

## PRÁTICAS EDUCATIVAS NAS EMPRESAS: UMA POSSIBILIDADE PARA A ERGOFORMAÇÃO

### EDUCATIONAL PRACTICES IN BUSINESSES: A POSSIBILITY FOR ERGOTRAINING

### PRÁCTICAS EDUCATIVAS EN EMPRESAS: UNA POSIBILIDAD PARA EL ERGENTRENAMIENTO

**Bruno Vasconcelos Morais**

Universidade Federal de Minas Gerais

ORCID – <https://orcid.org/0000-0002-7704-1447>

**Mariana Veríssimo Soares de Aguiar e Silva**

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

ORCID – <https://orcid.org/0000-0002-4888-9801>

**Resumo:** Esta proposta de trabalho tem origem em uma pesquisa de mestrado em fase de conclusão. Tem como objetivo propor a ergoformação como uma premissa do trabalho do docente corporativo que promove a formação de trabalhadores na empresa. A ergoformação é uma prática ergologicamente orientada para a formação de trabalhadores em situação de trabalho. De acordo com a ergologia, é inimaginável o trabalho humano como pura execução de normas, de tarefas preconcebidas, pois nas práticas de formação profissional, o ergoformador assume que trabalhar não é, apenas, aplicar técnicas. O processo de formação do trabalhador abarca os saberes investidos, os saberes constituídos e a infidelidade do meio. Para intervir no trabalho, por meio do processo de ergoformação, o ato de trabalhar é uma necessidade de gerir as variabilidades inerentes às situações de trabalho. Como considerar nesse processo, os aspectos que são invisíveis à gerência e não limitados a comportamentos observáveis? Como resposta a essa questão, a ergologia, indica três aspectos importantes no processo de ergoformação do trabalhador: a centralidade nas situações reais de trabalho, a produção de saberes de forma coletiva e a valorização da experiência concreta dos trabalhadores. Essa postura de ergoformador permite estabelecer um rompimento com um contexto que emerge na grande parte dos processos pedagógicos que visam formar trabalhadores, a dicotomia entre teoria e prática.

**Palavras-chave:** Ergoformação. Docente corporativo. Trabalho e educação.

**Abstract:** This work proposal originates from a master's research that is nearing completion. Its objective is to propose ergotraining as a premise of the work of corporate professors who promote the training of workers in the company. Ergotraining is an ergologically oriented practice for training workers in work

situations. According to ergology, human work is unimaginable as a pure execution of norms, of preconceived tasks, because in professional training practices, the ergo-trainer assumes that working is not just about applying techniques. The worker's training process encompasses the invested knowledge, the constituted knowledge and the infidelity of the environment. To intervene at work, through the ergotraining process, the act of working is a need to manage the variability inherent in work situations. How to consider in this process, the aspects that are invisible apart and not include the observable characteristic? As an answer to this question, ergology indicates three important aspects in the worker's ergotraining process: the centrality in real work situations, the collective production of knowledge and the appreciation of the workers' concrete experience. This ergo-trainer posture allows establishing a break with a context that emerges in most of the pedagogical processes aimed at training workers, a dichotomy between theory and practice.

