

**Universidade Estadual de Campinas
Faculdade de Educação**

Miriam Midori Fugissawa



1290001926



FE

TCC/UNICAMP F954r

**RELAÇÕES DE TRABALHO NA EMPRESA:
TRABALHO DE PEDAGOGO?**

14.3.90.2012

**Campinas
2004**

Bib id 344713

UNIDADE	F.E
Nº CHAMADA	TCC UNICAMP
TÍTULO	Fugissawa
VOLUME	1
TOMOS	1/26
PREÇO	86,2005
CODIGO	X
PREÇO	R\$ 11,00
DATA	29.03.05
Nº CPD	

Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca da Faculdade de Educação/UNICAMP

F954r Fugissawa, Midori Miriam.
 Relações de trabalho na empresa : trabalho de pedagogo? / Midori Miriam Fugissawa. -- Campinas, SP: [s.n.], 2004.

Orientador : Aparecida Neri de Souza.
 Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.

1. Pedagogo. 2. Recursos humanos. 3. Treinamento. 4. Empresas. 5. Escolas. I. Souza, Aparecida Neri. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.

05-15
 RP/FE

**Universidade Estadual de Campinas
Faculdade de Educação**

Miriam Midori Fugissawa

**RELAÇÕES DE TRABALHO NA EMPRESA:
TRABALHO DE PEDAGOGO?**

Trabalho de conclusão do Curso de Pedagogia
Departamento de Ciências Sociais Aplicadas à Educação
Orientadora: Profa. Dra. Aparecida Neri de Souza

**Campinas
2004**

FOLHA DE APROVAÇÃO

Campinas, ___ de _____ de 200__.

Profa. Dr. Aparecida Neri de Souza
Orientadora

Prof. Dr. Charles Richard Lyndaker
2º Leitor

Dedico este trabalho à Deus, meu grande amigo, que durante estes quatro anos me acompanhou, dando força, sustento e capacitação para que meu sonho de formar em uma Universidade como a Unicamp se tornasse realidade.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, gostaria de agradecer à querida professora Aparecida Neri de Souza, pelas horas de conversa e orientação e por me ajudar a enxergar algumas questões da nossa sociedade sob uma outra ótica.

Ao professor Charles Lyndaker, exemplo ideal, agradeço as belas lições de dedicação e amor pelo ofício. Se hoje sou mais organizada, foi graças aos bons exemplos que ele deu em sala de aula.

Ao meu pai Chioso e minha mãe Hideko, que mesmo estando muito distante daqui, investiram na minha formação, acreditando em meus sonhos, fazendo valer as minhas escolhas. Nos momentos mais difíceis e incertos, eles não deixaram que o desânimo tomasse conta de meu espírito e me fizesse desistir.

Ao meu irmão André, que sempre através do seu bom humor, demonstrou carinho e preocupação para comigo.

Aos meus queridos amigos Marcelo, Márcia, Nice e Marina, pelo afeto e apoio moral ao longo desta trajetória.

Ao pastor Carlos, Taeko e amigos da Igreja Metodista Livre, pela paciência e compreensão nos meus períodos de ausência em decorrência deste trabalho.

Às minhas melhores amigas de classe, Ruth, Melissa e Fernanda, pelas conversas animadas e pelo otimismo de que tudo dará certo no final.

Qualquer caminho é apenas um caminho e não constitui insulto algum para si mesmo ou para outros abandoná-lo quando assim ordena o seu coração. Olhe cada caminho com cuidado e atenção. Tente-o tantas vezes quantas julgar necessária...Então, faça a si mesmo e apenas a si mesmo uma pergunta: possui esse caminho um coração? Em caso afirmativo, o caminho é bom. Caso contrário, esse caminho não possui importância alguma

Carlos Castañeda

Resumo

Frente aos desafios do mundo globalizado, as empresas estão enfrentando grandes mudanças nas estruturas tradicionais da administração. Essas organizações buscam ter e desenvolver pessoas com perfil adequado ao trabalho, nos mais diversos setores. Para muitas empresas, investir, treinar e desenvolver funcionários pode ser considerado uma grande vantagem competitiva e um grande diferencial dentro do mercado capitalista, uma vez que dependem deles para atingir seus objetivos e cumprir suas missões.

Além da busca incessante pelo profissional competente, ou seja, aquele que deve possuir um elenco de habilidades, conhecimentos e atitudes, procura-se indivíduos que tenham uma visão da empresa (profissional empreendedor), que busquem os mesmos ideais e que se comprometam com a organização. Desta forma, as empresas esperam que o desenvolvimento dos seus funcionários esteja diretamente vinculado ao negócio, garantindo a sua qualidade e competitividade.

Para alcançar este objetivo, os pedagogos que além de atuarem nos espaços escolares, estão também trabalhando dentro das empresas, mais especificamente na área de recursos humanos. Nelas atuam como educadores de diferentes grupos profissionais, promovendo processos de aprendizagem e conteúdos educacionais específicos, a fim de tornar os funcionários "hábeis" a enfrentar e adaptar-se à mudanças de um mundo globalizado. Dentro deste contexto, buscarei promover neste trabalho, uma análise sobre como a Classificação Brasileira de Ocupações descreve o trabalho do pedagogo, e quais as características que deve possuir um profissional que atua em recursos humanos.

Sumário

Introdução	1
Capítulo I. As transformações no trabalho: treinamento e qualificação.....	4
I.1. Qual é o perfil de trabalhador a ser formado?.....	12
I.2. O que é treinamento e desenvolvimento?.....	15
Capítulo II. Os profissionais de recursos humanos na Classificação Brasileira das Ocupações.....	22
Capítulo III. A profissão de Pedagogo na Classificação Brasileira das Ocupações.....	42
Considerações finais	63
Referências Bibliográficas	65

Introdução

Busquei, a priori, delimitar os aspectos metodológicos da pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), com base no perfil profissional do pedagogo que atua em recursos humanos.

Foi realizado, em primeira instância, um levantamento bibliográfico sobre como o trabalho humano vem sendo visto na sociedade capitalista ao longo dos tempos, a fim de se obter a fundamentação teórica para então promover o confronto entre os conceitos, princípios, dados e informações acerca do trabalho do pedagogo na empresa.

Meu interesse maior por este tema se deu durante as aulas de "Comportamento Humano nas Organizações", ministradas pelo professor Dr. Roberto Heloani, bem como nas aulas de Gestão em Recursos Humanos da AGCAMP/Escola de Gerência, em que freqüentemente era abordado o estudo de como líderes, teóricos e profissionais que atuam em empresas e consultorias foram e são constantemente desafiados a avaliar, mudar e influenciar o comportamento humano nelas presentes.

Sabe-se hoje, que as grandes mudanças no cenário econômico, político e social das duas últimas décadas, provocaram profundas alterações nas relações entre países, economias e principalmente nas formas de envolvimento do ser humano com o trabalho. Assim, além de áreas como Administração, Economia e Psicologia, a Pedagogia tem contribuído com conceitos, teorias e instrumentos que auxiliam o treinamento e qualificação de trabalhadores nas empresas.

UNICAMP

Há um conjunto de atividades formais e não formais que as empresas desenvolvem no sentido de formar os trabalhadores, adaptá-los aos seus objetivos e torná-los capazes de responder às demandas da produção e do processo de trabalho. Algumas empresas constroem, para isso complexos aparatos formativos, com as escolas profissionais. Outras mantêm equipes técnicas responsáveis pelas atividades de treinamento e de formação (ARANHA apud MACHADO & HIDALGO, 2000, p. 127).

Os psicólogos têm contribuído para o estudo de comportamentos, aptidões, habilidades, inteligência, estilos de aprendizagem, vocação, traços de personalidade e caráter para orientar a vida profissional de milhões de trabalhadores. A pedagogia é, segundo Machado (2000), *um campo teórico e prático dedicado ao estudo e à concretização do processo de desenvolvimento das características do gênero humano nos indivíduos.*

Neste sentido, pedagogia se confunde com o ato educativo e com formação que busca desenvolver a consciência dos indivíduos sobre sua importância histórica e social e sobre as possibilidades dos homens e mulheres desenvolverem e realizarem suas potencialidades humanas. A pedagogia vive um conflito entre o desenvolvimento dos homens e os objetivos utilitaristas das empresas de integração, adequação e subordinação às exigências do emprego, das ocupações e do mercado de trabalho.

Abordarei em meu trabalho, uma análise crítica acerca dos pressupostos que as organizações têm sobre o pedagogo e seu trabalho no interior das empresas. Parto da hipótese de que o pedagogo atuante na área denominada de Recursos Humanos gerencia os pontos de vista conflitantes entre sua formação universitária nas Faculdades de Educação e o trabalho que necessita desenvolver dentro da empresa. De forma geral, as Faculdades de Educação compreendem a pedagogia como um campo de conhecimento científico referente aos estudos e a produção do conhecimento sobre a escola e os

processos educativos (LIBÂNEO, 1995)¹. Entretanto, a inserção dos egressos das faculdades de educação no mercado de trabalho pode se dar também pelo acesso aos empregos em empresas em áreas responsáveis pelas políticas de pessoal, recrutamento e seleção, recolocação de pessoal, planejamento e desenvolvimento, administração de salários e benefícios e treinamento e qualificação dos trabalhadores, tradicionalmente denominadas de Recursos Humanos (TOLEDO, 1982)²

¹ LIBÂNEO, José Carlos. Pedagogia. Presença Pedagógica. Belo Horizonte. no.1. jan/fev, 1995.

² TOLEDO, Flávio de. O que são recursos humanos. São Paulo: ed. Brasiliense. 1982 (coleção Primeiros Passos)

Capítulo I.

As transformações no trabalho: treinamento e qualificação

O capítulo tem por objetivo analisar as transformações na organização e na gestão do trabalho nas duas últimas décadas, introduzir e situar, brevemente, o treinamento e a qualificação no contexto das transformações do mundo do trabalho.

