

Universidade Estadual de Campinas  
Faculdade de Educação



1290004682



FE

TCC/UNICAMP P414p

Aline Roberta Andrade Pereira

058717

## **PEDAGOGIA EMPRESARIAL:**

A Identidade do Pedagogo que Trabalha em Empresas

Campinas

2009

2009.05.10

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

Universidade Estadual de Campinas  
Faculdade de Educação

Aline Roberta Andrade Pereira  
058717

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL:**  
A Identidade do Pedagogo que Trabalha em Empresas

Monografia apresentada à  
Faculdade de Educação da  
UNICAMP, para a obtenção do  
título de Bacharel em Pedagogia,  
sob a orientação do professor José  
Roberto Heloani.

Campinas

2009

**UNICAMP - FE - BIBLIOTECA**

---

© by Aline Roberta Andrade Pereira, 2009.

UNIDADE:	FE
Nº CHAMADA	FE/Unicamp
	P414p
V:	EX:
Tombo:	4682
PROC.:	134/10
C:	D: X
PREÇO:	11,00
DATA:	09/04/10
CÓD TÍTULO:	434770

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca  
da Faculdade de Educação/UNICAMP**

Bibliotecária: Rosemary Passos – CRB-8ª/5751

P414p  
Pereira, Aline Roberta Andrade  
Pedagogia empresarial: a identidade do pedagogo que trabalha em  
empresas / Aline Roberta Andrade Pereira. -- Campinas, SP : [s.n.], 2009.

Orientador : José Roberto Heloani.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Estadual de  
Campinas, Faculdade de Educação.

1. Pedagogos. 2. Empresas. 3. Identidade. 4. Pedagogia empresarial. I.  
Heloani, José Roberto. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade  
de Educação. III. Título.

10-010-BFE

*Dedico este trabalho aos meus pais, Ayres e Sheila, pelo constante exemplo de luta e dedicação que eles são para mim. Agradeço por me darem força e por não me deixarem nunca desistir de seguir meu caminho.*

*Dedico também as minhas irmãs, Larissa e Mayara, pela amizade, companheirismo, preocupação e colaboração.*

*Sem essas quatro pessoas na minha vida, certamente hoje eu não estaria concluindo com tanto êxito mais esta importante etapa. Amo muito vocês!*

*Agradeço a Deus em primeiro lugar, tenho certeza de que Ele e Nossa Senhora Aparecida estiveram comigo durante todo o percurso da minha graduação, assim como em todas as etapas da minha vida.*

*Agradeço ainda a professora Ana Cristina Bresciani Daltro, pela atenção e orientação, a todos os professores e colegas da Unicamp, pelos conhecimentos e experiências compartilhados e pela amizade, e a minha família, por estar sempre ao meu lado.*

*“O nascimento do pensamento é igual ao nascimento de uma criança: tudo começa com um ato de amor. Uma semente há de ser depositada no ventre vazio. E a semente do pensamento é o sonho. Por isso os educadores, antes de serem especialistas em ferramentas do saber, deveriam ser especialistas em amor: intérpretes de sonhos.”*

*Rubem Alves*

O presente trabalho foi escrito a partir de uma análise bibliográfica e um estudo de caso e tem por objetivo trazer noções sobre os conceitos de pedagogia, pedagogia empresarial, a atuação do pedagogo na empresa, o que é identidade e por fim qual é a identidade do pedagogo que trabalha em empresas.

A proposta da pesquisa foi apresentar primeiro todos os conceitos envolvidos para depois, tendo plena consciência do que cada um deles significa, poder relacioná-los, chegando a um perfil básico desse grupo de pessoas que após se graduar em pedagogia busca o campo empresarial como ambiente de trabalho.

**ABSTRACT**

---

This work was written from a literature review and a case study and aims to bring ideas on the concepts of pedagogy, pedagogy inside the business, the work of teachers in the company, what is identity, and finally what is the identity of educator who works in business.

The research proposal was to present first all the concepts involved and then, fully aware of what each one means able to relate them, reaching a basic profile of this group of people who after graduating in education, look for a opportunity business environment as work.

Introdução	09
Metodologia	11
Capítulo I	
<i>Pedagogia Empresarial</i>	12
Capítulo II	
<i>Identidade</i>	25
Capítulo III	
<i>Quem é o pedagogo empresarial ?</i>	39
Referências Bibliográficas	43
Anexos	44

Sempre gostei muito de ensinar. Desde pequena minha brincadeira preferida era “escolinha”, onde eu era a professora e minhas duas irmãs mais novas, e às vezes primos e colegas também, eram os alunos. Por incrível que pareça eu, mesmo sem ter nenhum conhecimento pedagógico e sem nem saber o que eram técnicas de alfabetização, fui quem alfabetizou minhas duas irmãs! Para mim este processo foi bastante natural, eu fazia inconscientemente, tanto é que não me dei conta de que eu as estava ensinando a ler e escrever, meus pais que me contaram isso depois que fiquei um pouco mais velha.

Graças a esse meu gosto pela educação é que eu escolhi o curso de Pedagogia. Durante o primeiro ano de faculdade cheguei até a trabalhar em uma escola e a cogitar junto a meus pais a possibilidade de abrir a minha própria.

Porém, após o segundo ano de faculdade e uma experiência profissional um tanto decepcionante, fui perdendo o meu interesse pela área escolar e pensei até em abandonar o curso.

Foi aí que surgiu para mim a Pedagogia Empresarial, pois antes de abandonar o curso, fui pesquisar outras oportunidades de atuação para o pedagogo, visto que a escola não me atraía mais.

Comecei a ler alguns artigos sobre a atuação do pedagogo na empresa e fui buscar emprego nesta área, em abril de 2007 comecei a trabalhar numa empresa, onde fiquei por dois anos.

Lá aprendi tudo que sei sobre a área de recursos humanos, visto que os currículos de graduação em Pedagogia enfocam apenas a área escolar, como se não existissem outras opções de trabalho para o profissional com esta formação, o que é lamentável, pois hoje, reconhece-se a necessidade do profissional pedagogo em todas as instâncias em que há ensino e aprendizagem e não somente na escola.

E foi por conta desta falta de informação, contato acadêmico e conhecimento em relação à Pedagogia Empresarial, que eu escolhi pesquisar este tema no meu trabalho de conclusão de curso, pois vi no TCC minha única oportunidade de ter contato com isso durante minha graduação.

Apesar de eu ter adquirido bastante conhecimento prático na empresa em que trabalhei, sempre me fez muita falta a parte teórica, seria muito mais interessante estar

trabalhando numa coisa que efetivamente estivesse vivenciando na faculdade, seria bom não só aprender com a empresa em que estiver trabalhando, mas também levar para dentro dela conhecimentos e inovações, que eu poderia estar aprendendo nas aulas, mas infelizmente não há esta possibilidade, a única forma de aprender é mesmo por conta própria, lendo e pesquisando.

O tema, de modo geral, ainda é pouco conhecido/explorado, as pessoas não entendem ao certo a importância de se ter um pedagogo atuando dentro da empresa, mas qualquer pessoa que procurar compreender de fato as funções do profissional de Pedagogia logo verá que sua função empresarial é realmente de grande importância, visto que ele é um condutor do comportamento das pessoas em direção a um objetivo determinado e a Pedagogia, segundo a escritora e professora Maria Luiza Marins Holtz, pode ser vista como ciência e arte da Educação, o processo de influências que formam a personalidade humana.

Por conta de tudo isso, não foi tarefa fácil encontrar um orientador dentro da faculdade, já que empresas, não costumam o foco dos nossos professores.

Uma outra grande questão para mim foi encontrar a pergunta, o problema exato de minha pesquisa. Pesquisar pedagogia empresarial é algo muito amplo, é preciso uma questão mais específica para refletir e pesquisar sobre.

Após leituras e conversas com meu orientador resolvi por pesquisar a questão da Identidade, afinal quem são esses pedagogos que optam pelo segmento empresarial? Quais são suas características básicas? O que as pessoas que fazem parte deste grupo têm ou não em comum? Porque escolhem trabalhar neste ramo?

O presente trabalho inicialmente foi escrito a partir da análise de bibliografias que discursavam sobre os temas envolvidos, ou seja, noções básicas de pedagogia e depois, de pedagogia empresarial mais especificamente e em seguida foram lidos e analisados também materiais do campo da psicologia, a fim de entender melhor a questão da identidade.

Em seguida, a luz dos conhecimentos adquiridos com a análise bibliográfica, começou a ser pensado em quem é este profissional que se forma em pedagogia e escolhe trabalhar no ambiente corporativo, fugindo totalmente as expectativas do senso comum, que espera que ele siga o caminho da docência no ambiente escolar.

Para auxiliar neste processo foi utilizada uma entrevista com uma pedagoga empresarial, este estudo de caso foi importante para ajudar a chegar a diversas conclusões, foi como se ele viesse a comprovar e ilustrar aquilo que havia sido compreendido após a leitura dos materiais encontrados.

Após ler algumas publicações sobre pedagogia empresarial, estou convencida de que a Pedagogia e a Empresa estão diretamente ligadas, visto que ambas têm o mesmo objetivo em relação às pessoas, agem com a finalidade de realizar ideais e objetivos definidos, no intuito de provocar mudanças comportamentais, a este processo damos o nome de aprendizagem, que pode ser considerada especialidade da Pedagogia e do Pedagogo.

O objeto de estudo da Pedagogia é o fato educativo. A partir dele, é tecida uma rede de informações necessárias ao entendimento de como esse fato se dá. A Pedagogia preocupa-se não apenas com o fato educativo, dissociado do contexto onde ocorre, mas interpreta e analisa a realidade social. Estuda ainda as teorias educacionais que mostram como a criança, o adolescente e o adulto aprendem; estuda também sistemas de gestão administrativa e os sujeitos sociais e toda a sua especificidade.

No livro *Lições de Pedagogia Empresarial*, a professora Maria Luiza diz que só a Escola era muito pouco em relação à amplitude das funções do pedagogo, para ela este é o profissional, que se dedica “ao aspecto mais lindo da vida empresarial, a satisfação e realização profissional das pessoas, ao manifestarem seus dons e talentos através do trabalho”. Por isso ela cria em 1976 a empresa de Treinamento e Consultoria empresariais.

