de leis, seus direitos ainda não são mantidos e atendidos. Outro questionamento que ainda surge é: será que as empresas estão preparadas para recebê-las e suprir essas leis de inclusão?

Muitas empresas, para seguir as leis de cotas, incluem em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, no entanto, para recebê-las, uma grande mudança deve acontecer. Primeiramente, as empresas que se enquadram nessa lei

fazem mudanças na estrutura física, como: a inclusão de rampas, a adequação de banheiros etc., contudo, esquecem-se, eventualmente, do fator principal, que é a preparação dos funcionários para bem receber essas pessoas. Nesses casos, embora a estrutura física esteja harmônica com as exigências, a formação dos colaboradores se caracteriza como discordante, pois, ao inserir pessoas com deficiência na empresa sem o preparo profissional, ocorre o que chamamos de “camuflada”, ou seja, os profissionais atuantes acabam por excluir os colegas com deficiência por não saberem lidar com suas necessidades. Esse é o momento exato em que o pedagogo deve atuar.

Sendo assim, a entrada do profissional pedagogo na empresa surgiu a partir da necessidade de mudança do perfil do trabalhador com a transição do fordismo/taylorismo para a gestão flexível. Essa transição é desvelada por Heloani, quando afirma que:

Dentro de um sistema altamente competitivo e flexível, a empresa pós-fordista estimula o desenvolvimento da ‘iniciativa’, da ‘capacidade cognitiva’, do ‘raciocínio lógico’ e do ‘potencial de criação’ para que seus funcionários possam dar respostas imediatas a situações-problema (HELOANI, 2011, p. 106).

Com esse novo perfil exigido (trabalhador como dominante do saber para produção) e a necessidade de aprendizado contínuo na empresa para assegurar a vantagem competitiva no mercado, um profissional como o pedagogo se faz necessário no ambiente corporativo.

Para Holtz, a empresa e a Pedagogia têm objetivos comuns. Ela afirma que:

Tanto as empresas como a Pedagogia agem em direção à realização de ideais e objetivos definidos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento das pessoas. Esse processo de mudança provocada, no comportamento das pessoas em direção a um objetivo, chama-se aprendizagem. E aprendizagem é a especialidade da Pedagogia e do Pedagogo (HOLTZ, 2006, p. 6).

Ainda é importante destacar que:

Pedagogo é o profissional que atua em várias instâncias da prática

educativa, direta ou indiretamente ligadas à organização e aos processos de transmissão e assimilação de saberes e modos de ação, tendo em vista objetivo de formação humana previamente definida em sua contextualização histórica (LIBÂNIO, 2008, p.33).

Portanto, o pedagogo, em tempos de inclusão, atuará nas empresas como um articulador, não somente das pessoas com deficiência, mas com o quadro dos funcionários de modo geral. Com as modificações ocorridas ao longo dos anos, o pedagogo, agora, terá uma outra função, e:

[...] não há dúvidas que a Pedagogia empresarial veio para ficar, as habilidades do educador, o seu poder de liderança, seu destaque na área da comunicação e no relacionamento interpessoal, aliado a uma capacidade de persuadir e convencer os funcionários a canalizar seus esforços para atingir os objetivos da empresa, são ingredientes importantes para ser um profissional de sucesso dentro da empresa (JUNQUEIRA; TAVARES, 2009, p.63).

Esses autores ainda descrevem que, antes, as empresas contratavam e demitiam em massa, o seu ciclo de funcionários estava em constante mudança, porém com novas formas de pensamento, houve uma nova forma de investimento e de manter o bom funcionário. Essa atitude é chamada pelos autores de “investimento no capital humano”.

As grandes organizações aprenderam a gerar conhecimento, mudar funcionários com frequência não estava dando resultado, agora elas decidiram investir no seu capital humano (JUNQUEIRA; TAVARES, 2009 p.63).