De acordo com Bomfim (1998) e Carvalho (1974), podemos dizer que o treinamento almeja basicamente preparar os trabalhadores com a assimilação de novos hábitos, conhecimentos, técnicas e práticas voltadas para a satisfação de demandas no exercício das ocupações ou das profissões. Geralmente visa o desenvolvimento de "recursos humanos"³ que propicie maior produtividade do trabalho.

Durante este processo, os vários mecanismos do ser humano, representados pela ação motora e operações mentais, são ajustados e mobilizados de acordo com os objetivos que a organização deseja alcançar. Desta forma, o treinamento de pessoas visa prepará-las para "executar" as tarefas correspondentes de cada função.

Um indivíduo é considerado treinado quando adquiriu os conhecimentos e os transformou, através da repetição, em suas atitudes motoras e hábitos mentais. Porém não significa que este indivíduo assimilou seu trabalho. Esses atos e hábitos podem ser, conforme Roux (1983), meras decisões ou habilidades administrativas.

Para "transformar" um trabalhador não qualificado em um bom e eficaz trabalhador, será necessário treiná-lo na função, isto é, ele vai ser modelado de

acordo com as exigências pré-estabelecidas destas e não o contrário. Assim, cada função possui um modelo determinado de desempenho, sendo este modelo, o meio pelo qual analisará a capacidade de cada um. Normalmente, espera-se que o empregado alcance atitudes compatíveis com as expectativas desejadas pelo cargo por ele ocupado.

Porém o homem não é uma simples função. Ele é mais que isso, pois apresenta diversas habilidades que o caracteriza de inúmeras maneiras. Para entendermos melhor o processo do treinamento profissional, é necessário estudarmos a maneira pela qual o homem foi e está sendo visto nos tempos da moderna indústria capitalista.

Devido à expansão das indústrias no início do século XX, a busca pelo aumento da eficiência e produtividade se tornou cada vez mais essencial e vital para o capitalismo. Dentro deste contexto, perceptível era a necessidade de desenvolver novas formas de gestão do trabalho, que pudesse atender à velocidade e ao ritmo de produção nas fábricas. Por isso, em resposta à necessidade de uma redefinição do trabalho, surge a Organização Científica do Trabalho (OCT) ou Taylorismo (HELOANI, 2003).

Os princípios da OCT, idealizado por Frederick Taylor, abordavam o estudo de tempos e movimentos, a fim de determinar a melhor maneira de se exercer uma tarefa; aperfeiçoar e standardizar ferramentas, máquinas e movimentos, para aumentar cada vez mais a produção; criar um sistema de pagamento relativo ao desempenho das funções; compor uma equipe de trabalhadores cientificamente selecionados e treinados, compatíveis às tarefas; bem como criar um ambiente que favorecesse a relação entre administradores

³ “Recursos humanos” (utilizado entre aspas) referem-se a um certo tipo de riqueza que em potencial uma empresa pode dispor e não ao setor onde pode trabalhar os pedagogos.

e trabalhadores, de modo que assegurasse a aplicação de todos esses princípios. É importante lembrar, que o desenvolvimento do Taylorismo se deu sob um contexto de crise, e que apesar da crescente oposição sindical através de greves e manifestações, ele foi encarado como o meio pelo qual deveria se reduzir custos e aumentar a produtividade.

Taylor, influenciado por alguns fundamentos de Comte⁴, supunha o sujeito como *homo econôminus*, ou seja, aquele que obedece e baseia suas decisões sob a lógica econômica, em valores econômicos. É importante ressaltar a valorização que Taylor dava à hierarquia, disciplina e ao controle por parte dos que detinham o saber, assegurando a existência de uma maneira melhor de se executar uma tarefa (*one best way*) e que deveria ser estandardizada a todos os trabalhadores. A especialização dividia-os de acordo com as aptidões diferenciadas segundo a origem econômico-social de cada um, isto é, separavam os que eram aptos a realizar um trabalho intelectual dos que eram aptos a realizar um trabalho manual (braçal).

Para Taylor, o homem possui uma tendência natural à vagabundagem e por isso necessária é a supervisão. No instante em que os empresários introduziram em suas fábricas os cronometristas, um conflito se instaurou com os sindicatos, que alegavam perder sua autonomia e criatividade frente à padronização das tarefas.

Assim, ao trabalhador é repassada uma das partes que compõe todo o trabalho, sendo esta já estudada, experimentada e instruída pela direção da

⁴ Augusto Comte: Pensador que nasceu em 1798, na França. Para esse filósofo, a desordem social era produto da ignorância. Somente a ciência seria capaz de iluminar o espírito humano. É tido como criador do positivismo. Suas principais obras são: *Curso de filosofia positiva*, de 1830, e *Catecismo positivista*, de 1852. Para melhor compreender dessa "filosofia positiva" seria interessante recorrer à tradução feita por José Arthur Giannotti do *Curso de filosofia positiva*, da coleção Os Pensadores, editada em 1973.

empresa. Mas apesar de obedecer às ordens da direção, Taylor diz que o trabalhador deveria ser sim estimulado a pensar, usando suas habilidades naturais, contanto que esse pensamento ocorra de maneira fragmentada e que vise sempre o benefício do capital, evitando é claro, qualquer prejuízo que abale as estruturas da organização do trabalho.

O ideário taylorista se elabora como um instrumento de racionalidade e difusão de métodos de estudo e de treinamento científico. O controle de tempos e movimentos é justificado como provedor de economia de gestos e aumento de produtividade. Taylor enuncia o seu discurso como um projeto de cooperação entre trabalho e capital. Nesse projeto, o estudo das melhores condições de economia de tempo permite benefícios mútuos para ambas as partes: maiores salários, maior produtividade (HELOANI, 1996, p.17).

Com isso, Taylor pregava a remuneração justa, pois já que as motivações não são todas iguais, quem trabalha mais merece ganhar mais e vice-versa.

À produção, prolonga-se o discurso da prosperidade, em que a cooperação transforma-se em eficiência e aperfeiçoamento de pessoal, de forma que os trabalhadores executem de acordo com suas aptidões pessoais, suas tarefas em um menor tempo e maior eficiência, a fim de maximizar a produção. É através da Administração Científica que, conforme Taylor, ocorre a transformação na atitude mental de todos os homens, com relação ao seu trabalho e aos seus patrões, uma vez que era estabelecida aos trabalhadores quais as vantagens que eles recebiam caso cooperassem com a administração.

O estudo de tempos e movimentos modeliza a subjetividade do trabalhador. A partir do incentivo do salário, o trabalhador assimila o "desejo "de aumentar a produção" e passa a reorientar a sua percepção para este aumento (HELOANI, 1994:31).

Desta forma, o processo de modelização da subjetividade do trabalhador dá continuidade a partir do momento que se propõe que os melhores trabalhadores recebam prêmios e recompensas financeiras.

Conforme explica Hełoani (2003), o discurso da cooperação precisa ser introjetado e posteriormente consolidado pela subjetividade do trabalhador, para que se possa colocar o discurso da ambição como uma necessidade inerente à personalidade do trabalhador. Assim, os mais ambiciosos são premiados com maiores incentivos para o desempenho de suas funções, sempre numa posição taylorista em que se privilegia o desempenho individual e se combate o trabalho em grupo.

(...) análise cuidadosa demonstrou que, quando os trabalhadores estão reunidos, tornam-se menos eficazes do que quando a ambição de cada um é pessoalmente estimulada; que quando os homens trabalham em grupo, sua produção individual cai invariavelmente ao nível, ou mesmo abaixo do nível, do pior homem do grupo; e que todos pioram em vez de melhorarem o rendimento com a colaboração (TAYLOR apud HELOANI, (1994, p.25).

Práticas de seleção e treinamento começaram a ser adotadas pelo departamento de planejamento das mais diversas empresas a partir do momento que Taylor percebeu quão importante e rentável era escolher bem os trabalhadores que comporiam toda a equipe.

A seleção de trabalhadores que era feito em massa, passa a ser individual, onde para cada cargo é exigido um certo perfil de trabalho e

trabalhador, sendo o funcionário dispensado, caso se recusasse ou fosse incapaz de seguir os novos métodos.

As práticas de seleção e treinamento reafirmam explicitamente esse espaço pedagógico de adestramento dos corpos no interior da empresa (HELOANI, 2003, p. 37).

O objetivo do Taylorismo, como método de organização do processo de trabalho, almejava o como dirigir com o máximo de eficácia, obtendo o melhor rendimento. Seu objetivo, portanto era o aumento da produtividade do trabalho, evitando qualquer perda de tempo na produção.

Para atender à alta demanda da produção, muitos trabalhadores não especializados foram recrutados pelas indústrias somente para executar um simples manejo de máquinas-ferramenta, que elevavam significativamente a produção e a lucratividade, porém diminuía muitos postos de trabalho, favorecendo ainda mais a exploração sobre o trabalhador que era em número cada vez maior.

Diferentemente do Taylorismo, em que o trabalho é caracterizado pelo individualismo e pela presença do supervisor, no fordismo, quem dita o ritmo é a máquina. Agora ela é que faz o papel do supervisor.

Paralelamente ao Taylorismo, nascia uma nova proposta de gestão da produção, cujo processo de fabricação de uma mercadoria era baseada na "linha de montagem", inovação que possibilitou a intensificação maior da produtividade do trabalho, a diminuição do tempo de produção, a sincronização do ritmo do trabalho e a eliminação do controle (do cronômetro de Taylor).

Essas inovações e a introdução dos ganhos de produtividade representou estímulo ao consumo dos trabalhadores e por consequência da

produção em massa. Este processo denominado Fordismo, idealizado por Henry Ford, tinha como base principal, a tecnologia (mecanização da produção) e os princípios tayloristas, mas ultrapassou os limites da fábrica; o comportamento social e cultural foram alterados por estas mudanças.

O grande diferencial de Henry Ford foi perceber que o ciclo de produção deve começar com o consumidor, ou seja, era preciso transformar seus trabalhadores em consumidores de seus próprios produtos.

Uma vez que o sistema fordista de produção realizava o repasse da produtividade aos salários, constante era o aumento do número de consumidores, já que através dos altos salários, as pessoas podiam aumentar seu poder aquisitivo.