Historicamente, os pedagogos surgem aos poucos, como pessoas diretamente relacionadas a tudo aquilo que dizia respeito à educação, pois antigamente eram os filósofos os responsáveis por isso, porém, entre a realidade prática e a filosofia havia uma grande distância.

O termo *pedagogo* surge na Grécia e em Roma, para se referir ao servo ou escravo que conduzia e acompanhava as crianças.

Com o tempo, o pedagogo, que começou como simples condutor ou guardião da criança, acabou por se transformar, em Roma, num mestre encarregado da educação no lar, pois quando Roma conquistou a Grécia, entre os escravos aprisionados, vieram muitos atenienses cultos, com habilidades e conhecimentos, por isso os romanos entregaram a educação dos seus filhos nas mãos deles.

Com o desaparecimento da escravatura, sob influência do Cristianismo, o Pedagogo-Escravo deixou de existir. Passaram, então, a receber o nome de *pedagogos* os estudantes pobres, que se instalavam nos castelos senhoriais, onde serviam de professores encarregados da educação dos filhos dos fidalgos e dos grandes senhores. Na maioria dos casos, ensinavam a troco de hospedagem, alimentação, luz e roupa lavada e às vezes recebiam pequenas importâncias em dinheiro.

Com o passar do tempo começaram a reunir aos filhos dos donos do palácio onde trabalhavam outras crianças de famílias conhecidas da redondeza, é aí que percebemos o início da formação de algo que mais tarde virá a ser escola particular, neste contexto pedagogo passa a ser sinônimo de mestre-escola.

Foi da palavra *pedagogo* que derivou, o termo PEDAGOGIA, que surge para se referir ao ato de educar pessoas, sendo uma ciência e uma arte com raízes antiqüíssimas, tanto quanto a própria humanidade.

Os objetivos da Pedagogia como Ciência, são:

- Investigar todas as dificuldades referentes ao funcionário (o educando), ao chefe (o educador) e ao ambiente.
- Elaborar hipóteses, teorias, princípios e atividades.
- Estudar e apurar os resultados da atividade especulativa.
- Experimentar na prática.

Os objetivos da Pedagogia como Arte, são:

- Preparar o funcionário (o educando), para a vida mais produtiva e realizadora.
- Cultivar as faculdades do ser humano, funcionário (educando) inexperiente, de maneira programada e progressiva.
- Adaptar o ser humano às condições do meio (lar, escola, empresa...).
- Agir praticamente de maneira rendosa, formativa e disciplinadora.

Mas é aos poucos que a profissão do pedagogo, assim como a pedagogia, vão se enobrecendo e ganhando mais importância enquanto ciência da educação, cabendo a ela o estudo e investigação do trabalho pedagógico desenvolvido em espaços escolares e não escolares.

Desde a sua criação, na década de 30, o curso de Pedagogia tem se preocupado com a formação do educador para trabalhar na educação formal, regular e escolar.

As regulamentações do curso, ocorridas em 1939, 1962 e 1969 apresentaram um currículo mínimo como referência nacional. Mas em 1996 deixa de existir o currículo mínimo, cedendo seu lugar às diretrizes curriculares, para as diferentes licenciaturas. Por motivo de divergências entre grupos existentes nos próprios órgãos normativos federais, as diretrizes da Pedagogia não foram editadas juntamente com as dos demais cursos de licenciatura. Ficaram “no forno” no período de 1996 a 2005. Apenas em 2005 é que o Parecer CNE/CP 05/2005 - “Diretrizes curriculares para os cursos de Pedagogia”- foi aprovado. O Parecer diz que “a formação do licenciado em Pedagogia fundamenta-se no trabalho pedagógico realizado em espaços escolares e não-escolares, que têm a docência como base”.

Entende-se que onde houver uma prática educativa intencional, haverá aí uma ação pedagógica.

Já no caso das empresas, apesar de sempre existirem formas de trabalho organizadas e dirigidas, tiveram um desenvolvimento lento até a revolução industrial.

A Era Industrial alcançou seu ponto mais alto com o desenvolvimento da administração científica. Taylor, norte-americano, engenheiro por formação, em busca da otimização da produtividade de organizações, definiu tarefas específicas a indivíduos. A hierarquia era composta pelos chefes, gerentes, supervisores e, na faixa final da pirâmide organizacional, vinha um exército de operários, cada um deles designado a exercer uma determinada tarefa simples, tais como apertar um parafuso, fixar um componente qualquer no produto, etc.

Com a introdução das máquinas, os operários da base da pirâmide, foram afastados e, muito tempo depois, com o ingresso dos computadores nas empresas, os trabalhadores sem instrução foram substituídos por profissionais instruídos que tinham a habilidade de “controlar os controles”.

Todo esse avanço resultou num distanciamento maior da empresa com relação a seu material humano.

No final da Segunda Guerra Mundial o mundo tinha sido reconstruído e pensava-se em competitividade, Japão, Alemanha procuravam novos modelos para grandes organizações. Apesar de não possuir recursos naturais e outros recursos importantes para o crescimento industrial, o Japão possuía pessoas motivadas que trabalhavam em equipes e tinham visão e paciência para traçar uma estratégia e colocá-la em prática.

Assim, os Estados Unidos procuraram identificar os motivos do sucesso do Japão e descobriram que as pessoas são importantes, seja em qualquer setor ou atividade de que fizerem parte; são mesmo insubstituíveis.

Essa preocupação com o humano na empresa atravessou vários períodos e redundou no reconhecimento da importância do trabalho em equipes.

Em plena era da globalização, profundas modificações ocorreram na sociedade como um todo e também no âmbito empresarial. Essas mudanças ocasionaram novas reestruturações organizacionais, a chamada reengenharia produtiva. Neste contexto, o setor empresarial tem investido e incentivado “treinamentos”, ou seja, a formação continuada, que antes era privilégio do ambiente educacional.

Toda esta contextualização histórica é importante para situar as pessoas a respeito da atual função e importância do pedagogo. Hoje, podemos dizer que ele é o especialista em conduzir o comportamento das pessoas em geral, a fim de proporcionar a aprendizagem, a mudança no comportamento humano. E onde quer que este profissional trabalhe, essa é sua missão.

Para isso, ele tem necessidade de conhecer tudo quanto diga respeito à pessoa humana, para ter condições de orientá-la eficazmente e de mostrar ao educando como agir de maneira mais construtiva e produtiva para si e para os que o cercam, proporcionando o que chamamos de educação, que nada mais é do que o conjunto de ações, de influências e de sugestões exercidas sobre os indivíduos no sentido de aproveitar todas as possibilidades físico-psíquicas, preparando a pessoa não só para cumprir seus deveres gerais de cidadão, mas também para o desempenho de uma atividade ou profissão, baseado nos conhecimentos, aptidão, vocação, interesse e classe social de cada um.

É muito importante que os empresários percebam a importância de se ter alguém com formação pedagógica atuando em sua empresa, dando maior atenção e suporte as pessoas que compõe o quadro de funcionários, pois desde os anos 90 o discurso empresarial vem dizendo que o principal fator que pode levar uma empresa ao sucesso é o fator humano. Este fato confirma-se. Em pesquisas realizadas pela Fundação Getúlio Vargas, de 93 empresas no Brasil, 87,6% delas têm como prioridade investir na área de treinamento e desenvolvimento.

Neste contexto, as empresas valorizam as habilidades adquiridas pelos funcionários e que são aplicadas no cotidiano da empresa. Busca-se eficiência e

atualização constante. A preocupação assenta-se no tripé: funcionários eficientes, fornecedores que ofereçam qualidade ao produto final e clientes fiéis.

A educação familiar recebida por cada um, sem dúvida, influencia na vida profissional da pessoa, visto que cabe principalmente a família a tarefa de educar.

Alguém que teve uma educação familiar insuficiente ou ineficaz pode apresentar problemas de relacionamento e convivência no trabalho, provenientes de hábitos adquiridos em casa, como a insubordinação, a falta de contato com experiências sociais básicas e o excesso de “mimos” por parte dos pais (condescendência exagerada).

Notar este tipo de característica na pessoa pode ser função do pedagogo dentro da empresa, no caso de ele ser o responsável por recursos humanos, encarregado da área de recrutamento e seleção. É preciso ter este tato e sensibilidade, para não escolher para integrar o time da organização alguém de difícil relacionamento, que possa vir a contaminar negativamente o bom ambiente da empresa.

A educação que vem de fora, que recebemos da sociedade, é a chamada hetero-educação, que recebemos continuamente e que tem grande influência sobre nós. Essa ação formadora da personalidade, exercida pela sociedade sobre nós pode se manifestar de forma espontânea, que se torna inconscientemente persuasivo, por meio dos hábitos, da tradição e dos costumes, ou intencional, por meio da organização dos grupos sociais aos quais pertencemos, especialmente aqui, o grupo de trabalho profissional.

Existe ainda a auto-educação, que consiste em receber influências, buscadas por si mesmo, pode ser ou não intencional.

Mas em qualquer um desses processos educativos, o mais importante não são os métodos de ensino, livros didáticos, ilustrações, laboratórios, transparências, de vídeos, etc. É a personalidade dinâmica e positiva do monitor ou chefe líder-educador que se torna imprescindível.

Como na empresa, há necessidade de se conseguir mudança de comportamento com o objetivo definido de melhorar a produtividade pessoal, o processo que deve se realizar é o processo educativo e não somente instrutivo, pois ele não dá conta de influenciar positivamente e provocar a mudança de comportamento, é preciso estimular, através de experiências vividas, as mudanças de comportamento necessárias.

Ensino é o processo de se conseguir aprendizagem, já a aprendizagem é mudança duradoura de comportamento, como resultado do que foi ensinado.