**Keywords:** Ergoforming. Corporate teacher. Work and education.

**Resumen:** Esta propuesta de trabajo parte de una investigación de maestría en fase de conclusión. Su objetivo es proponer la ergoformación como premisa del trabajo del docente corporativo que promueva la formación de los trabajadores en la empresa. El ergoentrenamiento es una práctica orientada ergológicamente para el entrenamiento de trabajadores en una situación de trabajo. Según la ergología, el trabajo humano es inimaginable como pura ejecución de normas, de tareas preconcebidas, porque en las prácticas de formación profesional, el ergoentrenador asume que trabajar no es sólo aplicar técnicas. El proceso de formación del trabajador abarca el saber invertido, el saber constituido y la infidelidad del entorno. Para intervenir en el trabajo, a través del proceso de ergoentrenamiento, el acto de trabajar es una necesidad de gestionar la variabilidad inherente a las situaciones de trabajo. ¿Cómo considerar en este proceso aspectos que son invisibles para la gestión y no se limitan a comportamientos observables? Como respuesta a esta pregunta, la ergología señala tres aspectos importantes en el proceso de ergoformación del trabajador: la centralidad en situaciones reales de trabajo, la producción colectiva de conocimientos y la valorización de la experiencia concreta de los trabajadores. Esta postura de ergo-entrenador permite establecer una ruptura con un contexto que emerge en la mayoría de los procesos pedagógicos que tienen como objetivo la formación de trabajadores, la dicotomía entre teoría y práctica.

**Palabras-clave:** Ergoentrenamiento. Profesor corporativo. Trabajo y Educación.

## INTRODUÇÃO

Na atual conjuntura formada pelas condições históricas do sistema de produção e acumulação capitalista, as empresas buscam desenvolver nos trabalhadores competências empresariais e humanas, alinhadas com as estratégias da organização (PEIXOTO FILHO & SILVA, 2014, p. 77). Cruz (2010) corrobora alertando que para acompanhar a reestruturação do setor

produtivo, o modelo de educação profissional que focava na qualificação técnica do trabalhador, foi substituído pela valorização das competências no mundo do trabalho.

Nesse contexto, as empresas investem cada vez mais recursos para promoverem o enquadramento dos seus trabalhadores, surge assim um modelo de educação subordinado aos interesses do capital. Evidenciando um profissional docente que atua internamente nas empresas responsável pelo desenvolvimento de práticas educativas para a formação e qualificação dos trabalhadores. Embora a atuação desse docente, siga as diretrizes da empresa, sempre existirá possibilidade de adoção de uma postura que seja favorável, também, aos trabalhadores.

Esse texto se divide em 3 partes, primeiramente faz uma contextualização dos processos educativos que ocorrem nos espaços da empresa e o surgimento da profissionalidade docente nas empresas. Em seguida evidencia a proposta de ergoformação. E por fim, apresenta resultados parciais de uma pesquisa de mestrado em andamento.

## **AS CONFIGURAÇÕES DA EDUCAÇÃO NA EMPRESA**

O mundo do trabalho passou por um cenário de profundas transformações nas últimas décadas. Conforme os autores Antunes (1995) e Schwartz e Durrive(2010), o mundo do trabalho vem passando por grandes mudanças, tanto na dimensão material quanto na dimensão imaterial. Os autores concordam que no universo do trabalho existe um deslocamento nas relações de trabalho que gera impacto direto sobre o trabalhador.

Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a classe- que-vive-do-trabalho sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua forma de ser [...] Novos processos de trabalho emergem, onde o cronômetro e a produção em série e de massa são "substituídos" pela flexibilização da produção, pela

"especialização flexível", por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado (ANTUNES, 1995, p. 21,)

As empresas e trabalhadores buscam, nesse cenário, mecanismos para se adaptarem ao ritmo e intensidade das transformações no mundo do trabalho. Investir na formação profissional passou a ser uma alternativa salutar, tanto para os empresários quanto para os trabalhadores, mesmo que, a princípio, por interesses diferentes. Além disso, no âmbito da tecnociência a geração de conhecimento passa a ser um elemento de crucial relevância na produção de bens e serviços. Surge então, a “educação corporativa”.