A todo esse processo, Ford elaborou através da "Teoria da Eficiência", três princípios de administração. O primeiro princípio baseava-se na redução do tempo de produção e aceleração da colocação da mercadoria no mercado, a fim de obter um rendimento cada vez maior. O segundo princípio era criar, através da linha de montagem e da especialização do trabalhador, condições favoráveis para fornecer à empresa, o rendimento máximo possível, tornando a produção de um produto mais eficaz e menos dispendiosos.

A esteira, parte essencial do projeto fordista de linha de montagem, quis tornar o capital menos dependente do trabalhador, automatizando o sistema de produção mediante o parcelamento de tarefas e dos sistemas rolantes do abastecimento de peças. (HELOANI, 2003, p.57).

Já o terceiro princípio, tinha como alvo a economicidade, em que o produto deveria ser logo repassado, isto é, ofertado e vendido antes mesmo do pagamento dos salários e da utilização das matérias-primas.

O segredo do sucesso do sistema fordista era zelar por uma administração financeira competente; motivar os trabalhadores a produzirem cada vez mais e melhor através de uma política de altos salários; uso de avançada tecnologia e produção de massa. Os anos setenta caracterizam-se por mudanças significativas nas formas de produção fordista em razão das pressões competitivas, causadas principalmente, pela concorrência japonesa. Essas novas formas de produção são difundidas e implementadas em contextos de intensificação dos processos de inovação tecnológica e de competição em nível mundial. Tais formas de produção demandariam um trabalhador mais qualificado, mais flexível e mais envolvido com a produção. (LARANJEIRA apud CATANI, 1997, p. 89).

Afirma-se, segundo Leite (1996), que havia uma tendência de maior qualificação dos trabalhadores em função da modernização tecnológica e da reestruturação das atividades produtivas, expressa em necessidade de mais treinamento, escolaridade e novas habilidades e atitudes no trabalho.

Do ponto de vista das empresas, a maior qualificação e treinamento é necessidade para garantia do melhor desempenho e maior segurança dos novos equipamentos. Além disso, a empresa busca cultivar e difundir idéias de valorização, envolvimento e participação do trabalhador.

I.1. Qual é o perfil de trabalhador a ser formado?

Qual o significado de perfil? Ele está interligado à função exercida dentro de um cargo. Um perfil envolve aspectos de conhecimentos e de "personalidade" que a priori, são definidas através de testes e entrevistas. É estabelecido um modelo-padrão das qualidades pessoais e conhecimentos necessários que o funcionário (novo ou em exercício) deve dominar a fim de ocupar o respectivo cargo e cumprir as funções correspondentes.

Conclui-se então, que desse perfil será construído o homem adequado à função.

Em outras palavras, o líquido vai assumir a forma do recipiente que o contém. Mal comparando, as funções seriam caixas de formas e tamanhos diferentes onde serão enquadrados os empregados com suas distintas especializações (ROUX, 1983, p.16).

Durante muitos anos, os trabalhadores se tornaram especialistas em uma única área de atuação, reduzidos a certas habilidades, conhecimentos, comportamentos e atitudes estruturadas. Porém, se tornaram vítimas dessas especializações, uma vez que suas tarefas se encaixavam em apenas uma das partes da linha de montagem/produção.

Quanto mais especializado for o trabalhador demitido, mais dificuldade terá ele de conseguir trabalho, mais problemático será encontrar um lugar onde haja vaga para o "perfil" do pouco que sabe fazer (ROUX, 1983, p.15).

Quanto mais eficiente for um profissional dentro de um perfil, maior limitação terá em sua criatividade, porém satisfará melhor os objetivos da empresa. A formação desse trabalhador se dará através de um contínuo encaixe em perfis sucessivos, desempenhando o papel correspondente para cada um deles e para que isso ocorra, será preciso alterar constantemente seu

comportamento e atitudes num contínuo processo de formação profissional para melhor servir à eficácia.

Para atender suas necessidades, atingir suas metas, alcançando o modelo estabelecido, as organizações buscam através do treinamento, uniformizar diferenças, submeter a originalidade do indivíduo a formas de controle e estabelecer padrões de conduta em que se preze a obediência às práticas instituídas. Desta forma, o serviço fluirá normalmente e os cronogramas serão cumpridos, caso não advenha nenhum imprevisto. Se por acaso surgir algum problema, o treinamento procurará minimizar o máximo possível a ocorrência de qualquer distúrbio ou tumulto no ritmo de trabalho, a fim de garantir sempre uma posição de destaque na guerra da produtividade e da competição.

Grande parte dos imprevistos que surgem nas organizações deve-se a problemas de insatisfação, inadequação ao trabalho proposto, bem como a participação política. Por este motivo, atualmente as organizações buscam antecipar-se aos conflitos, absorver e transformar as contradições antes mesmo que estas resultem em conflitos coletivos. As empresas modernas, bem como as hipermodernas prevêm e previnem-se dos conflitos que poderão surgir, tomando providências e medidas antecipadoras, que buscarão satisfazer os trabalhadores de tal forma que não haja razão para aparecer reações com características oposicionistas.

Ora, todas estas políticas positivas da empresa, políticas de pessoal, políticas financeiras, comerciais, podem e devem a nosso ver, ser interpretadas como respostas antecipadoras aos conflitos. Elas visam reger a conduta dos trabalhadores, dos clientes e de todos os grupos sociais com as quais a empresa tem relações, de maneira a evitar que estes se agrupem e entrem em conflito com as finalidades da organização (PAGÈS, 1987, p.34).

Dependendo da essência das funções, cada um dos perfis exigirá comportamentos e atitudes apropriados ao papel a ser executado. Aos indivíduos que ocuparão os cargos diretivos, serão levantadas certas necessidades de treinamento diferentes das empregadas para outras áreas que compõe a organização. Diverso será o preparo desses dirigentes, uma vez que tomarão decisões vitais a empresa.

Encontramos nos altos postos da hierarquia dessas organizações expressa em uma matriz, dois tipos de perfil: um de eficácia, na qual está descrito com pormenor a ação do executivo e os correspondentes conhecimentos que deve ter para exercer suas funções; e outro implícito, não específico para qualquer dirigente, mas para os administradores de alto nível das principais empresas. Trata-se de um perfil político-ideológico, composto por conhecimentos a serem adquiridos em seminários e em cursos formais de ideologia. São conhecimentos obtidos em desenvolvimento especial, nos quais é dada ao administrador, pronta e embalada, uma visão de mundo, a visão de mundo do empresário liberal-capitalista. Esse tipo de treinamento visa como produto final, um comportamento político-social uniforme dos altos executivos.

É de extrema importância para a organização proporcionar esse tipo de educação para os líderes, uma vez que eles deverão escolher e formar profissionais eficazes e ideólogos da instituição-empresa.

I. 2. O que é treinamento e desenvolvimento?

Treinamento e desenvolvimento humanos na empresa surgiram para resolver os problemas que uma visão administrativa de um capitalismo principiante já não conseguia solucionar e que a perspectiva taylorista só fez desvelar.

O trabalho que o antigo artesão fazia proporcionava um grau de satisfação e realização pessoal muito maior que a do profissional especialista na produção em série da indústria capitalista, uma vez que controlava todo o processo produtivo. Na indústria moderna, a produção da mercadoria é fracionada; o funcionário é responsável por apenas uma das partes de um todo. No momento em que a função se torna repetitiva e tediosa, o trabalho vai perdendo o seu valor.

Chega um determinado momento que, em muitas empresas, parte dos trabalhadores começam a apresentar sinais de cansaço, tédio, tornando cada vez mais significativa a queda na qualidade do trabalho. Para que o ritmo de produção volte ao normal, ativando continuamente o fluxo dos capitais investidos, esses obstáculos devem ser urgentemente reavaliados pelas administrações, que por sua perspicácia, perceberam quão conveniente é treinar quando se quer manter o controle do mando e a curva crescente da lucratividade da empresa.

A partir do treinamento, surge a figura da “formação permanente”, que acompanha o funcionário em todas as empresas e setores que tiver de passar, canalizando os conhecimentos adquiridos em conjuntos de eficácia e especialização. Para que todo esse processo tenha grande êxito, será preciso “estimular” o trabalhador, isto é, motivá-lo com gratificações externas, a fim de

que este retribua com seu trabalho, todo o “reconhecimento” advindo da organização.

O trabalhador reafirma sua dependência e torna-se um devedor da organização, uma vez que esta transmite a imagem de “mãe protetora”⁵ ou seja, aquela que cuida e sustenta, fornecendo todos os subsídios para desfrutar de uma vida tranqüila.

Todos os indivíduos possuem certas necessidades essenciais para sua realização como ser humano. Durante toda vida, as pessoas almejam alcançar o reconhecimento de seus potenciais e auto-satisfação naquilo que fazem, seja na mais simples tarefa do dia-dia, como em sua carreira profissional.

Para Pagès (1987), a “carreira” como elemento central da relação entre indivíduo e a organização, tem poder de reprimir as angústias do não-reconhecimento, bem como o medo do fracasso, transformando seus desejos em sonhos de onipotência e perfeição. Com isto, a empresa transforma a energia que cada indivíduo tem, em força de trabalho, transferindo a ele, concomitantemente aos desejos de liberdade e autonomia, responsabilidades com uma certa carga de trabalho opressivo e uma permanente tensão.

Tudo isso se dá a partir do momento em que o indivíduo opta por “fazer carreira” dentro da empresa, no momento em que assimila o desejo de vencer, levando a trabalhar sempre mais e melhor.

⁵ “A troca de um sistema inconsciente do tipo paternal por um sistema do tipo maternal. A organização está associada a uma imagem inconsciente feminina. O motor de sua dominação psicológica é a oferta retirada de amor, bem mais que coerção, a interdição, a castração, diriam os psicanalistas. A liberdade de movimentação do homem da organização, sua iniciativa, provém do fato de que ele transcendeu o temor do pai, do chefe e da ameaça de castração que ele representa. Mas ele só pode ser livre ao abrigo da organização, aderindo às suas regras e à sua filosofia. Sua liberdade tem por contrapartida e por condição uma regressão mais profunda, uma dependência em relação à organização mãe: uma demanda de amor insatisfeita pela mãe e um medo de perder seu amor, constantemente cultivado pela organização”. (PAGÈS, 1987, p.37).