Segue abaixo tabela comparativa entre a educação e a instrução, retirada do livro Lições de Pedagogia Empresarial:

EDUCAÇÃO	INSTRUÇÃO
Processo de desenvolver, levando a usar os conhecimentos, de dentro para fora, através de experiências vividas. (tarefa do pedagogo).	Processo de fornecer informações de fora para dentro (tarefa do instrutor).
Provoca o desenvolvimento mental, integrado nas necessidades pessoais e sociais, através de experiências vividas (tarefa do pedagogo).	Provoca apenas acúmulo de informações. (tarefa do instrutor).
É o processo de sugestão e convencimento, através de experiências vividas. (tarefa do pedagogo).	É um processo de explicação ou demonstração teórica. (tarefa do instrutor).
Através de experiências vividas, aplica regras e princípios morais básicos, necessários a qualquer profissão ou função, e em quaisquer circunstâncias (tarefa do pedagogo).	Dá explicações teóricas para uma pessoa inexperiente em relação a uma profissão, função, tarefa ou uma determinada missão. (tarefa do instrutor).
Proporciona formação integral de personalidade, através de experiências práticas completas que envolvam todos os aspectos da personalidade: espiritual, mental, físico... (tarefa do pedagogo).	Oferece informações teóricas, culturais e científicas, nas formas mais elevadas e mais nobres, sem necessidade de experiências (tarefa do instrutor).

A pessoa inexperiente, tendo a consciência de que não sabe, e que necessita saber, subordina-se ou se sujeita inconscientemente ao ensino ou às ordens dos mais

experientes, quando encontra vantagem. Chega até a imitá-los. Cabe ao pedagogo mostrar-lhes as vantagens.

Outras, porém, se por motivos de ordem moral e emocional ou até problemas de inteligência, reagem contra o ensino oferecido, procuram seguir outro caminho, adotar outra atitude e proceder de outro modo, devem ser encaminhadas, pelo pedagogo, a um tratamento especializado.

O processo de ensino - treinamento consiste sempre em transmitir às pessoas, repetidamente, uma série de conhecimentos, pensamentos, usos e costumes, através de experiências que provoquem mudanças capazes de melhorar e evoluir suas vidas.

Pode ser ministrado de duas maneiras: Ensino coletivo e Ensino individualizado.

O coletivo promove a integração do ser humano, porém pode não atingir o nível de aprendizagem individual desejado, visto que cada um tem seu próprio tempo, suas dificuldades e facilidades.

Já o ensino individualizado é ministrado, repetidamente, a cada pessoa, com vantagens no que se refere ao respeito à individualidade

Acredito que para conseguir melhores resultados, o ensino individualizado, deve ser ministrado em grupo, para que atinja também as vantagens do ensino coletivo.

A Educação Profissional é excessivamente unilateral e restrita em relação à personalidade humana integral.

O Pedagogo Empresarial enfrenta, na empresa, o desafio de contrabalançar os efeitos da especialização profissional, limitante e muitas vezes castradora, com atividades recriadoras, que tem a intenção de promover uma Educação Integral, ou seja, aquela que influencia positivamente os funcionários em todos os aspectos da sua personalidade.

Este tipo de educação é importante inclusive para desenvolver um dos aspectos humanos que mais interessa ao ambiente empresarial: a produtividade, faculdade inata de todas as pessoas que precisa ser estimulada.

Ser produtivo significa ser rendoso, proveitoso, criativo, elaborador, realizador, em tudo o que sabe fazer. Então, não precisamos aprender produtividade, e sim desenvolvê-la.

A psiconeuroimunologia e a Psicologia Educacional comprovam com resultados de pesquisas, que o nosso estado emocional, influi de maneira decisiva na nossa capacidade natural de produzir, assim como na nossa saúde, por isso é importante propiciar sempre a alegria e o bem estar do colaborador, pois esta é a energia mais necessária ao ser humano.

Estar alegre é o estado natural do ser humano, que pode ser perfeitamente mantido, comandado e controlado. Estar triste e preocupado, já não é o natural e lhe causa prejuízos de toda espécie.

A Psicologia Educacional denomina de frustração, o sentimento de insatisfação das nossas necessidades naturais. Quando nos sentimos insatisfeitos, frustrados, a direção do nosso comportamento fica fixada no sentimento de frustração, escondendo o brilho da nossa luz, bloqueando a nossa capacidade de produzir.

De todas as necessidades humanas, a Auto-Estima é a mais forte e mais abrangente. Se conseguirmos satisfazer a nossa necessidade de auto-estima, conseguiremos facilmente satisfazer as outras necessidades.

O ponto de partida para a satisfação da nossa auto-estima é a anulação da auto-rejeição (não gosto de mim) gerada pelo acúmulo exagerado de críticas negativas, condenações e correções recebidas, na nossa infância e adolescência, com ausência absoluta de elogios e incentivos.

O conhecimento das necessidades e motivações humanas nos dá as condições básicas para compreendermos todo o processo das mudanças no nosso comportamento, que promoverão o equilíbrio da nossa produtividade.

É muito importante também, estimular o funcionário através do elogio, pois as pessoas têm o hábito de ressaltar apenas aquilo que as pessoas fazem de errado, o que elas fazem de bom é visto como normal, como se não estivesse fazendo mais que a obrigação, mas é necessário que tudo aquilo que é feito corretamente seja valorizado e recompensado de alguma forma.

No caso específico das empresas, costuma-se chamar de treinamento o processo de ensino e aprendizagem, que como já foi dito, é um processo de mudanças desejáveis, no nosso comportamento, resultantes de experiências programadas e vividas.

Essas mudanças podem ocorrer de duas maneiras, por maturação, que acontecem naturalmente, à medida do nosso amadurecimento, nosso crescimento e desenvolvimento natural. E por aprendizagem, que acontecem no nosso comportamento, de forma estimulada ou provocada. São mudanças sempre desejáveis e resultantes de experiências programadas para serem vividas.

É importante saber que as mudanças por aprendizagem levam um certo tempo para ocorrerem, pois são sempre progressivas, raramente bruscas, raramente imediatas e raramente completas.

A repetição é o que caracteriza um treinamento, porque só assim se constrói um hábito e muda-se um comportamento.

Para que as mudanças de comportamento por aprendizagem sejam eficientes é preciso considerar três fatores de forte influência, o primeiro deles é o método utilizado, o segundo é a atmosfera do ambiente, que deve ser positiva e alegre e o terceiro é a personalidade do monitor, professor ou administrador, que tem que ser otimista, incentivadora e entusiasta.

Todas as empresas, sem exceção, almejam a vitória e somente treinamentos constantes conduzem à vitória. Os campeões em todos os campos de ação só conseguem a vitória, treinando permanentemente.

Treinamentos são todas as ações dirigidas repetidamente para desenvolver as nossas aptidões, as nossas habilidades e capacidades para determinada atividade, e conduzem seguramente aos três componentes da vitória: a qualidade, a tranqüilidade e a produtividade.

O papel do pedagogo na empresa é justamente criar treinamentos que estimulem os funcionários a perceberem que todos nós temos qualidades pessoais, talentos, dons e a desenvolverem isso.

Qualidade é tudo aquilo que distingue uma pessoa das outras, tudo o que a caracteriza. Ou seja, todas as pessoas humanas possuem qualidades.

Os bons treinamentos ensinam técnicas de relaxamento e proporcionam a tranqüilidade imprescindível para a conquista da vitória.

A tão almejada vitória na empresa pode ser medida através da produtividade, que é a faculdade inata do ser humano, de produzir, de ser rendoso, de ser proveitoso, de ser criativo, de ser elaborador, de ser realizador em tudo que sabe fazer.

A produtividade pode ser desenvolvida em todo e qualquer funcionário, visto que não existe pessoa burra, as dificuldades que uma pessoa tem em aprender uma tarefa ou atividade na Empresa, estão ligadas às dificuldades daquele que deve ensiná-lo, a utilização ou não das técnicas de ensino adequadas.

*“Se alguém não aprendeu é porque alguém não ensinou. Se o ensino for de boa qualidade, não há possibilidade de uma pessoa não aprender”*, afirmava a médica Maria Montessori, uma das maiores e mais revolucionárias educadoras do Ocidente, que trabalhou com pessoas deficientes mentais e físicas e fazia que competissem depois com pessoas ditas normais, comprovando sua afirmação.

Ensinar é vocação, é dom, é talento. Não é qualquer pessoa que tem jeito para ensinar. Os profissionais de Treinamento Empresarial são especialistas no processo de aprendizagem e geralmente são pessoas vocacionadas. Treinam muito para conseguirem o aumento da produtividade pessoal. Desenvolvem a qualidade, pois tem a responsabilidade de agradar as empresas clientes e permanecer longo tempo no mercado.

A imagem que o público tem de uma Empresa é seguramente, um dos pontos chaves, que contribuem para o seu sucesso ou fracasso.

O início da construção da imagem da Empresa se dá nos pensamentos, nos sentimentos e nas opiniões dos seus donos, dos seus diretores dos seus funcionários, dos seus fornecedores, dos seus clientes e de todas as pessoas que se relacionam com ela.

Quando queremos criar boa imagem de uma empresa, temos a tendência enganosa de dedicar muitos recursos materiais para trabalhar com a aparência, os aspectos externos.

Porém, percebemos depois de um tempo, que apesar do impacto inicial das aparências, o interesse e entusiasmo dos funcionários, a produtividade deles, a atração de novos clientes, não melhorou. Ficamos à procura de novos atrativos externos como publicidade, impressos diferentes, novo logotipo...

Pedagogos Empresariais especializados em mudanças de comportamento e no desenvolvimento de relações humanas sabem que é imprescindível realizar antes de tudo, muitas atividades estimulantes de emoções positivas com o pessoal que se relaciona com a empresa.

A força poderosa na construção da boa imagem é estimular sentimentos agradáveis e formar a opinião positiva, das pessoas que estão, direta ou indiretamente, participando da Empresa, clientes internos e externos, através de todos os tipos de comunicação e relacionamento amável. Isso pode ser alcançado através de organização de vários treinamentos, reuniões festivas, eventos para as famílias, passeios, excursões, feiras, benefícios, etc. O que acabará proporcionando também um ambiente de alegria e amizade e sabemos que pessoas unidas pelo sentimento da amizade constituem uma força invencível, por isso ma empresa permeada por essa espécie de sentimento raramente passará por problemas de difícil solução.

Amizade é um sentimento fiel de afeição, simpatia, estima, ternura e camaradagem entre pessoas que geralmente não são ligadas por laços da família nem por atração sexual.