Conforme Meister (1999), a chamada “educação corporativa” tem sido desenvolvida desde a década de 50, e teve a sua origem nos Estados Unidos, quando várias empresas passaram a incorporar práticas educativas nas suas rotinas com a intenção de aumentar a vantagem competitiva no mercado. Para a autora, a “educação corporativa” é um “guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e a educação dos funcionários, clientes e fornecedores, buscando aperfeiçoar as estratégias organizacionais, além de um laboratório de aprendizagem para a organização e um polo de educação permanente”(p.8). O termo “educação corporativa” carrega consigo um significado que se aproxima das técnicas mais sofisticadas de exploração do trabalhador pelo capital. A intencionalidade por trás dessa prática pode ser questionada, pois é notório que na maioria dessas ações apenas os interesses das empresas são levados em consideração na elaboração de programas educativos financiados pelos empresários ou subsidiados pelo governo. Para a concretização de práticas educativas nas empresas se faz necessário a presença de um profissional responsável pela elaboração e desenvolvimento de tais práticas, o docente corporativo.

Oliveira (2010), compreende o trabalho docente como uma categoria que abarca tanto os sujeitos que atuam no processo educativo nas escolas e em outras instituições de educação, nas suas diversas caracterizações de

cargos, funções, tarefas, especialidades e responsabilidades, determinando suas experiências e identidades, quanto às atividades laborais realizadas. Compreende, portanto, as atividades e relações presentes nas instituições, extrapolando os limites de espaços escolares. Pode-se, assim, considerar sujeitos docentes os professores, educadores, monitores, estagiários, diretores, coordenadores, supervisores, orientadores, atendentes, auxiliares, dentre outros. O trabalho docente não se refere apenas à sala de aula ou ao processo de ensino formal, pois compreende a atenção e o cuidado, além de outras atividades inerentes as práticas educativas. A partir dessa concepção entendemos os sujeitos docentes como os profissionais que desenvolvem algum tipo de atividade de ensino ou docência, abarcando assim os profissionais que desenvolvem práticas educativas em empresas.

Os docentes inseridos no contexto atual das organizações, são profissionais que atuam diretamente no processo de formação e qualificação dos trabalhadores. Conforme Bianchetti (2010), a atuação do docente nas empresas está atrelada ao setor de Recursos Humanos, seu trabalho, nesse âmbito, “envolve atividades de qualificação, requalificação e treinamento dentro da empresa”. A expressão docente corporativo é atribuída àquele que desenvolve ações docentes na empresa na e pela empresa com o intuito de qualificar os conhecimentos e as competências dos seus trabalhadores, com vistas à melhoria da produtividade (BIANCCHETTI, 2010). O trabalho do docente corporativo é aquele que possibilita desenvolver programas educacionais nas empresas. Porém, como ressalta Bianchetti (2010) os profissionais que atuam no meio acadêmico criticam o trabalho docente realizado no âmbito corporativo, enfatizando que o professor cede lugar ao instrutor.

Assim, em um contexto de grandes contradições, surge como alternativa a ergoformação, que procura colocar em prática as noções desenvolvidas pela ergologia no processo formativo dos trabalhadores. De início o que chama a atenção é a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, e o que ocorre entre essas duas dimensões (SCHWARTZ, 2010).

A ergoformação se apresenta como uma alternativa para a elaboração de práticas educativas nas empresas. Conforme Durrive (2010a, p. 295), “designa uma prática em formação que vê o trabalho a partir de um ângulo original”. O mesmo autor ressalta que “essa prática se conecta com as pesquisas em ergonomia e, sobretudo, em ergologia” (p.295). Como completa Trinquet (2010) é, antes de tudo, uma questão de postura, de posicionamento do docente diante da missão de formar trabalhadores.

## **ERGOLOGIA E ERGOFORMAÇÃO**

Segundo Trinquet (2010), a ergologia não é outra disciplina científica; trata-se de uma abordagem metodológica multidisciplinar voltada à atividade humana, elaborada de forma científica e a partir de uma base epistemológica comprovada. O olhar dessa abordagem para a atividade humana tem como objetivo a produção de conhecimento, com fundamentos científicos construídos a partir de diversos tipos de conhecimentos (“saberes investidos” x “saberes constituídos”) que se confrontam constantemente, desafiam e questionam uns aos outros, no que é conhecido como processos bidirecionais socráticos.