A importância de fazer carreira dentro de uma empresa não é necessariamente só obter remunerações financeiras maiores ou ser prestigiado em uma função hierárquica mais importante. Isto são apenas os benefícios provindos da dominação do "vencer". O que não é muita vezes visível aos olhos dos trabalhadores, é a relação de poder que neste ambiente se instaura.

Não somente a empresa, mas a sociedade também condena implicitamente o indivíduo a vencer sempre, nunca podendo parar, tendo que se superar cada vez mais e melhor.

O indivíduo passa a ser admitido, aceito, reconhecido e amado através da sua capacidade de vencer (PAGÈS, 1987). O "vencer" na empresa é caracterizado pela capacidade que o trabalhador tem de preencher os objetivos pré-estabelecidos, o respeito às regras e a reprodução do discurso ideológico lá instituído.

Desta forma, a organização deixa claro que para o trabalhador realizar sua necessidade de ser "amado" por ela, deve repetir dia a dia tais regras e não esconde que o caminho da derrota sempre é possível.

Muitas vezes o confronto entre os seus próprios ideais e a ideologia da empresa são presentes no ambiente de trabalho, porém para não perder seu trabalho e defrontar com o "nada", eles acabam se conformando ao modelo.

A cada dia a sociedade do consumo transforma uma pessoa em um consumidor exacerbado, já que as imposições do mercado e a grande criação de riqueza, redimensionam a qualquer custo os valores e posicionamentos dessas pessoas, segundo as necessidades dos capitais investidos. Nesta sociedade, o homem contemporâneo é agredido diariamente pelos estímulos

de competição, reconhecimento, segurança, aquisição (bens, poder, sucesso), auto-realização e significado na vida.

O mercado capitalista dá ao indivíduo a liberdade de escolha de vender ou não sua mão-de-obra. Porém, paradoxalmente o aprisiona oferecendo somente duas escolhas: ou vende seu trabalho e é reconhecido pelo sistema, que lhe retribui financeiramente, ou a pessoa não se submete ao sistema, porém não recebe nada.

Bem se sabe que a aquisitividade é uma qualidade intrínseca ao homem e o dinheiro é o que mais pode dar expressão a este instinto. Símbolos de riqueza, de posição, de fama e poder, assim como de classe, sempre tiveram importância na sociedade burguesa, mas é provável que nunca tanto quanto é hoje.

Consoante Davies (1976), tanto o Estado como outras instituições privadas, afetam significativamente a dinâmica do capitalismo. Seus atos podem ser expressas por pressões diretas (imposição de controles de salários e preços) ou indiretas (nos persuadindo com propagandas subliminares a fim de incorporar novos conceitos sobre as nossas necessidades e desejos básicos da vida, dando continuidade à manipulação do gosto e da opinião, exploradas e apropriadas pelos capitalistas para seus próprios fins).

A velocidade com que o conhecimento é produzido é muito maior devido a sociedade tão entregue à velocidade, ao movimento e as acelerações dos tempos de giro na produção.

Para Pagès (1987), o que melhor representa o desempenho do pós-fordismo é a organização, ou melhor, as Organizações Hipermodernas. Sua

questão central é o poder econômico, político e ideológico, baseado na alta tecnologia, no capital, na mão-de-obra qualificada e em uma política empresarial bem estruturada.

Hoje a empresa valoriza diversas características e habilidades pessoais do trabalhador, porém continua manipulando a subjetividade das pessoas que buscam continuamente alcançar a perfeição, pois se vêem longe do ideal da organização.

O primeiro processo que caracteriza a organização hipermoderna é o da mediação, que alia fortes restrições (coerções) a generosos benefícios. Compreende uma política de salários elevados, possibilidades abertas de carreira em troca de um trabalho intensivo, aceitação dos objetivos de lucro e expansão da empresa, relações de produção e do sistema social e aceitação da dominação capitalista. Todos os trabalhadores, bem como suas tarefas são controladas à distância.

Simetricamente, o desenvolvimento das forças produtivas dá aos trabalhadores novos meios de luta e em contrapartida exige um reforço de controles, a criação de novos meios de controle e sua extensão às novas situações. (PAGÉS, 1987, p. 28).

O segundo processo baseia-se na introjeção das contradições, na qual permanece no inconsciente. As vantagens tornam o indivíduo parte da organização, de modo que este introjete as normas e regimentos, admitindo as restrições, bem como a dominação da empresa. Ela usa desta subjetividade para transferir toda a culpa dos problemas da organização ao trabalhador, que pensa que o problema é com ele próprio.

O terceiro processo trata-se da consolidação ideológica, em que busca desenvolver trabalhadores defensores dos valores da organização. Trata-se da

pior fase para que haja desligamento com a empresa, pois foi introjetado em sua subjetividade, a empresa como ele próprio, como parte de sua vida.

O indivíduo vive um conflito psicológico perpétuo nas suas relações com a organização, se sente ao mesmo tempo ameaçado e protegido por ela, feliz e infeliz, cheio de satisfações e aprisionado, livre e drogado. Ele identifica-se com a organização, com seus objetivos, com sua filosofia, com o trabalho que ela lhe propicia; ele chega a amar sua servidão, pela qual, entretanto sofre, em suma, tudo que o prende à organização é ao mesmo tempo fonte de prazer e de angústia. (PAGÈS, 1987, p.30).

Ao nível psicológico, os privilégios-restrições de empresa tornam-se um misto de prazer-angústia. A angústia originada pelo intenso controle, pelas exigências, é recompensada pelos prazeres que a empresa proporciona: prazer de conquista, prazer de superar e autodominar.

Este meio, mais seguramente que outros, favorece a interação dos trabalhadores à empresa, pois atua ao nível inconsciente. Faz com que o indivíduo introjete as restrições (coerções) e os tipos de satisfação que ela oferece, os quais, então, funcionam como princípios autônomos de psique. Além disso, produz-se um reforço circular entre a angústia e o prazer que assegura a manutenção de um sistema psicológico semelhante às estruturas da organização e as reproduzem. (PAGÈS, 1987, p.29).

Esta organização busca desenvolver em um sistema de produção moderno, as forças produtivas, a iniciativa, a atividade intelectual moderna, a criatividade, cooperação (oferecendo aos trabalhadores satisfação econômica, política, ideológica, psicológica, trabalho atraente, alto salário, responsabilidades, satisfações morais, momentos de descontração e prazer) e garantir ao mesmo tempo, o controle, submetendo os trabalhadores aos objetivos da empresa e ao sistema capitalista.

Para o mesmo autor, trata-se de um sistema coerente, originado para a subordinação, enquadrando o indivíduo no cerne de uma ordem "global

econômica-política-ideológica-psicológica definida centralizadamente" (PAGÈS, 1987).

-Capítulo II-

Os profissionais de recursos humanos na Classificação Brasileira de Ocupações

O presente capítulo irá introduzir primeiramente o histórico da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, entendendo de que forma ela foi instituída e elaborada, assim como suas bases conceituais. Além disso, será feita uma análise da ocupação dos profissionais de recursos humanos pela CBO, entendendo quais os objetivos e funções nela caracterizadas.

A Classificação Brasileira de Ocupações é o documento responsável por reconhecer, normalizar e codificar os títulos e conteúdos das ocupações do mercado de trabalho brasileiro.

Em 1977, a estrutura básica da CBO foi elaborada, mas somente em 1982 foi consolidada sua primeira edição, resultado do convênio estabelecido entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas - ONU, intermediada pela Organização Internacional do Trabalho - OIT.

A grande variedade de classificações ocupacionais utilizadas no Brasil estabeleceu-se como uma barreira para fazer comparações entre usuários de fontes diferentes de informações elaboradas em nosso território, o que dificultava amplamente a comparação de tais estatísticas com as criadas e usadas em outros países. Desta forma, cada vez mais visível era a necessidade de buscar uma unificação, através da articulação entre os órgãos brasileiros que dispunham de diferentes classificações de ocupação.

Em resposta a essa necessidade, no ano de 1994 foi criada a Comissão Nacional de Classificações – CONDA, na qual unificou as classificações

usadas em todo Brasil, através de um trabalho conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego- MTE e com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

Desde a primeira edição, em 1982, a CBO vem sofrendo algumas adaptações, derivadas das constantes mudanças ocorridas no setor cultural, econômico e social do Brasil, acarretando em alterações estruturais no nosso mercado de trabalho.

A mais recente adaptação foi a realizada pela edição de 2002, em que traz consigo as ocupações do mercado de trabalho brasileiro, dispostas e descritas por famílias, sendo que cada uma constitui um conjunto de ocupações que correspondem a um domínio de trabalho mais abrangente ao da ocupação requerida.

Outro diferencial da nova versão da CBO foi a sua elaboração através de uma rede de informações estruturadas em bancos de dados, sustentadas por algumas instituições conveniadas que, sob a coordenação do MTE, atualiza a base continuamente, acrescentando novos desenvolvimentos. Da mesma forma poderá ser utilizada por todos os atores sociais envolvidos no mercado de trabalho, já que para facilitar sua busca, foi estabelecido um padrão de código e descrição.

A CBO como um todo é referência obrigatória dos registros administrativos responsáveis por informar programas da política de trabalho do país, sendo também ferramenta essencial para as estatísticas de emprego-desemprego, estudo das taxas de natalidade e mortalidade das ocupações, planejamento das reconversões e requalificações ocupacionais, elaboração de

currículos, planejamento da educação profissional, rastreamento de vagas e dos serviços de intermediação de mão-de-obra.

Para a CBO, a ocupação em si é um termo sintético não natural, estabelecido artificialmente pelos analistas ocupacionais. Na verdade, o que existe concretamente são as atividades exercidas pelo cidadão em determinado emprego ou em outro lugar em que haja uma relação de trabalho.