Mais uma evidência da importância da participação do pedagogo na vida empresarial é o fato de que há tempos atrás, era competitiva a empresa que tinha os melhores preços para seus produtos. Na atualidade, o que pesa na competitividade são as relações que se estabelecem com clientes, empregados, fornecedores, parceiros e colaboradores, além da comunidade, governo e a própria sociedade, ou seja, é dado muito valor às pessoas, por isso é importante propiciar o bem estar, a satisfação e o desenvolvimento delas.

O perfil do pedagogo desejado pelas empresas baseia-se nas seguintes habilidades: criatividade, espírito de inovação, compromisso com os resultados, pensamento estratégico, trabalho em equipe, capacidade de realização, direção de grupos de trabalho, condução de reuniões, enfrentamento e análise em conjunto das dificuldades cotidianas das empresas, bem como problemas profissionais.

O que o pedagogo empresarial busca é efetivar os saberes corporativos e como seu domínio colaborará para a melhoria do clima organizacional, da qualidade laboral, da qualidade de vida e aumento da satisfação pessoal de todos. A atuação do pedagogo empresarial é ampla.

Além dos conhecimentos gerais que são proporcionados pelos cursos de Pedagogia, outros conhecimentos do pedagogo fazem com que ele seja importante para as empresas e podem ser assim identificados: conhece recursos auxiliares de ensino, entende do processo de ensino-aprendizagem, sabe avaliar seus programas, estudou didática (arte de ensinar) no seu curso superior, sabe elaborar projetos. Além desses pré-requisitos que são indispensáveis à função, outros se fazem necessários para uma boa atuação profissional.

Em resumo, as funções e atribuições do Pedagogo dentro da empresa relacionam-se a cinco campos: atividades pedagógicas, técnicas e organizacionais, sociais e administrativas, podendo ser assim sintetizadas:

- Conceber, planejar, desenvolver e administrar atividades relacionadas à educação na empresa.
- Diagnosticar a realidade institucional
- Elaborar e desenvolver projetos, buscando conhecimento também em outras áreas profissionais
- Coordenar a atualização em serviço dos profissionais da empresa
- Planejar, controlar e avaliar o desempenho profissional dos funcionários da empresa

- Assessorar as empresas no que se refere ao entendimento dos assuntos pedagógicos atuais.

O pedagogo empresarial pode atuar na área de Recursos Humanos da empresa, ajudando na seleção de pessoal e na área de treinamento.

Pela formação na área da gestão escolar, especialmente na área de planejamento, o pedagogo tem condições de ajudar a empresa na elaboração de declaração de sua missão, em que constem suas metas e aspirações, seus valores, sua cultura e estratégias a serem utilizadas, envolvendo funcionários e colaboradores. Exposto em lugar visível, este documento deve conter a declaração de valores e princípios éticos da empresa, como solidariedade, honestidade, justiça, compromisso, respeito ao próximo, integridade, lealdade. Além disso, o curso de Pedagogia trabalha bastante com a gestão participativa na escola, que pode ser devidamente adaptada à empresa.

Os conhecimentos de Psicologia, recebidos e construídos no curso de Pedagogia fazem com que o pedagogo saiba manter as relações interpessoais dentro da empresa bastante harmoniosas. Muito importante na organização da empresa é a valorização de empregados e colaboradores. Isso pode ser feito através de cuidados constantes para que o ambiente de trabalho seja tranquilo, que permita o diálogo, a autonomia e favoreça a criatividade. Uma forma de valorização é dar aos funcionários o conhecimento de seus direitos trabalhistas, assim como dos direitos humanos.

O respeito à diversidade, o respeito à vida pessoal e familiar dos funcionários, a solidariedade em situações complexas, o atendimento às necessidades dos funcionários são ações significativas que tornam o ambiente empresarial acolhedor.

Diversas atividades de cunho social, de caráter interno e externo, ou ambos, podem ser desenvolvidas pelo pedagogo. As atividades de caráter interno são as relacionadas aos integrantes da comunidade empresarial, e atividades de caráter externo, são as ligadas à comunidade externa e à sociedade como um todo.

As atividades de caráter interno dedicam-se ao bem estar dos funcionários e suas famílias. Cabe ao pedagogo, por exemplo, a ajuda à colocação dos filhos dos funcionários na escola, bem como procurar parcerias locais para oferecer serviços diversos de interesse dos funcionários, tais como creches, atendimento pediátrico, atendimento psicológico, atendimento ao idoso, assessoria jurídica, assessoria de planejamento financeiro, academias de ginástica etc., assim como agendar cursos e palestras sobre temas essenciais à vida saudável: atividade física e qualidade de vida,

efeitos do fumo sobre o organismo, a prevenção da dependência química, do alcoolismo, hábitos posturais saudáveis, a boa qualidade do ar e outros.

Com a reestruturação produtiva, novos campos de trabalho têm sido abertos na empresas, e esse é o caso do pedagogo, que diante disso já não pode mais ficar preso somente as escolas. É importante também que as faculdades notem esta mudança no mercado e passem a preparar seus alunos para esta nova realidade, pois atualmente a pedagogia empresarial é ignorada pela maioria delas.

O tema é tratado apenas em algumas instituições de ensino e ainda assim, só no caso de cursos de pós-graduação, como é o caso da PUC- Minas por exemplo. **(Segue anexa neste trabalho a grade do curso de férias PUC- Minas em Pedagogia empresarial, é muito interessante ler os objetivos do curso, pois ajuda a entender ainda melhor como é a participação do profissional de pedagogia dentro da empresa.)**

Essa parceria entre as áreas da educação e trabalho, envolvendo todos os sujeitos sociais e contribuindo para uma formação humana mais global, não pode ser desconsiderada. Há muitas possibilidades de atuação para o pedagogo na empresa, em decorrência de sua formação profissional.

Propor ações de atualização para melhor qualificar o pessoal da organização, lidar com planejamento, propor projetos variados, atentar para a saúde e qualidade de vida do trabalhador, num projeto multidisciplinar envolvendo outros profissionais, propor atividades culturais e educacionais e demais atividades já apontadas neste trabalho, podem ser atividades desenvolvidas pelo profissional da educação.

É preciso usufruir das conquistas tecnológicas no sentido de se formar parcerias, relações, interligações entre o mundo do trabalho empresarial e o mundo do trabalho educacional. Só assim nossa sociedade terá condições efetivas de evoluir econômica, social e educativamente.

Talvez tenha chegado a hora de não mais os educadores ficarem colocando o setor empresarial como cúmplice do capitalismo, que só se preocupam com a produtividade e a eficiência, almejando o lucro; por outro lado, nem os empresários ficarem colocando a responsabilidade da falta de competência de seus funcionários na escola que não soube prepará-los.

## Capítulo II

### *IDENTIDADE*

---

Identidade é o conjunto de caracteres próprios e exclusivos com os quais se podem diferenciar uma determinada pessoa, de acordo com suas atividades, sua história de vida, seu futuro, seus sonhos, suas fantasias, características de personalidade e outras coisas relativas ao indivíduo. A identidade faz de cada um, sujeito único e consciente de si mesmo.

Mas só passamos a ser alguém quando descobrimos o outro porque, desta forma, adquirimos termos de comparação que permitem o destaque das características próprias de cada um, ou seja, a identidade depende da diferenciação que fazemos entre o “eu” e o “outro”.

As diversas abordagens têm opiniões diferentes a respeito da possibilidade de mudança da identidade ao longo da vida de uma pessoa. Para a psicanálise, o sujeito só pode se definir a partir de sua relação com os pais. O sujeito é produto da relação de amor e identificação com os pais. A criança disputa o amor de um dos pais, buscando identificação com o modelo que o outro representa.

Segundo esta abordagem, o sujeito introjeta as identificações infantis e, através delas, vai formando sua identidade, diferenciando-se dos outros e possibilitando que a sociedade possa reconhecê-lo como alguém.

Outra importante concepção de identidade é a psicossocial, descrita por Antonio da Costa Ciampa. Nesta linha, a identidade tem o caráter de metamorfose, ou seja, as mudanças ocorrem constantemente, o que, entretanto, não aparece. A aparência da identidade é de algo que não muda. A identidade, para a psicossocial, pressupõe a realidade social na qual o indivíduo está inserido. Revela uma condição de vida, estrutura familiar, religião e costumes da pessoa. No entanto, sabemos quem é a pessoa,

não apenas por sua definição, mas por suas atividades, esta é a principal construção da identidade.

Um ponto importante a ser considerado é que fazemos parte de diversas organizações e, portanto, nossa ação é fragmentada. Somos o que fazemos naquele momento, em cada papel que desempenhamos, o de aluno, filho, amigo, irmão, e uma coisa não inclui necessariamente a outra. Cada atividade toma forma a partir de um personagem, que temos nas diversas situações de nossas vidas. Identidade é, para a psicossocial, movimento constante.

Inúmeras questões estão associadas à identidade. Historicamente, o termo empregado para significar o que hoje se entende por identidade foi personalidade, privilegiando não só a perspectiva individualista, mas também uma visão em que os princípios da ciência médica sustentavam toda proposta de compreensão. Nesse contexto, os debates versavam sobre o “normal” e o “patológico”, o “natural” e o “inerente”.

Essa priorização do ser biológico e individual acaba por instituir uma dicotomia entre o indivíduo e o grupo, entre o homem e sociedade e o conceito de personalidade oferecia um conjunto de princípios que previamente classificavam os indivíduos em categorias. Baseados no princípio de “normalidade” e estrutura psíquica invariante, aplicado a todos indistintamente, os psicólogos mostravam-se despreocupados em investigar o comportamento dos homens. O comportamento, em si, configurava-se como recurso para alimentar os princípios constitutivos da personalidade normal ou patológica. A história social e singular do indivíduo participava apenas como pano de fundo para a expressão dos comportamentos conhecidos.

Contrários a esta perspectiva, e preocupados em considerar o homem enquanto sujeito social, inserido num contexto sócio-histórico, foi adotado o termo identidade pelos psicólogos sociais.