É impossível imaginar o trabalho humano como pura execução de normas de pensamento, de atividades concebidas e desejadas (SCHWARTZ & DURRIVE, 2010). Para a Ergologia o trabalho é sempre uma dialética, um encontro entre três parâmetros indissociáveis. Primeiro, o trabalho a ser feito e suas condições de realização. Envolve todo tipo de conhecimento multidisciplinar que é relacionado a este trabalho. É o que se chama de conhecimento instituído, o saber acadêmico. Segundo, para realmente realizar o trabalho, tem-se tudo que vem junto com os trabalhadores, individual e coletivo, mas sempre singular, o saber investido. Terceiro, a necessidade de adaptação às variabilidades do ambiente e do meio. A combinação desses três elementos, eles mesmos variáveis, é infinita. É por

isso que o trabalho é tão complexo de entender e analisar estando do lado de fora.

Diante dessa constatação, como então é possível ao docente, que atua na empresa, elaborar métodos de ensino que considerem esses três parâmetros? A abordagem ergológica aplicada ao processo de formação/qualificação do trabalhador nas empresas, visa contemplar os interesses do trabalhador. Para promover a formação do trabalhador sob a luz da ergologia, o docente que atua na empresa, articula os saberes investidos, saberes constituídos e as invariabilidades do meio. Esses três elementos permitem estabelecer um rompimento com um contexto que emerge na grande parte dos processos pedagógicos que visam formar trabalhadores, a dicotomia entre teoria e prática.

Durrive (2010b) aponta que “cada um se apropria ainda mais de sua experiência, de suas competências, e observa de outra forma a experiência e as competências de seus semelhantes”, o autor elucida que tal “lugar fonte” é o grupo local, ocorrendo, também, “quando as pessoas voltam a seus fazeres” surgindo assim “um caldeirão de inovações”, ocorre, portanto, a transformação do meio (DURRIVE, 2010, p. 312).

Para estabelecer um processo de erogoformação do trabalhador, Trinquet (2010) indica três princípios fundamentais, que devem ser configurados conforme cada formação, uma vez que “jamais é exatamente o mesmo enfoque temático que se deve ensinar, jamais se tem o mesmo público, as mesmas condições materiais, de tempo e de espaço, etc” (TRINQUET, 2010, p.107,). O primeiro deles diz respeito a centralidade das situações reais de trabalho no processo formação do trabalhador. Para o autor “é preciso colocar no centro de nossas preocupações a atividade real do trabalho e não somente a tarefa prescrita” (TRINQUET,2010, p.107). Compreender que o trabalho não é apenas a repetição de gestos e ações mecanizadas, permite ao docente elaborar práticas educativas que dão margem para o trabalhador decidir a melhor maneira de gerir o seu próprio trabalho.

O segundo princípio fundamental está relacionado ao processo de produção dos saberes. Conforme Trinquet (2010) “é preciso colocar em prática uma estrutura que favoreça a expressão e a produção de conhecimentos novos” (p. 108). Assim o docente necessita criar condições e estimular a criação de novas estratégias de gestão do trabalho pelos próprios trabalhadores. Já o terceiro fundamento, é justamente a valorização das situações concretas de trabalho, para o autor “é preciso ir, se possível, ao campo, aos locais de trabalho” (TRINQUET, 2010, p. 108). É impossível intervir no processo de trabalho se não conhecer como se configuram as situações do “aqui e agora” do trabalho. Para conhecer o trabalho real e a ação sobre ele é preciso estar próximo do que se passa no presente momento em que o trabalhador é convocado a colocar em prática seus saberes e agir conforme é solicitado pela situação.