Portanto, de acordo com Pascoal (2007, p.190), as competências de um pedagogo dentro da empresa se articulam em cinco campos: atividades pedagógicas, técnicas, sociais, burocráticas e administrativas:

- Conceber, planejar, desenvolver e administrar atividades relacionadas à educação na empresa;
- Diagnosticar a realidade institucional;
- Elaborar e desenvolver projetos, buscando o conhecimento também em outras áreas profissionais;

- Coordenar a atualização em serviço dos profissionais da empresa;
- Planejar, controlar e avaliar o desempenho profissional dos colaboradores da empresa;
- Assessorar as empresas no que se refere ao entendimento dos temas pedagógicos atuais.

Logo, podemos dizer que o pedagogo não se faz necessário apenas no meio escolar, mas, sim, em todos os espaços onde a educação e a inclusão aconteçam. Pensando nisso, elaboramos uma pesquisa de dissertações no portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), buscando investigar se a função inclusiva da pedagogia empresarial está sendo abordada em dissertações, apresentadas a seguir.

LEVANTAMENTO DO PROBLEMA NA ACADEMIA

Buscando compreender como a Função Inclusiva da Pedagogia Empresarial tem sido abordada no Brasil entre os anos 2010 – 2016, foi realizada uma busca sobre o tema em questão em dissertações indexadas ao portal da CAPES. Para a realização da pesquisa no portal, foram utilizadas palavras-chave, como: pedagogia, empresa, deficiência, inclusão, trabalho e cotas, bem como a junção destas: (Pedagogia Empresarial; Pedagogia, Empresa; Pedagogia Empresarial, Deficiência; Empresa, Deficiência, inclusão; Empresa, trabalho, Inclusão; Pedagogia, Empresa, Inclusão; Pedagogia, Empresa, Cotas).

Os resultados das palavras-chave encontrados no portal da CAPES foram totalizados em 13.849. Para cada palavra-chave, foi realizado um processo de eliminação, até obter o resultado de 16 dissertações escolhidas. Primeiramente, foi feito um processo de eliminação por títulos, seguidamente, foi realizada a leitura dos resumos e, novamente, foi feita a eliminação das dissertações que não condiziam com o tema. Das 16 dissertações, das quais foram realizadas as leituras do resumo, foi efetuada uma triagem e, conforme o tema proposto por nós, duas dissertações foram condizentes, conforme o quadro explicativo abaixo:

QUADRO DE DISSERTAÇÕES

Palavras Chave	Resultados	ANO	Dissertações Escolhidas (PORTAL CAPES)
Pedagogia Empresarial	1.319	2010-2016	MOCELLIN, SIBELE. O papel do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa. 06/04/2016 66 f. Mestrado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, Porto Alegre Biblioteca Depositária: Central da UFRGS
Pedagogia Empresarial, Deficiência	1.770		MILESI, HUMBERTO TRIGO. Inclusão, deficiência e profissionalização: experiências bem sucedidas' 24/06/2016 101 f. Mestrado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: CENTRO UNIVERSITÁRIO MOURA LACERDA, Ribeirão Preto Biblioteca Depositária: Josephina de Souza Lacerda
Empresa, Deficiência, Inclusão	876		COM ESTAS PALAVRAS-CHAVE NÃO FORAM ESCOLHIDAS DISSERTAÇÕES DE ACORDO COM O TEMA.
Empresa, Trabalho, Inclusão	4.875		
Pedagogia, Empresa, Inclusão	2.303		
Pedagogia, Empresa, cotas	1.384		
Pedagogia, Empresa	1.322		

Fonte: Dados da pesquisa da autora (2017).

A primeira dissertação é de Humberto Trigo Milesi, intitulada: **Inclusão, deficiência e profissionalização: experiências bem-sucedidas**, do ano de 2016.

A dissertação de Milesi tem como objetivo conhecer como alunos e egressos com deficiências, oriundos dos programas do SENAC de Ribeirão Preto/SP, percebem a inserção das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Além dos alunos e egressos, os profissionais da área de Recursos Humanos das empresas participaram do estudo, mostrando a percepção da empresa contratante.

Essa dissertação em si não faz menção ao pedagogo empresarial, porém, foi escolhida por apresentar as políticas públicas e relatos das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, como também os programas de qualificação profissional do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, denominados Aprendizagem, Educação para o Trabalho – Trampolim, que prepara

alunos com deficiência intelectual para o mercado de trabalho, e, também, o curso Técnico em Administração.