Há momentos na história, como registrado na antigüidade clássica (época marcada pela valorização da vida individual e do mundo interno), em que se verifica um maior interesse sobre a questão da identidade. Em contrapartida, constata-se um declínio acentuado no feudalismo devido à influência da concepção cristã de homem e do corporativismo feudal, fazendo com que historiadores remetam o aparecimento da individualidade aos séculos XI, XII e XIII. As condições favoráveis para que se propagassem as produções teóricas sobre a identidade, surgem época do movimento romântico, em que o egocentrismo e a introspecção atingiram o seu auge.

Na visão psicológica, os estudos sobre identidade são tratados geralmente pela Psicologia Analítica do Eu e pela Psicologia Cognitiva, que em comum compartilham a noção de desenvolvimento, marcado por estágios crescentes de autonomia, entendendo a identidade como produto da socialização e garantida pela individualização.

Desde o início dos estudos a respeito da identidade há uma dificuldade que existe até hoje, esta dificuldade se deve ao fato de ser dada uma ênfase excessiva, ora no individual, ora no social. O tema é sempre abordado levando em conta a linha limite entre o social e o individual, mas na tentativa de dar conta de articular essas duas instâncias, atualmente, a expressão "identidade social" vem sendo empregada, visto que muitos autores acreditam que é a partir desta articulação que é tecida a identidade.

É interessante o uso do termo *identidade social*, uma vez que os elementos que o compõem parecem apontar, de forma mais evidente, as duas instâncias, individual e social.

É como se ele privilegiasse, de um lado, o indivíduo, e de outro lado, a coletividade, resultando numa configuração na qual se capta o homem inserido na sociedade, e à dinâmica das relações sociais.

A cisão encontrada nos textos de diferentes autores pode levar a um entendimento do homem como sendo *dois*; coexistindo independentemente e/ou separadamente um "eu" e um homem que se relaciona com outros homens.

Pode-se dizer que a concepção de homem que norteia tal rompimento vincula-se à idéia de natureza humana, cujos princípios pregam que todas as potencialidades do indivíduo são inatas, ou seja, o ambiente social exerce um papel secundário, ele apenas promove condições para a manifestação dessas habilidades já existentes dentro do ser.

É necessário compreender qual visão de homem orienta o estudo dessa categoria de análise - a identidade social, por constituir-se numa lente que regerá todo o processo de pensamento e construção do conhecimento desse fenômeno psicológico.

A identidade é considerada uma categoria de análise, ou seja, constitui-se em uma forma de mediação para a compreensão de um determinado objeto, é o elemento que é utilizado como referencial para submeter um objeto a uma análise; um recurso teórico que vai subsidiar a compreensão de um dado fenômeno.

Há um outro enfoque que deixa um pouco de lado a idéia de natureza humana e assume uma concepção de homem como ser sócio-histórico. Nesse caso as condições biológicas são vistas como a sustentação de um desenvolvimento sócio-histórico.

Os autores que pensam por esta linha acreditam que o homem se constitui, a partir de um suporte biológico que lhe dá condições gerais de possibilidades (próprias da espécie humana) e condições particulares de realidade (próprias de sua carga genética). No entanto, as características humanas historicamente desenvolvidas se encontram objetivadas na forma de relações sociais que cada indivíduo encontra como dado existente, como formas históricas de individualidade, e que são apropriadas no desenrolar de sua existência através da mediação do outro.

Logo, a identidade não é inata e pode ser entendida como uma forma sócio-histórica de individualidade. O contexto social fornece as condições para os mais variados modos e alternativas de identidade. O termo identidade pode, então, ser utilizado para expressar, de certa forma, uma singularidade construída na relação com outros homens.

Os acontecimentos da vida de cada pessoa geram sobre ela a formação de uma lenta imagem de si mesma, uma viva imagem que aos poucos se constrói ao longo de experiências de trocas com outros: a mãe, os pais, a família, a parentela, os amigos de infância e as sucessivas ampliações de outros círculos de outros: outros sujeitos investidos de seus sentimentos, outras pessoas investidas de seus nomes, posições e regras sociais de atuação (Brandão, 1990, p. 37).

A identidade é o ponto de referência, a partir do qual surge o conceito de si e a imagem de si, e não um sinônimo de autoconsciência ou auto-imagem. É como se esta singularidade e o reconhecimento pessoal dela não *fossem algo já* construído, mas sim algo que vai *sendo* construído, ou seja, não há uma imutabilidade. A identidade não se apresenta sob a forma de uma entidade que rege o comportamento das pessoas, mas é o próprio comportamento, é ação, é verbo.

Não há uma separação, mas sim uma articulação, em que os limites, se é que realmente existem, entre o social e o individual se confundem. Para existir *um*, são necessários *dois*, não apenas do ponto de vista da concepção, da genética, da sobrevivência, mas sobretudo em se tratando do homem ser reconhecido como tal; o homem só se vê como homem se os outros assim o reconhecerem. Sob essa perspectiva, é possível conceber a identidade pessoal como, e ao mesmo tempo, social, superando a falsa dicotomia entre essas duas instâncias. Todo esforço em compreender o homem,

recorrendo à História, só tende a confirmar a dependência deste ao conjunto das relações nas quais está envolvido.

Para que a questão da identidade seja melhor esclarecida, torna-se necessário partir da análise de algumas especificidades que a constituem. Ciampa há muito tem se dedicado ao estudo da identidade, norteado por uma concepção sócio-histórica de homem. Para ele, a compreensão da identidade exige que se tome como ponto de partida a representação de identidade como um produto, para então analisar seu próprio processo de construção.

A identidade é uma construção social, marcada por diversas significações, sentidos e terminologias, que atravessam a configuração do termo ao longo da história. Esta polissemia se dá, principalmente, pela diversidade de áreas de conhecimento que estudam o tema em questão.

Essa imprecisão conceptual não se restringe ao universo da vida cotidiana, mas reflete a dificuldade nos mais variados campos do conhecimento que têm se dedicado a essa temática, como a Antropologia, Filosofia, Sociologia e Psicologia.

A partir disso, faz-se necessário um exercício de re-significação da identidade, que deve ser feito levando em consideração os princípios da dialética na forma de “leis”, como delineadas por Gadotti (1983), pois permite caracterizar a identidade enquanto um processo histórico que está diretamente ligado as relações sociais entre os indivíduos circunscritos ao momento atual do mundo globalizado, marcado por um capitalismo desorganizado, a fim de explicitar as novas bases sobre as quais se articula o pessoal e o social na contemporaneidade.

Já que o processo de construção da identidade, bem como seus elementos constituintes, tem um caráter dialético, é interessante destacar os princípios da dialética, para um melhor entendimento da noção de identidade, não só em seu aspecto representacional, mas também operativo.

São quatro “leis” básicas, a primeira diz que tudo se relaciona, a segunda diz que tudo se transforma, a terceira fala sobre mudança qualitativa e a última sobre unidade e luta dos contrários.

Segundo o primeiro princípio, a natureza é um todo coerente constituído por objetos e fenômenos, que estão ligados entre si, relacionando-se de forma recíproca.

A identidade é totalidade, e uma de suas características é a multiplicidade. Os papéis sociais são impostos ao indivíduo, desde o seu nascimento e assumidos pelo mesmo na medida em que se comporta de acordo com a expectativa da sociedade.

A cada personagem materializado, a identidade tem assegurada sua manifestação enquanto totalidade, mas uma totalidade que não se esgota nem tampouco se resume a concretização de personagens. As personagens são partes constitutivas da identidade e, ao mesmo tempo, configura-se como um todo que se cria a si mesmo, enquanto fenômeno de uma totalidade concreta. A identidade é ainda um universo de personagens já existentes e de outros ainda possíveis.

Desta forma, na relação com outros homens, o indivíduo não comparece apenas como portador de um único papel, pois diversas combinações configuram uma identidade como totalidade. Uma totalidade contraditória, múltipla e mutável, no entanto una. Ao se apresentar frente a uma determinada pessoa, comporta-se de uma dada maneira, neste momento as “outras identidades” pressupostas estão ocultadas.

A identidade é vista como totalidade não apenas no sentido da multiplicidade dos personagens, mas também no que se refere ao conjunto de elementos biológicos, psicológicos e sociais que a constitui.

Não podemos isolar de um lado todo um conjunto de elementos – biológicos, psicológicos, sociais, etc. – que podem caracterizar um indivíduo, identificando-o, e de outro lado a representação desse indivíduo como uma duplicação mental ou simbólica, que expressaria a sua identidade. Isso porque há como uma interpenetração desses dois aspectos, de tal forma que a individualidade dada já pressupõe um processo anterior de representação que faz parte da constituição do indivíduo representado. (Ciampa, 1984, p. 65).

O segundo princípio diz que tudo se transforma, para a dialética o movimento é uma característica inerente a todas as coisas. A natureza e a sociedade não são vistas como algo pronto e acabado, mas como elementos que estão em constante transformação. E a causa dessa transformação é a luta interna, a luta entre os elementos contraditórios que coexistem numa totalidade estruturada.

Essa “lei” dá conta do fato de que o movimento geral da realidade faz sentido, quer dizer, não é absurdo, não se esgota em contradições irracionais, ininteligíveis, nem sempre se perde na eterna repetição do conflito entre teses e antíteses, entre afirmações e negações. A afirmação engendra necessariamente a sua negação, porém, a negação não prevalece como tal: tanto a afirmação como a negação são superadas e o que acaba por prevalecer é uma síntese, é a negação da negação.

Segundo Ciampa, a identidade, assim como o movimento, é uma característica inerente a todas as coisas. Na realidade identidade para ele é movimento, é desenvolvimento do concreto, é algo que não está pronto, mas vai sendo construído, portanto não pode ser vista como um produto, deve ser vista como um processo.