Partindo de uma ramificação da categoria trabalho, a ergoformação se interessa pelos conhecimentos produzidos por meio das vivências, experiências e histórias dos próprios trabalhadores. No momento em que o trabalhador interrompe sua tarefa e é convidado a sair da rotina, encontra uma oportunidade de refletir coletivamente sobre a própria rotina do trabalho e indagar o vivido. Ao problematizar o cotidiano, o trabalhador retorna para a ação com um outro saber sobre si, sobre o trabalho, sobre a ação do trabalho em sua condição de vida e a ação de sua vida sobre o trabalho (SCHWARTZ e DURRIVE, 2010).

## **METODOLOGIA**

Nesse tópico será apresentado o método utilizado na interação virtual com os participantes, isto é, a forma que foi utilizada o recurso da internet para a aplicação do instrumento de pesquisa. Com o objetivo de realizar uma investigação sobre perfil pessoal e profissional dos docentes que atuam nas empresas, concepções sobre docência nas organizações e processo de elaboração de práticas educativas nas empresas.

O questionário foi disponibilizado na plataforma “Google Forms”, o link do questionário virtual foi enviado via a ferramenta WhatsApp, pelo próprio pesquisador. As pessoas que recebiam o link também tinham a opção de encaminhar para outros profissionais da área da cidade de Belo Horizonte. No total, obtivemos 19 participantes que responderam ao questionário integralmente de forma voluntária. O link ficou disponível para aceitar respostas no período de out/2019 a mar/2020. Todos os participantes responderam 100% das questões, pois a ferramenta utilizada possui um recurso que não permitia ao participante prosseguir sem ter respondido à questão anterior. Visando impedir a duplicidade de respostas o questionário foi configurado para permitir apenas uma resposta por endereço IP, que é o código de identificação do computador ou roteador recebido quando se conecta à internet.

Inicialmente, o participante foi esclarecido sobre os objetivos da pesquisa e para prosseguir, foi necessário o aceite eletrônico das condições expostas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponível no próprio questionário. O questionário é composto de 16 questões, sendo 4 questões de identificação como nome, idade, telefone e gênero, mais 11 questões de múltipla escolha e por fim 1 questão dissertativa, onde os participantes poderiam expor de forma livre o que pensam ser a razão dos investimentos da empresa em educação para o trabalhador.

As informações obtidas foram separadas nas seguintes categorias: perfil pessoal e profissional dos docentes que atuam nas empresas, concepções sobre docência nas organizações e processo de elaboração de práticas educativas nas empresas.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Elementos como o perfil dos docentes que atuam nas empresas, suas práticas educativas, suas condições de trabalho e a organização do trabalho se apresentam pouco explorados pelo viés da educação, foco

principal desta pesquisa. Na tentativa de responder a essa demanda, serão apresentados a seguir os resultados parciais de uma pesquisa de mestrado realizada com os docentes que atuam nas empresas.

Sobre a formação acadêmica dos participantes, conforme indicado na pesquisa, apenas 4 pessoas possuem formação pedagógica, representando 21% do total de respostas; destas 2 graduadas em pedagogia, 1 em licenciatura e 1 possui especialização em administração pedagógica. Também representando 21%, 4 pessoas do grupo possuem formação em comunicação social. Em segundo lugar, ambas, representando 16% das respostas cada, estão os graduados em psicologia (3) e os que se formaram no curso tecnólogo em gestão de recursos humanos (3). Em terceiro lugar, totalizando 11%, bacharéis em engenharia (2). Por fim, contendo 1 pessoa cada, o quadro também é composto por profissionais com as seguintes formações: administração (5%), tecnólogo em gestão comercial (5%) e, além disso, ensino médio (5%).