Também se optou por essa dissertação, pois ela apresenta dados que mostram que os programas de qualificação profissional para pessoa com deficiência, bem como um recurso humano bem preparado contribuem significativamente no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ainda segundo o autor:

Estudar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é relevante considerando a importância do assunto para as empresas e para a sociedade, no sentido de resgatar os direitos à cidadania desta população. Tais iniciativas oferecem para as pessoas com deficiência, oportunidades de mostrar que são produtivas e capazes, além do cumprimento de determinações legais por parte das empresas em incluir essa população de acordo com sua potencialidade em seu quadro de empregados (MILESI, 2016, p.12).

O autor aborda, em sua dissertação, questões muito importantes sobre a inclusão. Seus argumentos são plausíveis e bem explicativos. Ele ainda afirma que:

A inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho tem favorecido a constituição de suas identidades e a valorização de suas capacidades, já que todas as pessoas possuem suas particularidades e habilidades em níveis diferentes, inclusive as pessoas com deficiência (MILESI, 2016, p.19).

Milesi (2016) conclui sua pesquisa informando que a grande dificuldade da inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho ainda é a qualificação e escolaridade; logo, podemos afirmar que não basta apenas ter a lei de cotas e o pedagogo como articulador do conhecimento nas empresas, é necessário haver também mudanças significativas nas políticas públicas de formação desse indivíduo e de inclusão.

A segunda dissertação foi de Sibeles Mocellin, intitulada “**O papel do Pedagogo no contexto da educação corporativa**”, publicada no ano de 2016. Essa dissertação tem por objetivo compreender o papel do pedagogo no contexto da educação corporativa. A referida pesquisa foi relevante para este artigo por ser um

estudo de caso no qual foram realizadas entrevistas com pedagogos atuantes em empresas.

O mais interessante desse trabalho é que a pesquisadora atua como pedagoga empresarial em uma empresa de economia mista do estado do Rio Grande do Sul - RS. Sua pesquisa foi realizada em três empresas no RS, denominadas pela autora como empresas A, B e C. Na empresa A, foram realizadas 3 entrevistas, na B e C duas entrevistas com pedagogos atuantes na área.

Para a autora, é relevante conhecer e pesquisar essa atuação do pedagogo não somente para tornar as empresas cada vez mais humanizadoras, mas, também, para demonstrar aos futuros pedagogos outras possibilidades de atuação. Sendo assim, corroboro a tese de Mocellin, quando assevera:

[...] investigar qual é o papel do Pedagogo no contexto da educação corporativa pode promover e despertar o interesse de futuros profissionais da área de educação, ampliando, assim, o campo das escolhas pessoais/profissionais (MOCELLIN, 2016, p.14).

A autora também disserta sobre o trabalho e sua relação com a educação. Ela faz uma contextualização histórica sobre o mercado de trabalho para, enfim, chegar à explicação sobre a presença de um profissional da educação no meio corporativo.

Mocellin explica, em sua dissertação, as funções que possam ser desenvolvidas pelos pedagogos dentro das empresas. Para ela, “as principais atividades desenvolvidas pelo Pedagogo estão afetas à prática de ações educativas, como a organização de capacitações e a elaboração de projetos.” (MOCELLIN, 2016, p.40). Para a autora, o papel do pedagogo pode ser efetivado em, organizar, acompanhar e avaliar as práticas educativas dos cursos de aperfeiçoamento dentro das empresas.

A dissertação não faz referências à inclusão, mas aborda em vários capítulos a humanização do mercado de trabalho. Segundo a autora, esse mercado:

[...] também promove a humanização dos processos de trabalho ao passo que oportuniza ao trabalhador fazer uma análise crítica do porquê de sua atividade, qual a importância para ele, para a

organização, para sua família e para a sociedade (MOCELLIN, 2016, p.41).

A autora concluiu, em sua dissertação, que “existe espaço para a atuação de Pedagogos no contexto da Educação Corporativa”. Todavia, segundo ela, essa prática humanizadora e o trabalho educativo dentro de uma corporação ainda são muito desafiadores para o pedagogo, visto que o capital ainda tem suas “características consolidadas nas práticas de mercado.”