O autor citado parte do princípio de que o ser humano é matéria, e como matéria está em constante transformação. É essa materialidade que permite ao homem expressar a condição da plasticidade, entendida como capacidade de projetar mundos, ou seja, o devir da identidade na forma de personagens possíveis (sonhos, projetos, esperanças). Em função dessa plasticidade, o homem pode negar o seu passado no futuro mediante condições objetivamente dadas. O indivíduo pode negar aquilo que lhe negam, criando condições objetivas para se transformar. Isso se dá mediante exercício de reflexão, pois só quando confrontamos as nossas representações sociais com as nossas experiências e ações, e com as de outros do nosso grupo social, é que seremos capazes de perceber o que é ideológico em nossas representações e ações conseqüentes, ou seja, pensar a realidade e os significados atribuídos a ela, questionando-os de forma a desenvolver ações diferenciadas, isto é, novas formas de agir, que por sua vez serão objeto do nosso pensar, é que nos permitirá desenvolver a consciência de nós mesmos, de nosso grupo social e de nossa classe como produtos históricos de nossa sociedade, e também cabendo a nós – agentes de nossa história pessoal e social – decidir se mantemos ou transformamos a nossa sociedade.

É no nascimento que a plasticidade, ou possibilidades, apresentam-se em sua plenitude, pois ao nascer, a criança encontra um mundo já constituído e sobre ela lançam-se as expectativas da sociedade. O homem, enquanto ser ativo apropria-se da realidade social, atribuindo um sentido pessoal às significações sociais. Dadas as condições objetivas, as expectativas da sociedade, bem como as expectativas internalizadas pelo próprio homem, a identidade vai sendo construída num constante processo de vir a ser. Um pequeno trecho da obra de Ciampa (1987), em que o autor utiliza-se da história de Severino - personagem ficcional do poema de João Cabral de Mello Neto – “Morte e Vida Severina” é destacada a cena de um nascimento:

Será este recém-nascido tão diferente dos Severinos homogêneos e homônimos que vimos encerrados na sua mesmice? Na verdade, é um ser do mesmo gênero que, inclusive, também pode vir a ser mais um Severino, como possibilidade – não como necessidade. O que caracteriza é a

plasticidade; define-se pelo vir-a-ser". Isso revela a vida ... " o humano é vir-a-ser humano – identidade humana é vida! (Ciampa, 1987, p.36).

Neste fragmento fica caracterizado o mundo simbólico, marca do homem. É essa subjetividade constituída por um universo de significados que transforma o "ser" em humano. O homem não cria apenas o mundo; cria sentido para o mundo em que vive. Traça caminhos, muda sua rota, altera sua "pré-destinação" pelas ações que realiza junto com outros homens. Por isso, deve ser visto como "se fazendo" e não "feito" e "acabado".

O princípio da mudança qualitativa revela que a *"transformação das coisas não se realiza num processo circular de eterna repetição, uma repetição do velho. Como é gerado o novo ? Esta mudança qualitativa se dá pelo acúmulo de elementos quantitativos que num dado momento produzem qualitativamente o novo."* (Gadotti, 1983 p. 26).

Como já salientado anteriormente, não basta apenas o aspecto representacional, mas deve-se considerar também o aspecto operativo da identidade. *"O nascituro, uma vez nascido, constituir-se-á como filho na medida em que as relações nas quais esteja envolvido concretamente confirmem essa representação através de comportamentos que reforcem sua conduta como filho e assim por diante"* (Ciampa, 1984, p. 66). Logo, não é suficiente uma representação prévia, essa identidade pressuposta, para ser mantida tem que ser "re-posta" a cada momento, mostrando seu caráter dinâmico. Contudo, a identidade sendo metamorfose aparece como não metamorfose, pelo trabalho de "re-posição".

Esse processo de re-posição muitas vezes confunde a questão do "movimento" da identidade. A re-posição é vista como algo *dado* e não como um *se dando*, num contínuo processo de identificação, devido ao fato de que as diferenças, a cada re-posição muitas vezes são pouco perceptíveis. A personagem pode ser a mesma: aluno, mas não o mesmo aluno. Como a sucessão é rápida, às vezes as mudanças não são reconhecidas. Mudanças pequenas dão a impressão de não-movimento, necessitam de um acúmulo de quantidade para que a percepção capte as transformações ocorridas. A cada dia, novos acontecimentos e significados são acrescidos à vida cotidiana, tornando o homem e o mundo "qualitativamente" diferentes. Quando a mudança é mais visível, diz-se que esta ocorreu "de repente", mas na verdade não existe "de repente", e sim um

acúmulo de elementos até o momento em que algo se torna distinto na forma como era percebido. A identidade é uma sucessão temporal com mudanças muito pequenas. Na relação do indivíduo com outros homens “as identidades” vão sendo re-postas e cada re-posição não é a mesma, as condições objetivas são outras, outros significados vão sendo dados e internalizados mesmo que imperceptíveis, pois como matéria estamos em constante transformação. Esta plasticidade permite ao homem a construção da sua singularidade, da sua identidade e de seu vir-a-ser.

O quarto e último princípio é o da contradição, essa “lei” propõe que o movimento das coisas e suas transformações se dão porque no interior destas coexistem forças opostas que tendem simultaneamente à unidade e à oposição. Essa contradição, de caráter universal, é inerente a todas as coisas materiais e espirituais.

A identidade é construída por elementos opostos, ela é diferença e igualdade; objetividade e subjetividade, ocultação e revelação, humanização e desumanização, e, para compreendê-la, é necessário articular essas dimensões aparentemente contraditórias a fim de superar a dicotomia individual/social que constitui a problemática da identidade desde a origem do termo.

Identidade é ao mesmo tempo diferença e igualdade, este termo evoca tanto a qualidade do que é idêntico, igual, como a noção de um conjunto de caracteres que fazem reconhecer um indivíduo como diferente dos demais. Assim, a identidade implica tanto no reconhecimento de que um indivíduo é o próprio de quem se trata, como também pertence a um todo, confundindo-se com outros, seus iguais. Para subsidiar tal afirmação, é interessante retomar a história de Severino, este personagem que na busca de sua singularidade (diferença), acentuava cada vez mais sua igualdade. Severino, tentando dizer quem é, recorre a um substantivo para indicar sua identidade, porém não é suficiente para que a sua identidade seja reconhecida. Em uma segunda tentativa, recorre a outros substantivos próprios como nome da mãe, do pai, definindo com isso a sua posição social – família determinada; procura então uma região geográfica, depois, acrescenta a descrição de seu corpo físico, mas nada o singularizava, até a morte e a vida eram iguais, ou seja, na busca da diferença encontrava igualdade.

Para muitos, a identidade se confunde com o nome e nele estão a diferença (pré-nome) e igualdade (sobrenome). Veja que no primeiro grupo social do qual participamos (família) as duas dimensões da identidade já começam a se manifestar, pois se por um lado temos o nosso nome, que nos diferencia do restante da família, por outro temos o sobrenome, que dentro da família é igual para todos.

Mas é importante frisar identidade não se resume ao nome da pessoa, o nome revela apenas parte dela!

A igualdade é expressa na história social compartilhada pela família, grupo social, localização geográfica, condições econômicas, culturais, etc. A diferença pode ser entendida como a constituição da singularidade, a transformação da significação social em sentido pessoal; e isso se dá pela atividade, através da concretização de personagens. É nesse processo de externalização (atividade humana) que a sociedade chega a se constituir como produto humano.

A singularidade (diferença) está na negação da negação, ou a negação de algo que nos é negado. A identidade singular é tecida na identidade social. Um momento da negação se expressa quando um indivíduo conquista seu reconhecimento, passando do indefinido e genérico, para o definido e singular, distingue-se dos demais com quem compartilha o mundo social. As características peculiares, que dizem respeito à maneira de cada um se relacionar com os outros, foram aprendidas nas relações grupais.

A história de vida do indivíduo é determinada pelas condições históricas do grupo social no qual está inserido, os papéis sociais que o homem aprende a desempenhar foram definidos pela sociedade e foram engendrados visando garantir a manutenção das relações sociais, para que as relações de produção da vida se reproduzam sem grandes alterações na sociedade em que o homem vive. Há casos em que a identidade singular está tão colada à identidade social que se confunde com aquela, há uma reprodução da ideologia dominante do conjunto de seus significados ao nível individual. Porém, ao refletir sobre as contradições entre as representações e suas atividades desempenhadas na produção da vida material, o homem faz com que as ações subseqüentes resultem num avanço no processo de conscientização. Apenas quando o ser humano for capaz de encontrar as razões históricas da sociedade e do grupo social, que explicam porque o homem age desta forma e como o faz, é que ele estará desenvolvendo a consciência de si mesmo.

A diferença é essencial para a tomada de consciência de si e é inerente à própria condição da vida social, pois a diferença só aparece tomando como referência o outro. Alguns autores ressaltam ainda que a consciência de si poderá alterar a identidade social, na medida em que dentro dos grupos que definem o homem, este questione os papéis quanto as suas funções históricas, ao mesmo tempo em que os membros se identifiquem entre si quanto a esta determinação e constatem as relações de dominação que reproduzem uns sobre os outros. Somente desta maneira é que o grupo poderá se

tornar agente de mudanças sociais. Enquanto esse questionamento, por assim dizer, se limitar à consciência individual e não for admitido por outros, ao menos como possibilidade empírica, terá apenas uma existência “fantasmagórica”.

Neste processo de externalização, o homem constrói seu mundo e ao mesmo tempo constrói a si mesmo e essa atividade construtora de mundos dos homens é o trabalho, trabalho enquanto atividade consciente do homem.

A atividade sempre está vinculada à consciência. E é mediante esse exercício de reflexão que o homem pode criar condições objetivas e superar as situações do cotidiano, concretizando outras personagens. Nessa concretização, a atividade é que configura a singularidade. O homem na sua atividade se distingue das outras espécies animais, já que sua atividade é consciente e sua produção não é determinada unicamente por suas necessidades imediatas.

É certo afirmar que também o animal produz, porém produz unicamente o que necessita de imediato para si ou para sua prole, conforme a necessidade física imediata, enquanto que o homem produz inclusive livre da necessidade física e só produz realmente liberado dela; o animal produz apenas a si mesmo, enquanto que o homem reproduz a natureza<sup>4</sup> inteira; o produto do animal pertence imediatamente com seu corpo físico, enquanto que o homem se defronta livremente com seu produto. O animal produz unicamente segundo a necessidade e a medida da espécie a que pertence, enquanto que o homem sabe produzir segundo a medida de qualquer espécie e sempre sabe impor ao objeto a medida que lhe é inerente, por isso o homem cria segundo as leis da beleza .