Abaixo estão descritas suas bases conceituais:

<p>Ocupação</p>	<p>É a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas. O título ocupacional, em uma classificação, surge da agregação de situações similares de emprego e/ou trabalho.</p>
<p>Emprego ou situação de trabalho</p>	<p>Definido como um conjunto de atividades desempenhadas por uma pessoa, com ou sem vínculo empregativo. Esta é a unidade estatística da CBO.</p>
<p>Competências mobilizadas para o desempenho das atividades do emprego ou trabalho</p>	<p>O conceito de competência tem duas dimensões:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nível de competência: é a função da complexidade, amplitude e responsabilidade das atividades desenvolvidas no emprego ou outro tipo de relação de trabalho. - Domínio (ou especialização) da competência: relaciona-se às características do contexto do trabalho

	<p>como área de conhecimento, função, atividade econômica, processo produtivo, equipamentos, bens produzidos que identificarão o tipo de profissão ou ocupação.</p>
--	---

A nova CBO associa os empregos de acordo com as habilidades cognitivas comuns exigidas no campo de trabalho, formados por um conjunto de empregos similares, construindo um campo profissional de domínio x, y e z. Ela também estende o campo da observação, dando preferência à amplitude dos empregos bem como sua complexidade. Tais conjuntos e empregos são identificados por processos, funções ou ramos de atividades, além de possuir duas classificações: enumerativa e descritiva.

A classificação enumerativa codifica empregos e outras situações de trabalho para fins estatísticos de censos populacionais, pesquisas domiciliares e registros administrativos, tais como a Relação Anual de Informações Sociais –Reis; Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Caged; Seguro Desemprego; Declaração do imposto de Renda de Pessoa Física – Dirpf, dentre outros. Já a classificação descritiva detalha as atividades realizadas no trabalho, assim como os requisitos de formação, experiências profissionais e as condições de trabalho, sendo usada nos serviços de recolocação de trabalhadores, elaboração de currículos, avaliação de formação profissional, atividades educativas no âmbito empresarial, escolar, etc.

É dentro desse contexto que faz-se presente a normalização de competências, na qual é definido com pormenor um conjunto de padrões ou

normas válidas nos ambientes profissionais, mobilizadas para o desempenho das atividades do emprego ou trabalho.

Segundo Ramos (2001), a competência, fortemente associada à noção de empregabilidade, ordena tanto as relações sociais de trabalho internas às organizações produtivas, como também as relações externas, a partir do momento que estabelece as condutas e reconfiguram a valores ético-políticos dos trabalhadores no permanente processo de adequação à instabilidade social.

A mesma autora mostra que as normas das competências descrevem as capacidades que os indivíduos devem possuir a fim de obter resultados de qualidade, solucionar os problemas que surgirão durante o exercício da função produtiva e transferir os conhecimentos, habilidades e experiências que adquiriu, a outros contextos profissionais. É por isso que as identidades profissionais se confrontam diariamente com a necessidade de renovar continuamente a aprendizagem e o conhecimento.

Outro mecanismo sempre presente na certificação de competência é a avaliação do desempenho profissional, na qual busca regular as aprendizagens e identificar os respectivos resultados, indicando ao trabalhador as competências nele já consolidadas, bem como aquelas que ainda precisará desenvolver.

os resultados da avaliação podem então servir para a retomada de uma trajetória formativa, envolvendo continuidade de estudos ou educação permanente: para o acesso a um emprego ou para a mobilidade na grade de classificação profissional, com efeitos sobre a remuneração. (RAMOS, 2001, p.85,86).

Porém, a mesma autora critica a maneira como a avaliação é posta, já que compara um resultado com outro já pré-estabelecido pelos interesses das

organizações e das normas de competências. Para ela, a competência não deveria ser analisada apenas pelos resultados e nem o desempenho reduzido aos mesmos, tão pouco ser limitado a um conjunto de tarefas e habilidades descritas e codificadas com precisão.

...é importante investigar a qualificação do trabalhador, não apenas pela ótica de quem o recruta, mas também como ele próprio a representa e vivencia. Isto é, como o indivíduo identifica e classifica os saberes que mobiliza no exercício profissional, em termos de sua natureza, origem, funcionalidade e significação para o seu desempenho. (CASTRO, 1993, p.217).

- Descrição e Análise de Recursos Humanos pela CBO

Os profissionais de Recursos Humanos estão intitulados de acordo com a CBO, em analista de recursos humanos, cuja função é administrar pessoas, planos de cargos e salários, promover ações de treinamento e desenvolvimento, recrutamento e seleção, gerar plano de benefícios, promover ações de qualidade de vida e assistência aos empregados, além de administrar relações de trabalho e coordenar sistemas de avaliação de desempenho. Em todos eles são mobilizados conjuntos de capacidades comunicativas.

Normalmente exercem suas funções nos departamentos de recursos humanos de empresas, sendo contratados como empregados de carteira assinada ou como prestadores de serviços autônomos. O ambiente de trabalho é fechado, individual e em período diurno, sob supervisão. Para exercer tal ocupação, é requerida somente escolaridade de nível superior, sem nenhuma especificação. Porém o profissional que ocupar o cargo de analista de recursos humanos de possuir algumas competências, tais como: Possuir empatia, agir com dinamismo, demonstrar flexibilidade, trabalhar em equipe,

negociar com funcionários, ter capacidade de planejamento e organização, agir com diplomacia, persuadir pessoas, demonstrar iniciativa, agir com liderança, analisar criticamente, agir de forma pró-ativa e demonstrar raciocínio lógico.

Na tabela abaixo estão descritas as áreas correlacionadas com as respectivas atividades que os profissionais de recursos humanos irão desempenhar.

**2524 ::
Profissionais de recursos humanos**

ÁREAS	ATIVIDADES
A EXECUTAR ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	Formalizar processo de contratação de empregados
	RH
	Processar folha de pagamento
	RH
	Apurar valores relativos a encargos e impostos
	RH
	Coordenar programação de férias dos empregados
	RH
	Processar desligamentos de empregados
	RH
Acompanhar a homologação da rescisão contratual	
RH	
Manter documentos pertinentes aos empregados ativos e inativos	

RH

Administrar contratos de mão-de-obra terceirizada

RH

ADMINISTRAR Planejar quadro de pessoal
PLANO DE
CARGOS E
SALÁRIOS

RH

Elaborar descrição de cargos

RH

Pesquisar remuneração

RH

Analisar estatísticas de informações salariais

RH

Propor políticas de cargos e remunerações

RH

Efetuar manutenção de tabelas salariais

RH

Administrar política salarial da empresa

RH

Desenvolver modelos de remuneração fixa e variável

RH

Elaborar proposta de planos de carreiras e de sucessão

RH

Subsidiar negociações trabalhistas

RH

Aplicar procedimentos para cumprimento dos acordos e convenções coletivos

RH

Analisar custos de pessoal da empresa

RH

PROMOVER AÇÕES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL Elaborar orçamento destinado ao desenvolvimento e treinamento

RH

Diagnosticar necessidades de treinamento e desenvolvimento

RH

Elaborar programas de desenvolvimento

RH

Pesquisar custos envolvidos nos programas de treinamento e desenvolvimento

RH

Contratar profissionais externos e instituições

RH

Preparar multiplicadores para treinamento

RH

Elaborar materiais e programas didáticos para os programas de treinamento e desenvolvimento

RH

Acompanhar ou ministrar cursos de treinamento

RH

Realizar avaliação de reação dos treinandos

RH

Avaliar o resultado do programa de treinamento desenvolvido

RH

Administrar programa de bolsas de estudo

RH

Elaborar plano de desenvolvimento para 'trainees' e estagiários

RH

Administrar recursos destinados ao treinamento e desenvolvimento

RH

Participar no desenvolvimento dos programas de gestão de qualidade

RH

Promover a integração de novos funcionários na empresa

RH

EFETUAR
PROCESSO DE
RECRUTAMENTO
E DE SELEÇÃO

Analisar descrição do cargo a ser preenchido

RH

Definir perfil do cargo

RH

|

Definir estratégias e fontes de recrutamento interno e externo

RH

Divulgar processo de recrutamento interno e externo

RH

Analisar currículos

RH

Conduzir entrevista de triagem

RH

Definir instrumentos de seleção

RH

Aplicar instrumentos de seleção

RH

Analisar resultados do processo seletivo

RH

Realizar entrevistas com candidatos

RH

Avaliar perfil dos candidatos

RH

Emitir parecer técnico do processo seletivo

RH

Encaminhar candidato para entrevista com a área requisitante

RH

|

Redigir roteiro de entrevista de desligamento de funcionários

RH

Realizar entrevista de desligamento

RH

GERIR PLANO DE BENEFÍCIOS Pesquisar políticas de benefícios oferecidas no mercado

RH

Propor política de benefícios

RH

Participar das negociações com fornecedores dos planos de benefícios

RH

Administrar os benefícios da empresa

RH

Orientar empregados sobre benefícios

RH

Pesquisar grau de satisfação dos funcionários com benefícios existentes

RH

Subsidiar elaboração do balanço social da empresa

RH

F PROMOVER AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA E ASSISTÊNCIA AOS EMPREGADOS Desenvolver programas de assistência e qualidade de vida aos empregados

RH

Mediar conflitos interpessoais no ambiente de trabalho

RH

Promover reintegração e adaptação do empregado

RH

Apoiar setores de medicina e segurança do trabalho

RH

Coordenar eventos sociais da empresa

RH

G ADMINISTRAR RELAÇÕES DE TRABALHO Subsidiar área jurídica com informações para defesa em causas trabalhistas

RH

Participar de negociações sindicais

RH

Orientar áreas da empresa sobre legislação trabalhista

RH

Representar a empresa como preposto perante órgãos oficiais

RH

Selecionar assessoria jurídica e peritos

RH

Indicar testemunhas para depor em causas trabalhistas

RH

Prestar esclarecimentos aos sindicatos e órgãos fiscalizadores

RH

4 COORDENAR SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO Elaborar parâmetros e instrumentos de avaliação de desempenho dos empregados

RH

Assessorar gestores em avaliação de desempenho

RH

Aplicar instrumentos de avaliação de desempenho

RH

Apurar resultados do processo de avaliação de desempenho

RH

Propor ações corretivas resultantes da avaliação

RH

Y COMUNICAR-SE Elaborar relatórios

RH

Falar em público

RH

Representar a empresa junto a entidades de classe

RH

Utilizar telefone celular, fax e e-mail

RH

Utilizar softwares aplicativos

RH

2. DEMONSTRAR Possuir empatia
COMPETÊNCIAS
PESSOAIS

RH

Agir com dinamismo

RH

Demonstrar flexibilidade

RH

Trabalhar em equipe

RH

Negociar com funcionários

RH

Ter capacidade de planejamento e organização

RH

Agir com diplomacia

RH

|

Persuadir pessoas

RH

Demonstrar iniciativa

RH

Agir com liderança

RH

Analisar criticamente

RH

Agir de forma pró-ativa

RH

Demonstrar raciocínio lógico

RH

Legenda das ocupações da família:

RH - Analista de recursos humanos

Há autores que trabalham com a noção de Recursos Humanos como:

conjunto de princípios, estratégias, técnicas, que visa contribuir para a atração, manutenção, motivação, treinamento e desenvolvimento do patrimônio humano de qualquer grupo organizado. Seja este grupo, ou organização, pequeno ou grande, seja privado ou público, desempenhe ele

|

atividades de trabalho, de lazer, ação política ou religiosa. (TOLEDO, 1982, p.8).