Vimos que ambas as dissertações são distintas, uma aborda a inclusão e a outra a pedagogia empresarial, porém, o foco deste artigo é a relação entre as duas. Devido à falta de dissertações abordando tais áreas, trouxemos essas dissertações, pois eram as que mais condiziam com o tema deste trabalho. Vimos, também, que o portal da CAPES trouxe muitos resultados com as palavras-chave, entretanto, poucos se encaixavam com o tema.

Observamos que ainda às pesquisas são escassas nessa área e temos de perseverar nas buscas, visto que a demanda do mercado de trabalho para pessoas com necessidades especiais vem aumentando a cada dia. Mencionamos a inclusão incessantemente, porém, essa área ainda é pouquíssimo estudada.

Finalmente, este estudo possibilitou não somente a compreensão de que o problema proposto ainda é pouco estudado, mas também de que são necessárias novas políticas públicas voltadas à escolarização e formação técnica para as pessoas com necessidades especiais, como também para os funcionários da empresa contratante. Podemos compreender que a pedagogia empresarial ainda é um tema novo, mas que deve ser abordado cada vez mais nos cursos de licenciatura e também deve estar inclusa nos cursos de Pedagogia nas disciplinas de espaços não-escolares, para que os acadêmicos se familiarizem com essas novas áreas do conhecimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir desse estudo, pôde-se constatar como o campo da Pedagogia é amplo e o quanto o pedagogo se faz necessário em diversas áreas, em especial no mercado de trabalho.

Entretanto, com este artigo, conseguimos salientar que existem poucos estudos voltados a essa área. No contexto empresarial e também no da inclusão, se faz necessária uma ampliação da ementa da grade curricular dos cursos de Pedagogia, para que essa área seja mais explorada, ou seja, em quatro anos, são reservadas pouquíssimas disciplinas para a área não escolar, fazendo que sejam pouco estudadas e exploradas as outras áreas da Pedagogia.

No subtítulo, “Ampliação do campo de atuação do pedagogo”, conseguimos corroborar o fato de que as diretrizes do curso pressupõem que os pedagogos possam trabalhar em qualquer lugar que tenha ensino-aprendizagem, porém, os dados apontaram a falta de conhecimento dessa área. Temos a lei que informa que o pedagogo pode atuar em espaços não escolares, mas, em contrapartida, pouca explanação sobre isso ocorre durante a graduação. Essa constatação é desvantajosa, pois sabemos que não existe qualquer meio de aprendizagem sem uma formação humana.

Neste artigo, conseguimos demonstrar um pouco sobre como as políticas de inclusão e como o pedagogo pode atuar nas empresas como articulador das pessoas com necessidades especiais. O grande problema foi encontrado ao chegarmos no levantamento do problema na academia, realizando uma pesquisa documental em dissertações no portal da CAPES, na qual os resultados das palavras-chave totalizaram 13.849. Dentre todos esses, nenhum continha essa junção de inclusão com a Pedagogia Empresarial.

Para cada palavra-chave, foi realizado um processo de eliminação, até que se obtivesse o resultado de 16 dissertações escolhidas. Primeiramente, foi feito um processo de eliminação por títulos, seguidamente, foi realizada a leitura dos resumos e, novamente, foi feita a eliminação das dissertações que não condiziam com o tema. Das 16 dissertações das quais foram realizadas as leituras, foi efetuada uma triagem e, considerando o tema proposto por nós, apenas duas dissertações foram condizentes.

Conseguimos constatar que a Pedagogia Empresarial já vem ganhando seu espaço nas dissertações, porém ainda é insuficiente, visto que não conseguimos

encontrar uma dissertação “ideal”. Existe um vasto estudo sobre inclusão e também sobre esse novo campo da pedagogia, mas não a junção delas.

Todavia, apesar de a pedagogia empresarial ser um dos novos e promissores campos de atuação do Pedagogo e ele ser um articulador entre as empresas e pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, ainda há necessidade de incentivos por parte das instituições que oferecem o curso de Pedagogia, como também especializações e Pós-Graduação nas áreas não escolares.