Com os dados coletados é possível inferir que as empresas não exigem uma formação pedagógica dos profissionais para atuarem com práticas educativas, valorizando outros aspectos em detrimento à formação docente. Revelando um ponto intrigante na relação entre formação e atuação dos docentes nas empresas, percebe-se que grande parte (79%) dos profissionais que assumem a condição de mediadores de conhecimentos de outros trabalhadores, são formados nas mais diversas áreas de conhecimento que não proporcionam uma formação pedagógica. Sendo assim, entende-se que os docentes que atuam nessas empresas realizam as suas atividades conforme sua experiência sem o aporte teórico devido, comum nas graduações em licenciatura e pedagogia em nível superior ou formação didática pedagógica.

Os participantes foram convidados a responderem a seguinte questão: “Você considera o seu trabalho como um trabalho docente?” Assim, pudemos conhecer o ponto vista dos profissionais sobre o trabalho que executam no processo educativo nas empresas. No grupo pesquisado, 15

peças afirmam que consideram o seu trabalho como um trabalho docente, o que corresponde a 80% do total das respostas. Em seguida temos 3 pessoas (15%) que apresentam dúvidas sobre o papel que exercem, respondendo que talvez o seu trabalho seja considerado como trabalho docente. Apenas 1 participante (5%) não se reconhece como docente.

Tal resultado coaduna com Oliveira (2010), ao afirmar que o sentido ontológico do trabalho, nos ajuda a compreender que a categoria trabalho docente não se limita à profissão. Ao utilizar o termo trabalho docente, imediatamente se faz uma conexão com professores. Isso ocorre, segundo Oliveira (2010), porque esses profissionais estão mais presentes, em quantidade, no processo educativo e assumem uma posição mais explícita no ato educativo. Portanto, o trabalho desenvolvido pelos profissionais pesquisados se configura como um trabalho docente, pois o fato de desempenharem suas funções (ensinar) fora do ambiente escolar, não deslegitima a categoria trabalho docente.

Sobre a atuação docente, o que é mais valorizado pelos docentes que atuam na empresa, na constituição das práticas educativas é a própria experiência profissional. Das pessoas pesquisadas, 63% afirmam que a experiência é mais importante para a execução de suas funções, 37% acreditam que o conhecimento específico é decisivo no desenvolvimento do seu trabalho enquanto docente. Nenhum dos participantes escolheu a opção formação pedagógica como elemento fundamental para a prática docente no interior das empresas.

Os dados apresentados acima, demonstram o prestígio que os profissionais pesquisados denotam para o saber proveniente das experiências laborais. Para Trinquet (2010), o saber adquirido por meio da atividade que tem sua origem na ação e na experiência humana é denominado na ergologia de "saber investido". Tal saber é composto, em parte, pela experiência de trabalho e das próprias vivências da pessoa (social, familiar, cultural etc.). O referido autor acrescenta que os saberes oriundos do conhecimento científico, acadêmico e das competências

disciplinares configuram o “saber constituído” (TRINQUET, 2010). Ambos são relevantes para a execução das tarefas na rotina de trabalho do docente que atua na empresa e de diversos outros trabalhadores independente das funções que exercem.

Quando foram questionados sobre o objetivo das empresas em investir nas ações educativas, por meio de uma pergunta dissertativa, grande parte das respostas remeteram a aspectos econômicos da empresa como: “melhoria de resultados”, “retenção de talentos”, “retorno financeiro”, “fazer o negócio crescer”, “desenvolver mão de obra”, “conseguir performance”, “desenvolvimento de comportamentos esperados para a sua atuação (conforme a cultura da organização)”, “tornar a empresa mais competitiva”, “aumento da produtividade”, “melhora da qualidade dos serviços prestados”, “baixo custo na contratação de novos funcionários”. Observa-se que em 74% das respostas aparecem questões relacionadas aos interesses da empresa.

Essa visão imediatista do processo educativo na empresa visa atender as necessidades mercadológicas da organização, e pode influenciar na postura adotada pelo docente que desenvolve seu trabalho nas empresas. Conforme Bianchetti (2010), os proponentes da educação no ambiente corporativo, a definem como um espaço interno das organizações gerenciado pela própria empresa, em busca da institucionalização de uma cultura de aprendizagem e desenvolvimento de competências sujeitada ao planejamento empresarial, a fim de garantir vantagens competitivas no mercado. Nesse sentido, uma visão unilateral do processo pode culminar em uma desatenção aos interesses dos trabalhadores, que deveriam ser o principal foco em um percurso formativo profissional.