A compreensão de que trabalhadores são “Recursos Humanos” é analisado por Toledo (1982), como uma atividade muito antiga, presente na vida do Homem desde os seus primeiros relacionamentos em trabalhos grupais, tanto na coleta de frutas, como na caça, pesca, etc. Ao longo do tempo, a ação desta prática se estendeu ao cenário das atividades de administração, relacionado com a ação política, militar, gestão dos monopólios econômicos dos governos e também nas organizações religiosas, deixando várias marcas que permanecem até hoje como características do estilo de estrutura das organizações e dos comportamentos. Mais tarde, com o surgimento do capitalismo, decorrente da Revolução Industrial (séc XVIII), é que Recursos Humanos adquiriu presença marcante no cenário empresarial privado.

O perfil de “Recursos Humanos” nas primeiras décadas do século XX, caracterizado pelas funções de recrutamento, seleção, treinamento, controles de pessoal, etc., em um contexto extremamente autoritário e burocrático, passa a ter mais uma nova função: a de reprimir a ação sindical dos trabalhadores, que se rebelavam contra o trabalho exploratório presente naquele ambiente. A nova função do departamento de Recursos Humanos complementava-se ao exercício de adequar o trabalhador ao trabalho (fragmentado), adaptá-lo às novas máquinas, às regras, de acordo com as estruturas hierarquistas das organizações (TOLEDO, 1982).

Com o passar do tempo, a imagem de Recursos Humanos como moderador do movimento sindical, cooperador do enquadramento do

trabalhador às exigências da Administração Científica, foi perdendo sua intensidade. Foi a partir do final da primeira metade século XX, que essa mesma área da Administração começou a pensar em consolidar a estrutura organizacional de uma forma menos repressiva, para tornar o espaço do trabalho mais atraente, diminuindo assim a evasão da classe trabalhadora.

Dentro deste contexto, nasceram as teorias motivacionais, teorias organizacionais, teorias de liderança, administração participativa, nas quais defendiam o exercício da autonomia e auto-realização no trabalho.

Nos últimos anos, a rapidez com que vão surgindo novas tecnologias, exige profissionais cada vez mais qualificados, capazes de viver num constante processo de aquisição de novos conhecimentos e habilidades. É dentro desse contexto que o profissional de Recursos Humanos entra com um papel fundamental, atuando como tradutor do ambiente externo à organização, de modo que esta aprenda a viver em uma sociedade que muda constantemente, sem perder suas vantagens competitivas.

Hoje, a empresa dentro de um sistema altamente competitivo e flexível, estimula em seus funcionários o desenvolvimento da iniciativa, da criatividade, da capacidade cognitiva, do raciocínio lógico, a fim de alcançar metas e respostas imediatas às situações-problema.

Porém é preciso lembrar novamente que as formas administrativas menos repressivas são apenas novas formas de coação que agem na subjetividade do trabalhador, com o único objetivo de alcançar resultados dentro de um sistema altamente competitivo. A maioria das empresas não está tão interessada assim no bem-estar de seus trabalhadores, mas sim nos benefícios e eficácia que estes trarão à própria organização.

Ao passo que delega algum poder de decisão (propicia certa autonomia), a empresa precisa manter um controle indireto sobre atuação de seus empregados, o que leva a fazer com que estes assimilem e incorporem suas regras de funcionamento como elemento de sua percepção, chegando, num último estágio, ao reordenamento da subjetividade dos trabalhadores, visando garantir a manutenção das normas empresariais. (HELOANI, 2003, p.106).

Ao mesmo tempo em que a empresa outorga maior autonomia, cria novas exigências aos trabalhadores “sob rótulos de aparência atraente como ‘criatividade’, ‘novas responsabilidades’, ‘qualificação’, etc.”.(HELOANI,2003, p.108). Desta forma, para acompanhar a flexibilidade da economia globalizada e ser útil à empresa, o trabalhador precisa aperfeiçoar-se continuamente, já que está dia-dia sob avaliação da administração organizacional.

Dentro do contexto empresarial, o patrimônio humano, sua qualificação, aproveitamento organizacional, índice de motivação, estudo do comportamento da empresa como um todo, etc., são de responsabilidade do órgão de Recursos Humanos.

Creio que este órgão trabalha com o que há de mais valioso dentro de uma organização: as relações humanas. Creio também que o profissional que atuar em recursos humanos é capaz de não somente desempenhar o papel de reprodutor do sistema, defendendo a organização do trabalho como um veículo de satisfação de necessidades fixas pré-determinadas, mas como um condutor ou provocador das necessidades do homem como ser social, ajudando-o a descobrir novas habilidades, além de conquistar e realizar plenamente a sua liberdade através do trabalho.

Se para a CBO o trabalho na área de administração e gestão de trabalhadores pode ser desenvolvida por qualquer profissional com formação

|

universitária, portanto não haveria necessidade de uma especialização ou formação no campo educacional, como esta mesma Classificação compreende o trabalho dos pedagogos.

-Capítulo III-

A profissão do Pedagogo na Classificação Brasileira de Ocupações

Para dar continuidade ao trabalho aqui proposto, este capítulo irá situar e descrever o trabalho específico do pedagogo pela CBO, analisando os títulos, as características do trabalho, as possíveis áreas de atuação e competências pessoais que o profissional deve possuir.

A CBO descreve a ocupação do pedagogo na família **2394- Programadores, avaliadores e orientadores de ensino**, na qual dependendo do currículo de sua graduação, poderá atuar como:

-coordenador pedagógico: Auxiliar de coordenação de ensino fundamental de primeira a quarta série, auxiliar de coordenador escolar, coordenador auxiliar de curso, coordenador de disciplina e área de estudo, coordenador de ensino e coordenador escolar.

-orientador educacional: Auxiliar de orientação educacional, orientador de disciplina e área de estudo, orientador de ensino, orientador escolar, orientador profissional, orientador vocacional e profissional, professor de orientação educacional, técnico de orientação profissional.

-professor de técnica e recursos audiovisuais

-psicopedagogo

-supervisor de ensino: Auxiliar de orientação pedagógica, auxiliar de orientação pedagógica em educação fundamental de primeira a quarta série, coordenador de orientação pedagógica, coordenador de serviço de orientação pedagógica.

Pela CBO, o profissional que atuar nas respectivas ocupações descritas acima deverá assumir responsabilidades inerentes ao seu papel, assumir postura ética, compreender o contexto vivido no momento, respeitar as diversidades, criar espaços para o exercício da diversidade, respeitar a autoria e autonomia do educador, criar clima favorável de trabalho, demonstrar capacidade de observação, acreditar no trabalho coletivo, trabalhar em equipe, administrar conflitos, intermediar conflitos entre a escola e a família, interagir com os pais, coordenar reuniões, dimensionar os problemas, respeitar a alteridade, estimular a solidariedade, a criatividade, o senso de justiça, o senso crítico, respeito mútuo, valores estéticos, cooperação e desenvolver a auto-estima.

O trabalho pode ser individual ou em equipe interdisciplinar, em ambientes fechados e em horários diurno e noturno e deve ser supervisionado para garantir sua qualidade.

Todas as ocupações anteriormente descritas poderão implementar a execução, avaliação e coordenação da (re)construção do projeto pedagógico, promovendo a formação continuada dos educadores de escolas de educação infantil, ensino médio e também do ensino profissionalizante, além de viabilizar nessas atividades, o trabalho pedagógico coletivo como auxílio do processo comunicativo da comunidade escolar e de associações correlacionadas a ela. Para exercer tais ocupações, a pessoa deverá ter curso superior na área de educação ou em áreas a ela relacionada, podendo atuar tanto na esfera pública como na privada.

Abaixo estão as áreas juntamente com suas respectivas atividades descritas em um campo de domínio A,B,C,D,E,Y e Z.