A base da sociedade, assim como a característica fundamental do homem está no trabalho, atividade pela qual o homem domina as forças naturais, humaniza a natureza, e ao mesmo tempo cria a si mesmo. O homem é um ser natural, no sentido de que foi criado pela própria natureza, submete-se às leis que são naturais e depende desta natureza para sobreviver. Mas ao mesmo tempo, o homem não se confunde com a natureza, pois a transforma de modo consciente segundo suas necessidades e, nesse processo, se faz homem. É nesta relação que o homem se constrói e transforma a si mesmo e a própria natureza. Mas o homem só é capaz de transformar a natureza e a si mesmo porque se reconhece e reconhece o outro nesse processo. A natureza humanizada não é, portanto, construída através de idéias ou resultado de uma abstração, mas atividade prática e consciente: a natureza humanizada é trabalho.

O que o indivíduo concretiza, vive, aquilo que tem sido e vivido corresponde à objetividade da identidade. A subjetividade da identidade está no “vir-a-ser” na forma

de personagens possíveis, está na plasticidade. O homem pode projetar um "vir-a-ser" baseado nas experiências passadas, se de alguma forma, o sentido dessas pretende preservar, e nesse processo procura criar condições objetivas que garantam a possibilidade de recriar no futuro, essas experiências; caso contrário pode criar novas condições para sua negação, conquistando assim, a superação. A superação pressupõe a concretização, isto é, só se pode superar aquilo que já foi concretizado, externalizado e, como foi dito, isso se dá pela atividade mediante o exercício de reflexão.

A identidade também é ocultação e revelação. A revelação é condição para a ocultação. Perante determinadas condições objetivas é revelada a uma dada pessoa uma personagem e ocultadas outras.

A identidade é também desumanização no sentido da impossibilidade de novas concretizações. O indivíduo desenvolve atividades que o negam como ser humano ou é forçado a repor personagens reproduzindo as condições que o desumaniza. Nesse movimento, o homem não se reconhece no produto de sua atividade, e isto se dá, pois o homem se relaciona com o produto de seu trabalho como um objeto alienado, *a apropriação do objeto aparece como alienação a tal ponto que quanto mais objetos o trabalhador produz tanto menos pode possuir e tanto mais fica dominado pelo seu produto, o capital*. O homem ao transformar a natureza transforma a si mesmo e nesta relação, produz-se como homem alienado, produzindo as condições de sua própria escravização, pois quanto mais o trabalhador produz, tanto menos tem pra consumir; quanto mais valor ele cria, tanto menos valioso se torna; quanto mais aperfeiçoado o seu produto, tanto mais grosseiro e informe o trabalhador; quanto mais civilizado o produto, tão mais bárbaro o trabalhador; quanto mais poderoso o trabalho, tão mais frágil o trabalhador; quanto mais inteligência revela o trabalho, tanto mais o trabalhador decai em inteligência e se torna um escravo da natureza.

Neste sentido, o indivíduo reproduz a ideologia dominante, mantendo as condições sociais, ou seja, não transforma nem as relações sociais, nem a ele mesmo. Enquanto humanização, o homem insere-se e define-se no conjunto de suas relações sociais, desempenhando atividades transformadoras destas relações, o trabalho apresenta-se como *atividade vital, vida produtiva, e não apenas como meios para a satisfação de uma necessidade, a de manter sua existência física*.

Nessa articulação entre atividade e consciência define-se a mesmidade (Ciampa, 1987). Este elemento caracteriza também a identidade enquanto movimento e plasticidade, pois se dá pelo ato de refletir o que temos sido e podemos ser. Trata-se de

uma postura do homem em dispor-se a saber mais, de refletir o conhecimento, recusando-se a reconhecê-lo como realidade absoluta. Em contrapartida, se dá a mesmice que pode ser descrita como simples re-posição de papéis, sem a mediação da reflexão.

Dentro dessa perspectiva é conveniente ressaltar é do contexto histórico e social em que o homem vive que decorrem suas determinações e, conseqüentemente, emergem as possibilidades ou impossibilidades, os modos e as alternativas de identidade, por isso pode-se dizer que a identidade é um fenômeno social, sendo assim impossível haver uma dissociação do estudo da identidade singular, do estudo da sociedade.

*“Somos personagens de uma história que nós mesmos criamos, fazendo-nos autores e personagens ao mesmo tempo”*. Esta frase de Ciampa (1987) significa que o homem é produto da sociedade, a sociedade é produto do homem.

A personagem se refere à identidade empírica que é a forma pela qual a identidade se expressa no mundo. Implica sempre na presença de um ator desempenhando um papel social. A personagem ao mesmo tempo se confunde e se diferencia do papel, isto porque o homem não ‘absorve’ passivamente o mundo social (com suas instituições, papéis, e identidades apropriadas), mas apropria-se dele de maneira ativa – somos também autores da nossa história ; a sociedade é produto do homem. O mundo objetivo é apreendido com plena significação subjetiva, atribuindo-lhes sentidos à realidade objetiva. É no desenvolvimento de atividades que o homem vai construindo sua história. A personagem está sempre relacionada a um papel social, e este representa uma identidade coletiva, abstrata e genérica; associada, construída e mediada pelas relações sociais. Nesse sentido, os homens são ao mesmo tempo autores e co-autores, pois precisam do outro para se concretizar. A reposição de personagens só é possível porque o outro oferece condições para isso. O outro é condição fundamental de expressão da identidade enquanto singularidade. É diante do outro que o homem pode negar aquilo que lhe negam. O homem tem que reconhecer a si mesmo e o outro no processo de construção da identidade, quando o homem se defronta consigo mesmo, também está se defrontando com outros homens.

A questão da identidade é complexa, uma vez que é múltipla, dinâmica, num constante devir. É uma intrincada rede de representações, em que cada personagem reflete tantos outros, todos constitutivos da identidade, ou melhor dizendo, instituintes de um processo identitário, desaparecendo, assim, qualquer possibilidade de se estabelecer um fundamento originário para cada uma delas. O mesmo ocorre com a

questão da relação homem-sociedade cuja complexidade é expressa por Allport (apud Ciampa, 1993, p.3) no seguinte questionamento:

Como pode sua natureza (do indivíduo) depender indubitavelmente da prévia existência de padrões culturais e de seus papéis numa estrutura social pré-determinada, enquanto que ao mesmo tempo ele é claramente uma pessoa única, selecionando e rejeitando influências de seu meio cultural e, por outro lado, criando novas formas culturais para orientar as futuras gerações ? E ainda mesmo enquanto essa interação entre o individual e o social está em evolução, o homem também é, certamente, um ser biológico, sujeito às leis de sua espécie.

Em linhas gerais podemos dizer então que a identidade é uma construção social, que caracteriza quem é o sujeito que se procura conhecer, procura captar o âmago do ser. No processo de formação da identidade interpenetram-se e influenciam-se reciprocamente fatores biológicos, sociais e psicológicos, por isso ela pode ser concebida como ponto de intersecção entre o indivíduo e a estrutura social a que ele pertence.

A interação entre sociedade e indivíduo é muito importante, pois a partir do momento em que o indivíduo reage às condições em que vive ele vai tecendo sua identidade. Porém é importante lembrar que a estrutura social não molda sozinha o comportamento de alguém, como já foi dito anteriormente, os fatores biológicos e psicológicos também influenciam. É preciso que haja uma desalienação por parte de cada pessoa, para que ela possa transcender os limites postos pelas condições em que vive.

Se identidade não é uma coisa que uns tem e outros não, se não é também uma qualidade, identidade parece ser mais um conjunto, um síntese de dados e características historicamente construídos, cujo portador é o indivíduo e/ou o grupo.

A identidade de um indivíduo está sempre referenciada a de outro indivíduo e a um grupo ao qual fazem parte, isto é, a identidade de um indivíduo (ou grupo) define-se não por si só (como se fosse uma entidade fechada e única), mas sua relação com outras identidades, relação esta marcada por semelhanças, diferenças, oposições.

Por isso é que pode-se dizer que a identidade é aquilo que individualiza o sujeito, ao mesmo tempo em que o socializa, é aquilo que o diferencia e que o torna um igual.

***QUEM É O PEDAGOGO EMPRESARIAL***

---

Além de toda a bibliografia encontrada e lida sobre os temas envolvidos, foi usada ainda uma entrevista nesta pesquisa. A entrevistada é uma pedagoga formada pela Unicamp que hoje trabalha em uma empresa.

Quando questionada sobre sua formação ela disse que sempre soube que faria uma graduação na área das ciências humanas, visto que exatas e biológicas nunca a atraíram.

Disse também que o interesse pelo mundo corporativo sempre fez parte de sua vida, ela sempre admirou muito aqueles executivos, com uma vida agitada e repleta de compromissos e se identificava muito com isso.

Baseada principalmente nesses dois pontos é que ela foi escolher os cursos para os quais faria inscrição no vestibular. Levando em conta as possibilidades existentes nas três maiores universidades do estado de São Paulo ela fez a escolha pelos seguintes cursos: economia, marketing e pedagogia. Ou seja, desde o início sua intenção já era ser pedagoga empresarial, não pensou em fazer o curso para trabalhar no ambiente escolar, como é o caso da maioria das pessoas.

Ela passou no vestibular para economia e pedagogia, acabou escolhendo o segundo por conta de ser numa faculdade de maior prestígio e mais próxima da cidade onde morava, além disso, teve forte influência da irmã, que estava prestes a concluir este mesmo curso, nesta mesma universidade.

O início da graduação foi muito difícil para ela, a fez até acreditar que tinha tomado a decisão errada. Mas ela se manteve firme no curso e ao chegar ao final dele percebeu que tinha feito uma boa escolha, pois apesar de ainda ter muito que aprender, considera que tem boas bases profissionais e pessoais, terminou sua graduação como

uma pessoa melhor do que aquela que havia entrado há 4 anos atrás. Mas ressalta a existência de uma grande deficiência nos currículos de pedagogia das faculdades, que visam apenas o ambiente escolar como campo de trabalho pedagógico.