Portanto, este estudo possibilitou não somente a compreensão de que o problema proposto ainda é pouco estudado, mas também de que são necessárias novas políticas públicas voltadas à escolarização e formação técnica para as pessoas com necessidades especiais.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério da Educação. **A Fundamentação Filosófica**. Brasília: MEC, 2004. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/fundamentacaofilosofica.pdf>>. Acesso em: 20/08/2017.

BRASIL, Presidência da República. Lei de diretrizes e bases da educação nacional. **Lei nº 9.394/1996** – Estabelece as diretrizes e bases para a educação nacional. Brasília, 1996. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm >. Acesso em: 20/08/2017.

BRASIL. Lei 8069/90. **Estatuto da Criança e Adolescente**. Brasília, 1990.

BRASIL. Parecer CNE/CP n. 5 de 13 de dezembro de 2005. Aprova as Diretrizes Curriculares para o Curso de Pedagogia.

BRASIL. Parecer CNE/CP n. 5 de 13 de dezembro de 2005. Aprova as Diretrizes Curriculares para o Curso de Pedagogia.

BRITO, Rosa Mendonça. **Breve Histórico do Curso de Pedagogia no Brasil**. Revista Eletrônica da Faced, v.1, n.1, 2006. Disponível em: <<http://dialogica.ufam.edu.br/dialogicavol1.htm>> Acesso em 20/10/2017.

CALEGARI-FALCO, Aparecida Meire. **O processo de formação do pedagogo para atuação em espaços não-escolares**: em questão a Pedagogia Hospitalar. Tese de

Doutorado. Universidade Estadual de Maringá - Programa de Pós-Graduação em Educação. Maringá. Paraná. Brasil. 2010.

DECRETO nº. 914 se 06 de setembro de 1993. Disponível em:
<<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/113158/decreto-914-93>>. Acesso em:
Acesso em: 20/10/2017.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho** / Roberto Heloani. – 1. ed. – 4. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinas.** 2ª edição. São Paulo: Cortez, 1996.

HOLTZ, Maria Luiza Marins. **Lições de pedagogia empresarial.** Sorocaba: MH Assessoria Empresarial Ltda, 2006.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em:
<<http://www.ibge.gov.br/home>> Acesso em : 20/10/2017.

JUNQUEIRA, Eliana Silva Vieira; TAVARES, Helenice Maria. **Pedagogia Empresarial: uma função técnica ou ideológica?** Revista da Católica, Uberlândia, v. 1, n. 1, p. 57-69, 2009.

LEI DE DIREITO. Presidência da República – Casa Civil - Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>, Acesso em 20/10/2017.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos para quê?** São Paulo, Cortez, 1998.

_____. **Pedagogia e Pedagogos, Para Quê?** 4. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

MILESI, HUMBERTO TRIGO. **Inclusão, deficiência e profissionalização: experiências bem sucedidas'** 24/06/2016 101 f. Mestrado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: CENTRO UNIVERSITÁRIO MOURA LACERDA, Ribeirão Preto Biblioteca Depositária: Josephina de Souza Lacerda

MOCELLIN, SIBELE. **O papel do Pedagogo no contexto da Educação Corporativa.** 06/04/2016 66 f. Mestrado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, Porto Alegre Biblioteca Depositária: Central da UFRGS

OLIVEIRA, Ana Cristina Sallibe Baptistella. **A formação Profissional do Trabalhador**: um estudo sobre as instituições formadoras e as empresas do setor industrial frente as inovações tecnológicas. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, 2001.

PASCOAL, Miriam. **O Pedagogo na Empresa**. Diálogo Educacional, v. 7, n. 22, p. 183- 193, set./dez. 2007.

SAVIANI, Dermeval. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias**. In: **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Petrópolis /RJ : Vozes, 1994.

SILVA, Jardel Pereira; SILVA, Juscelino Soares. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Revista Direito & Dialogicidade - Crato, CE, vol. 4, n. 2, jul./dez. 2013.

VIEIRA, Suzane da Rocha. **A TRAJETÓRIA DO CURSO DE PEDAGOGIA - DE 1939 A 2006**. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO,1, Cascavel/PR.Unioste, 2008. **Artigo**. , Cascavel/PR: Unioste,2008.p.1-16.