**2394 ::
Programadores, avaliadores e orientadores de ensino**

ÁREAS	ATIVIDADES
IMPLEMENTAR A EXECUÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO	Acompanhar o desenvolvimento do trabalho docente
	CP, OE, PG, SE
	Assessorar o trabalho docente
	CP, OE, PG, SE
	Administrar a progressão da aprendizagem
	PG, SE
	Observar o processo de trabalho em salas de aula
	CP, OE, PG
	Visitar rotineiramente as escolas
	PG, SE
	Acompanhar a produção dos alunos
	CP, OE, PG, SE
	Acompanhar a trajetória escolar do aluno
	CP, OE, PG
Elaborar textos de orientação	
CP, OE, PG, SE	
Produzir material de apoio pedagógico	
CP, OE, SE	
Observar o desempenho das classes	

CP, OE, SE

Analisar o desempenho das classes

CP, OE, SE

Reunir-se com conselhos de classe

CP, OE, PG

Observar conselhos de classe e de escola

CP, OE, SE

Analisar as reuniões de conselho de classe e de escola

CP, OE, SE

Analisar a execução do plano de ensino e outros regimes escolares

CP, OE, PG, SE

Sugerir mudanças no projeto pedagógico

CP, OE, PG, SE

Coordenar projetos e atividades de recuperação da aprendizagem

CP, OE, PG

Fiscalizar o cumprimento da legislação e do projeto pedagógico

CP, OE, SE

Coletar diferentes propostas de coordenação, supervisão e orientação como subsídios

CP, OE, PG, SE

Administrar recursos de trabalho

CP, SE

Administrar conflitos disciplinares entre professores e alunos

CP, OE, PG, SE

Intervir na aplicação de medidas disciplinares

CP, OE, SE

Aplicar sanções disciplinares em consonância com o regimento escolar

CP

Emitir pareceres para autorização de escolas particulares

SE

Organizar encontro de educandos

CP, PG

Interpretar as relações que possibilitam ou impossibilitam a emergência dos processos de ensinar e de aprender

PG

§ AVALIAR O DESENVOLVIMENTO DO PROJETO PEDAGÓGICO

Construir sistema de avaliação

CP, OE, SE

Construir instrumentos de avaliação

CP, OE, PG, SE

Valorizar experiências pedagógicas significativas

CP, OE, PG, SE

Detectar eventuais problemas educacionais

CP, OE, PG, SE

Propor soluções para problemas educacionais detectados

CP, OE, PG, SE

Assegurar-se da consonância da concepção de avaliação com os princípios do projeto pedagógico

CP, OE, SE

Possibilitar a avaliação da escola pela comunidade

CP, OE

Avaliar o desempenho das classes

CP, OE, SE

Avaliar o processo de ensino e de aprendizagem

CP, OE, PG, SE

Verificar o cumprimento das metas

CP, OE, SE

Avaliar a instituição escolar

CP, OE, PG, SE

Auto-avaliar-se

CP, OE, PG, SE

Avaliar o desempenho profissional dos educadores

CP, OE, PG, SE

Avaliar a implementação de projetos educacionais

CP, OE, PG, SE

Avaliar os planos diretores

PG, SE

Participar das avaliações externas

CP, SE

Avaliar os processos de maturação cognoscitiva, psicomotora, lingüística e grafo perceptiva da criança

PG

Propor ações que favoreçam a maturação da criança

PG

C VIABILIZAR O TRABALHO COLETIVO

Criar mecanismos de participação

CP, OE, PG, SE

Criar espaços de participação

CP, OE, PG, SE

Organizar os espaços e os mecanismos de participação

CP, OE, SE

Estruturar os tempos pedagógicos

CP, OE, SE

Estimular a participação dos diferentes sujeitos

CP, OE, PG, SE

Equalizar informações

CP, OE, SE

Contribuir para que as decisões expressem o coletivo

CP, OE, SE

Estimular a transparência na condução dos trabalhos

CP, OE, PG, SE

Organizar reuniões com equipe de trabalho

CP, OE, PG, SE

Valorizar a participação das famílias e dos alunos no projeto pedagógico

CP, OE, PG, SE

Estimular a participação nas instituições associativas

CP, OE, SE

Criar e recriar normas de convivência e procedimentos de trabalho coletivo

CP, OE, PG, SE

Planejar reuniões com equipes de trabalho

CP, OE, PG, SE

Formar equipes de trabalho

CP, OE, SE

Promover estudos de caso

PG

D COORDENAR A
(RE)
CONSTRUÇÃO
DO PROJETO
PEDAGÓGICO

Levantar necessidades educacionais e sociais

CP, OE

Caracterizar o perfil dos alunos

CP, OE

Fornecer subsídios para reflexão das mudanças sociais, políticas, tecnológicas e culturais

CP, OE, PG, SE

Assessorar as escolas no planejamento e no atendimento à demanda por vagas

SE

Administrar a demanda por vagas

CP, OE, SE

Participar da elaboração e reelaboração de regimentos escolares

CP, OE, PG, SE

Buscar assessoria para viabilizar o projeto pedagógico

CP, OE, SE

Assessorar as escolas

PG, SE

Estabelecer sintonia entre a modalidade de aprendizagem e a modalidade de ensino

PG

Promover o estabelecimento de relações que favoreçam a significação do docente, do discente, da instituição escolar e da família

PG

E PROMOVER A Formar-se continuamente
FORMAÇÃO
CONTÍNUA DOS
EDUCADORES
 (PROFESSORES CP, OE, PG, SE
E
FUNCIONÁRIOS) Atualizar-se continuamente

CP, OE, PG, SE

Estudar continuamente

CP, OE, PG, SE

Pesquisar os avanços do conhecimento científico, artístico, filosófico e tecnológico

CP, OE, PG, SE

Pesquisar práticas educativas

CP, OE, PG, SE

Aprofundar a reflexão sobre as teorias da aprendizagem

CP, OE, PG, SE

Aprofundar a reflexão sobre currículos e metodologias de ensino

CP, OE, PG, SE

Aprofundar a reflexão sobre o desenvolvimento de crianças e jovens

CP, OE, PG, SE

Selecionar referencial teórico

CP, OE, PG, SE

Selecionar bibliografia

CP, OE, PG, SE

Organizar grupos de estudos

CP, OE, PG, SE

Promover trocas de experiências

CP, OE, PG, SE

Orientar atividades interdisciplinares

CP, OE, PG, SE

|

Realizar cursos, oficinas e orientação técnica na escola e inter escolas

CP, OE, PG, SE

Participar de cursos, seminários e congressos

CP, OE, PG, SE

Participar de diferentes fóruns: acadêmicos, políticos e culturais

CP, OE, PG, SE

Registrar a produção do conhecimento sobre a prática pedagógica

CP, OE, PG, SE

Y COMUNICAR-SE Olhar com intencionalidade pedagógica

CP, OE, PG, SE

Expressar-se com clareza

CP, OE, PG, SE

Socializar informações

CP, OE, PG, SE

Divulgar deliberações

CP, OE, PG, SE

Elaborar relatórios

CP, OE, PG, SE

Sistematizar registros administrativos e pedagógicos

CP, OE, PG, SE

Emitir pareceres

|

CP, OE, PG, SE

Entrevistar

CP, OE, PG, SE

Divulgar resultados de avaliação

CP, OE, PG, SE

Divulgar experiências pedagógicas

CP, OE, PG, SE

Publicar experiências pedagógicas

CP, OE, PG, SE

Organizar encontros, congressos e seminários

CP, OE, PG, SE

Z DEMONSTRAR Assumir responsabilidades inerentes ao seu papel
COMPETÊNCIAS
PESSOAIS

CP, OE, PG, SE

Assumir postura ética

CP, OE, PA, PG, PP, SE

Compreender o contexto

CP, OE, PG, SE

Respeitar as diversidades

CP, OE, PG, SE

Criar espaços para o exercício da diversidade

CP, OE, PG, SE

Respeitar a autoria do educador

CP, OE, PG, SE

Respeitar a autonomia do educador

CP, OE, PG, SE

Criar clima favorável de trabalho

CP, OE, PG, SE

Demonstrar capacidade de observação

CP, OE, PG, SE

Acreditar no trabalho coletivo

CP, OE, PG, SE

Trabalhar em equipe

CP, OE, PG, SE

Administrar conflitos

CP, OE, PG, SE

Intermediar conflitos entre a escola e a família

CP, OE, PG, SE

Interagir com os pais

CP, OE, PG, SE

Coordenar reuniões

CP, OE, PG, SE

Dimensionar os problemas

CP, OE, PG, SE

Estimular a solidariedade

CP, OE, PG, SE

Respeitar a alteridade

CP, OE, PG, SE

Estimular a criatividade

CP, OE, PG, SE

Estimular o senso de justiça

CP, OE, PG, SE

Estimular o senso crítico

CP, OE, PG, SE

Estimular o respeito mútuo

CP, OE, PG, SE

Estimular valores estéticos

CP, OE, PA, PG, PP, SE

Desenvolver a auto-estima

CP, OE, PG, SE

Estimular a cooperação

CP, OE, PG, SE

Legenda das ocupações da família:

CP - Coordenador pedagógico
OE - Orientador educacional

PP - Pedagogo
PA - Professor de técnicas e recursos audiovisuais

PG - Psicopedagogo
SE - Supervisor de ensino

Como pode se observar, a CBO compreende o pedagogo somente aquele que atua em ambientes escolares.

Segundo Brandão (1981) a educação constitui-se como uma prática social que, pela transmissão de saberes, reproduz certos tipos de sujeitos sociais, através da troca de símbolos, intenções, padrões de cultura e relações de poder. Assim, a estrutura de uma sociedade está construída sobre códigos, regras inter-relacionadas fixadas em leis ou não, entre os membros e outros indivíduos de outras sociedades.

Para que a cultura de uma sociedade seja incorporada pelo cidadão, a transmissão e construção de conhecimentos devem se consolidar de maneira contínua, através do exercício de viver e conviver com outras pessoas e com o meio em que vive.

Durkheim, citado por Brandão (1981), afirma que a educação é a ação que os adultos desempenham sobre aqueles que ainda não estão preparados para viver em sociedade, buscando neles desenvolver os aspectos físicos, intelectuais e morais, próprios da sociedade a que o novo aprendiz se destina.

Todos os cidadãos, aqui em especial os pedagogos, precisam saber que em uma comunidade democrática verdadeira, todas as pessoas devem ter o mesmo direito de acesso à educação, em todos os seus âmbitos e vertentes, respeitando as divergências uns dos outros e evitando a imposição de saberes que não fazem parte da sua realidade.

Da mesma forma segundo a CBO, cabe ao pedagogo zelar pela educação do cidadão baseada na produção de uma consciência reflexiva, crítica, participativa, verdadeira, que faça parte do seu cotidiano, para que ele obtenha dela tudo o que precisa para desenvolver-se física e intelectualmente. O profissional deve se empenhar em criar espaços para o exercício de uma educação democrática, de tal forma que a educação seja baseada na emancipação de pessoas, através da conscientização e racionalidade, pois *“só podemos viver a democracia e só podemos viver na democracia quando nos damos conta igualmente de seus defeitos e de suas vantagens”* (ADORNO, 1971, p.144).