Quem, assim como ela, deseja seguir a área da pedagogia empresarial acaba tendo que buscar os conhecimentos por si próprio, através de pesquisas e leituras ou ainda fazendo um curso complementar na área.

Atualmente trabalha na EMDEC (Empresa Municipal de Desenvolvimento de Campinas) com educação para o trânsito. Lá desenvolve vários projetos de educação para a mobilidade, participando desde a elaboração de panfletos para distribuição nas escolas e nas universidades, até a criação de apostilas, cursos, eventos e campanhas, sempre focando a conscientização para um trânsito mais seguro. Fica muito claro que para desempenhar todo este trabalho é absolutamente necessário que haja um embasamento pedagógico e o constante pensamento em qual é a melhor maneira (didática e metodologia) de atingir o público desejado, que varia desde crianças até idosos.

Hoje ela diz estar muito realizada com o seu trabalho, pois julga importante educar as pessoas para o trânsito, visando a redução dos acidentes. O mais interessante para ela é ver como seu trabalho pode provocar uma mudança de atitude no público-alvo. Sem contar que é um trabalho bem dinâmico, cada dia é uma coisa nova a ser criada e implementada, pensando sempre em como abordar as pessoas que querem atingir, em como e no que fazer para as sensibilizá-las.

Tomando por base esta entrevista e os conhecimentos a cerca da pedagogia empresarial e da questão da identidade fica muito claro quem é o pedagogo empresarial. Aqueles que trabalham com pedagogia empresarial geralmente trazem consigo um interesse pelo mundo corporativo aliado ao gosto pelo ensinar. São pessoas que tem plena consciência da real dimensão do papel do pedagogo (não que os pedagogos escolares não tenham, mas no caso do pedagogo empresarial isso é fator determinante) e que foram muito fortes em sua decisão, não deixando que a sociedade moldasse por si só sua identidade e os “empurrasse” para dentro da escola, visto que o senso comum julga que este seja o único campo de atuação do pedagogo.

E trabalhar na área, com certeza, exige muita força de vontade, pois os currículos de graduação em pedagogia não contemplam a área empresarial, exigindo do aluno que busque por si próprio ter uma formação mais ampla e abrangente, através de leituras, cursos extra, etc.

Hoje, podemos dizer que quem trabalha nesta área é um especialista em conduzir o comportamento das pessoas em geral, a fim de proporcionar a aprendizagem, a mudança no comportamento humano.

Para isso, ele tem necessidade de conhecer tudo quanto diga respeito à pessoa humana, para ter condições de orientá-la eficazmente e de mostrar ao educando como agir de maneira mais construtiva e produtiva para si e para os que o cercam, proporcionando o que chamamos de educação, que nada mais é do que o conjunto de ações, de influências e de sugestões exercidas sobre os indivíduos no sentido de aproveitar todas as possibilidades fisio-psíquicas, preparando a pessoa não só para cumprir seus deveres gerais de cidadão, mas também para o desempenho de uma atividade ou profissão.

A educação que vem de fora, que recebemos da sociedade, é a chamada hetero-educação, que recebemos continuamente e que tem grande influência sobre nós. Essa ação formadora da personalidade, exercida pela sociedade sobre nós pode se manifestar de forma espontânea, que se torna inconscientemente persuasivo, por meio dos hábitos, da tradição e dos costumes, ou intencional, por meio da organização dos grupos sociais aos quais pertencemos, especialmente aqui, o grupo de trabalho profissional.

Existe ainda a auto-educação, que consiste em receber influências, buscadas por si mesmo, pode ser ou não intencional.

Os profissionais de Treinamento Empresarial são capazes de proporcionar de forma bastante satisfatória a educação, por serem especialistas no processo de aprendizagem e serem, na maioria dos casos, pessoas vocacionadas. Treinam muito para conseguirem o aumento da produtividade pessoal. Desenvolvem a qualidade, pois tem a responsabilidade de agradar as empresas clientes e permanecer longo tempo no mercado.

O que o pedagogo empresarial busca é efetivar os saberes corporativos e como seu domínio colaborará para a melhoria do clima organizacional, da qualidade laboral, da qualidade de vida e aumento da satisfação pessoal de todos.

Pedagogos Empresariais especializados em mudanças de comportamento e no desenvolvimento de relações humanas sabem que é imprescindível realizar antes de tudo, muitas atividades estimulantes de emoções positivas com o pessoal que se relaciona com a empresa.

A força poderosa na construção da boa imagem é estimular sentimentos agradáveis e formar a opinião positiva, das pessoas que estão, direta ou indiretamente, participando da Empresa, clientes internos e externos, através de todos os tipos de comunicação e

relacionamento amável. Isso pode ser alcançado através de organização de vários treinamentos, reuniões festivas, eventos para as famílias, passeios, excursões, feiras, benefícios, etc.

Mais uma evidência da importância da participação do pedagogo na vida empresarial é o fato de que há tempos atrás, era competitiva a empresa que tinha os melhores preços para seus produtos. Na atualidade, o que pesa na competitividade são as relações que se estabelecem com clientes, empregados, fornecedores, parceiros e colaboradores, além da comunidade, governo e a própria sociedade, ou seja, é dado muito valor às pessoas, por isso é importante propiciar o bem estar, a satisfação e o desenvolvimento delas.

Os conhecimentos de Psicologia, recebidos e construídos no curso de Pedagogia fazem com que o pedagogo saiba manter as relações interpessoais dentro da empresa bastante harmoniosas. Muito importante na organização da empresa é a valorização de empregados e colaboradores.

O perfil do pedagogo desejado pelas empresas baseia-se nas seguintes habilidades: criatividade, espírito de inovação, compromisso com os resultados, pensamento estratégico, trabalho em equipe, capacidade de realização, direção de grupos de trabalho, condução de reuniões, enfrentamento e análise em conjunto das dificuldades cotidianas das empresas, bem como problemas profissionais.

Além dos conhecimentos gerais que são proporcionados pelos cursos de Pedagogia, outros conhecimentos do pedagogo fazem com que ele seja importante para as empresas e podem ser assim identificados: conhece recursos auxiliares de ensino, entende do processo de ensino-aprendizagem, sabe avaliar seus programas, estudou didática (arte de ensinar) no seu curso superior, sabe elaborar projetos. Além desses pré-requisitos que são indispensáveis à função, outros se fazem necessários para uma boa atuação profissional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- BRANDÃO, R. C. **Identidade e etnia: construção da pessoa e resistência cultural**. São Paulo: Brasiliense, 1990.
- CIAMPA, A.C. Identidade. In: W. Codo & S. T. M Lane (Orgs.). *Psicologia social: o homem em movimento* (pp. 58-75), São Paulo: Brasiliense, 1984.
- CIAMPA, Antonio da Costa. **Identidade: Teoria e Pesquisa**. São Paulo: EDUC (Editora da PUC/SP), 1985.
- EVANS, Richard Isodore. **Construtores da Psicologia**. São Paulo – SP. Summus/EDUSP, 1979.
- FERREIRA, A. B. H. **Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.
- GADOTTI, M. *Concepção dialética da educação*. São Paulo: Autores Associados, 1983.
- HOLTZ, Maria Luiza Marins. **Lições de Pedagogia Empresarial**. Disponível em: [http://www.mh.etc.br/ml\\_licoedepedagogiaempresarial.htm](http://www.mh.etc.br/ml_licoedepedagogiaempresarial.htm)  
<http://pt.wikipedia.org/wiki/Identidade>
- PASCOAL, Miriam. **O Pedagogo na Empresa e a Responsabilidade Social Empresarial**. Campinas – SP: Pucc, 2007.
- PIERONI, Raquel. **A Atuação do Pedagogo na Empresa**. Campinas – SP: Unicamp, 1998.
- Site do Ministério da Educação
- TREVISAN, Neiva Vieira e LAMEIRA, Leocadio J. C. R. **Formação do educador para pedagogia nas empresas**. Santa Maria – RS: Revista do Centro de Educação, 2003.
- Wikipédia. **Identidade**. Disponível em:

- Wikipédia. **Pedagogia Empresarial**. Disponível em:  
[http://pt.wikipedia.org/wiki/Pedagogia\\_empresarial](http://pt.wikipedia.org/wiki/Pedagogia_empresarial)

### **Grade curso de férias PUC- Minas (Pedagogia empresarial)**

A pedagogia, entendida como arte e ciência do processo ensino/aprendizagem, e o pedagogo, que orienta o trabalho rumo a objetivos e metas estabelecidas pelas empresas, podem trazer uma contribuição importante para a organização dos recursos humanos, visando à cooperação mútua nas relações profissionais.

#### **Público-alvo:**

Profissionais com formação superior em pedagogia, psicologia, administração e áreas afins.

#### **Objetivo(s):**

- Compreender o contexto socioeconômico-cultural-produtivo externo e interno da organização, bem como situar o trabalho como processo educativo e ético na sociedade do conhecimento;
- Identificar e aplicar princípios pedagógico-educacionais que potencializem o desenvolvimento da organização e de seus integrantes;
- Fomentar a produção de conhecimentos científico-pedagógicos necessários ao desenvolvimento das organizações;
- Estudar a influência dos fatores sociológicos, psicológicos e antropológicos nos processos de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e avaliação de recursos humanos nas empresas;
- Estruturar setores de ensino e treinamento em empresas;

- Capacitar interessados em trabalhar em empresas, integrando-os nos processos de gestão empresarial.

**Disciplinas:**

Administração de Empresas e Planejamento Estratégico

Dinâmicas Organizacionais

Gestão de Recursos Humanos e a Cultura Organizacional

Gestão Estratégica de Pessoas e Competências

Jogos Empresariais

Métodos e Técnicas de Ensino e Treinamento na Empresa

Métodos e Técnicas de Pesquisa na Empresa

Mundo Contemporâneo e Ética Profissional

O Processo de Aquisição de Conhecimento nas Empresas

Projetos Educacionais na Empresa: desenvolvimento e execução I, II e III

Psicologia Organizacional e do Trabalho

Relações de Trabalho e de Poder na Empresa

Tecnologia, Trabalho e Educação

Tendências Empresariais e Consultoria Interna I e II

Tópicos Especiais em Pedagogia Empresarial