De acordo com as leis de ensino do país em Brandão (1981),

A educação é direito de todos e será dada no lar e na escola... À família cabe escolher o gênero de educação que deve dar a seus filhos... O direito à educação é assegurado: pela obrigação do poder público e pela liberdade de iniciativa particular de ministrarem o ensino em todos os graus, na forma da lei em vigor; pela obrigação do Estado de fornecer recursos indispensáveis para que a família e, na falta desta, os demais membros da comunidade se desobriguem dos encargos de educação, quando provada a insuficiência de meios, de modo que sejam asseguradas iguais oportunidades a todos. (Artigos 2º e 3º da lei 4024).

Não obstante, há uma distância considerável entre a promessa e a realidade, o que faz muitos cidadãos se mobilizarem em protesto e cobrança para que a lei seja cumprida, em nome da liberdade na educação e escola de qualidade para todos.

Bem se sabe que por trás da educação vigente, há interesses econômicos políticos que se projetam sobre ela, impondo a formação da personalidade humana através da direção liberal-capitalista, privilegiando certos grupos, determinadas classes sociais e não a todos.

já pré-estabelecidas por professores, especialistas em currículos, funcionários vinculados ao sistema educacional, organizações ativas na política da educação, ministério, dentre outros, para se evitar a arbitrariedade de normas e regras tomadas como dominantes e apropriadas somente a determinados contextos sociais e fins específicos, direcionando a organização da educação sob uma ótica reprodutivista.

Apesar dos inúmeros avanços tecnológicos que o modelo capitalista trouxe à nossa sociedade, não podemos nos esquecer também que com a evolução e com o desenvolvimento, houve um crescimento significativo na competitividade, na diferença entre homens, em classes, segundo as suas riquezas.

O desenfreado desenvolvimento científico e tecnológico das últimas décadas tem marcado a sociedade com grandes mudanças, tanto no modo de produção como em outras esferas sociais, tais como a educação. Nessas condições, a sociedade capitalista com suas novas tendências sociais e os novos rumos impostos pela era da informação é quem dita os caminhos da educação e do conhecimento, enfatizando a formação de específicos tipos de pessoas, sendo desrespeitados outras maneiras próprias de educar, diferente da cultura liberal-capitalista.

Para atender às necessidades do exigente mercado, o pedagogo que antigamente só trabalhava no âmbito escolar, está também sendo contratado por instituições públicas e privadas para trabalhar no departamento de recursos humanos. Porém a CBO não discrimina esta ocupação como trabalho de pedagogo. Pela CBO, o pedagogo poderá atuar como auxiliar de orientação pedagógica, auxiliar de orientação pedagógica em educação fundamental de

primeira a quarta série, atuar como coordenador de orientação pedagógica e coordenador de serviço de orientação pedagógica.

Entretanto, a educação está também muito presente nas empresas, uma vez que a idéia de aprendizagem organizacional vem associada à adaptação para alguma coisa externa à pessoa e que se transforma através da adequação a mudanças.

Assim, considerando a aprendizagem como um processo de mudança, resultante de prática ou experiência anterior, que pode vir a se manifestar em uma mudança perceptível no comportamento (FLEURY,1997) é que as empresas estão tão interessadas na inserção do trabalho do pedagogo em suas organizações.

A bibliografia aqui analisada indica que uma das áreas em recursos humanos que os pedagogos podem atuar é o de treinamento e desenvolvimento, em que pensam e programam uma educação empresarial para tornar as pessoas motivadas a serem qualificadas como agentes de mudança, promotores do desenvolvimento da organização. Sabemos que o que a empresa busca, além da mão-de-obra qualificada, são profissionais empreendedores, motivados e dispostos a alcançar os mesmos objetivos que os seus.

O pedagogo, de acordo com a bibliografia analisada, tão presente no âmbito empresarial atualmente é o responsável pela criação de projetos educacionais que garantam a aprendizagem significativa dos funcionários, cabendo-lhe o diagnóstico das necessidades de aprimoramento, a opção pelo melhor método pedagógico, bem como a elaboração, desenvolvimento e avaliação dos projetos a serem colocados em prática na empresa. Neste

cenário tão contraditório e conflituoso em que o pedagogo se encontra, cabe a ele como educador, zelar pela implantação de uma educação voltada a formação íntegra do ser humano, que valorize a formação de uma identidade consciente do trabalhador, a rumo a uma sociedade mais justa e democrática e que não somente atenda aos interesses do capital e às exigências da empresa. Além disso, os pedagogos que atuarem em recursos humanos devem estar preparados a analisar e educar os trabalhadores de tal forma que a participação, o uso da capacidade de tomar decisões, iniciativa, criatividade, flexibilidade, trabalho coletivo, sejam utilizadas a favos dos mesmos.

Considerações Finais

O mundo transforma-se a cada momento e o resultado mais visível desse processo é a obsolescência do conhecimento que nos leva a uma constante e contínua atualização de informações. Desta forma, para acompanhar as mudanças de mercado, o investimento no conhecimento contínuo pelas empresas tende ao crescimento progressivo, uma vez que compreendem que a aprendizagem e o treinamento são os diferenciais de competitividade, qualidade e lucratividade.

Neste contexto, as escolas são obrigadas a desenvolver competências nos alunos para atender às exigências do mercado de trabalho, contribuindo para a construção de pessoas que se antecipem aos acontecimentos, sejam atualizadas e que saibam viver posteriormente em ambientes organizacionais, na qual estimula constantemente a aprendizagem em uma educação permanente frente às mudanças.

No mundo em que vivemos, em que progredem ciência e suas aplicações tecnológicas cada dias mais, não se pode admitir que o homem se satisfaça durante toda vida com o que aprendeu durante alguns anos e por isso é necessário aperfeiçoar constantemente a formação profissional.

É um direito dos seres humanos a formação continuada, entretanto, esta pesquisa evidenciou que este direito tem sido apropriado pelos ambientes empresariais como processos de adaptação do trabalhador ou profissional aos propósitos do capital.

Embora as empresas se apropriem do trabalho dos profissionais da educação para garantir a manutenção do *status quo*, o pedagogo poderia ter

uma contribuição significativa na construção da consciência do trabalhador das suas dimensões sociais como cidadão e não somente como aquele que adapta o trabalhador à empresa. Há contradições no trabalho do pedagogo na empresa: se de um lado ele pode ter importância na conscientização, por outro lado o capital não utilizaria um profissional que questionaria as relações de dominação. Embora esta pesquisa tenha sido motivada pela compreensão de que as relações de trabalho na empresa é atividade de pedagogo, pois este profissional poderia atuar na conscientização das dimensões sociais do trabalho, fica as inquietações sobre como o pedagogo pode atuar criticamente, sem ser “cooptado” pela empresa.

Permanece a preocupação que moveu o TCC em compreender as possibilidades de ampliação dos espaços de trabalho daqueles que saem das faculdades de educação. Atualmente, em contextos de precarização social e desemprego é difícil aos jovens egressos das universidades ingressarem no mercado de trabalho, principalmente aqueles das áreas das humanidades.

Portanto, essas considerações sugerem que a pesquisa pode ser continuada.

Referências bibliográficas

- ADORNO, T. W. Educação e Emancipação. São Paulo: Paz e Terra, 2003.
- BRANDÃO, C.R. O que é educação. São Paulo: Brasiliense, 1981 (coleção Primeiros Passos).
- BRASIL. Classificação Brasileira das Ocupações. <http://www.mle.gov.br/serv/cbo>.
- CARVALHO, A V Desenvolvimento de recursos humanos na empresa. São Paulo: Pioneira, 1974.
- CASTRO, Nadya Araújo. Qualificação, qualidades e classificações. Educação & Sociedade. Campinas: Papius/ Cedes, no. 45, p. 211-224, ago. 1993.
- CATANI, Antonio David (org.) Trabalho e tecnologia – dicionário crítico. Petrópolis/ Porto Alegre: Vozes e Editora da Universidade, 1997.
- FIDALGO, Fernando & MACHADO, Lucilia (eds.). Dicionário da educação profissional. Belo Horizonte: NETE, 2000.
- FLEURY, Maria Thereza Leme. O ambiente para aprendizagem organizacional. In: CASALI, Alípio et al. (orgs.) Empregabilidade e educação – novos caminhos no mundo do trabalho. São Paulo: EDUC e Rhodia, 1997.
- HARVEY, David. A condição pós moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1993.
- HELOANI, Roberto. Gestão e organização no capitalismo globalizado – história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.
- HELOANI, Roberto. A mudança de paradigma no pós-fordismo: a nova subjetividade. Interações: estudos e pesquisas em psicologia. São Paulo: no. 2, p. 69-76, 1996.
- HELOANI, Roberto. Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez, 1994.
- LEITE, Elenice Monteiro. Reestruturação produtiva, trabalho e qualificação no Brasil. In: BRUNO, Lúcia (org.) Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo. São Paulo: Atlas, 1996.
- LIBANEO, José Carlos. Pedagogia. Presença Pedagógica, Belo Horizonte, no.1, jan/fev, 1995.
- OFFE, Claus. Sistema educacional, sistema ocupacional e política de educação – contribuição à determinação das funções sociais ao sistema educacional. Educação & Sociedade. Campinas: Cedes, no. 35, 1990.
- PAGÈS, Max et al. O poder das organizações. São Paulo: Atlas, 1990.
- RAMOS, Marise Nogueira. A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação? São Paulo: Cortez, 2001. (ler capítulo IV: a noção de competência como coordenadora das relações de trabalho, neste livro há uma análise crítica sobre a CBO, ver capítulo 2, item 2).

ROUX, Jorge. Recursos Humanos e Treinamento. São Paulo: Brasiliense, 1983.

TOLEDO, Flávio de. O que são recursos humanos. São Paulo: ed. Brasiliense, 1982 (coleção Primeiros Passos).

Campinas, 02 de dezembro de 2004.

Email: mmfugissawa@gmail.com

|

|

|