Além do caráter economicista das respostas sobre o objetivo das empresas ao investirem em ações educativas para os trabalhadores, também emergiram respostas que evidenciam uma preocupação com o desenvolvimento do trabalhador. No total de 19 respostas, 26% delas apresentavam elementos que demonstram atenção ao processo de

formação dos trabalhadores com expressões como: “contribuir com a formação e qualificação do profissional”, “crescimento profissional e pessoal”, “a empresa oferecendo um ambiente psicologicamente saudável, com as condições necessárias de trabalho e com programas de desenvolvimento que estimula a prática, a experiência”, “para que possam ser capacitados”. Vale ressaltar que esses apontamentos apareciam nas respostas, sempre acompanhados de argumentos vinculados ao resultado da empresa como aumento de lucro, de competitividade, de qualidade do trabalho e de produtividade. O que nos indica que é necessário um aprofundamento da pesquisa em busca dos reais objetivos por trás do discurso de desenvolvimento profissional do trabalhador.

Os docentes que atuam na empresa afirmam que possuem autonomia na elaboração de programas de formação e qualificação dentro das organizações. Em 58% das respostas os docentes alegam que possuem muita autonomia para desenvolverem suas práticas, 42% reconhecem que possuem pouca autonomia nesse processo e nenhum participante escolheu a “opção não possui autonomia”. Ou seja, todos os profissionais entrevistados admitem possuir certo nível de liberdade de escolherem como irão atuar para promoverem a formação e qualificação dos trabalhadores.

Para a construção de programas de formação e qualificação dentro das empresas, os docentes responsáveis podem contar com a colaboração dos próprios trabalhadores que farão parte desses programas. Porém, nem sempre os trabalhadores são envolvidos no processo de elaboração, conforme as repostas do questionário, 37% dos docentes pesquisados alegam que o trabalhador não é envolvido em nenhum momento da definição do conteúdo ou metodologia de ensino. A grande maioria dos participantes afirma que o trabalhador contribui na elaboração das práticas educativas, sendo que 1 pessoa (5%) afirma que existe a participação do trabalhador na construção todos os programas e 11 pessoas (58%) declaram

que os trabalhadores são envolvidos apenas na elaboração de programas específicos.

Sobre a formação dos trabalhadores, Trinquet (2010) nos coloca a seguinte questão: “Como fazer para, durante a formação profissional, colocar no cerne das preocupações educacionais a atividade real desses assalariados, de modo a se servir do saber investido?” (p.106). A resposta para esse problema, pode ser a participação dos próprios trabalhadores na elaboração das práticas educativas que irão compor o seu processo de formação. Como apontam os resultados da pesquisa, essa prática já tem sido utilizada por parte dos docentes que atuam nas empresas. Trinquet (2010) nos alerta que um processo formativo que leve em consideração as preocupações educacionais dos trabalhadores é, “antes de tudo, uma questão de postura, de posicionamento, do formador” (p.106).

A construção de práticas educativas na empresa com a colaboração dos trabalhadores, indica que os docentes, nesse aspecto, levam em consideração os interesses dos trabalhadores para a efetivação de uma prática mais aderente às necessidades da classe e a realidade do trabalho. Porém, cabe aqui uma investigação mais aprofundada para compreender como se estabelece essa relação colaborativa e até que ponto as contribuições dos trabalhadores são, de fato, incorporadas nos projetos de formação e qualificação internos da empresa.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O profissional docente que atua nas empresas elabora e desenvolve práticas educativas para a formação e qualificação profissionais de trabalhadores dentro das organizações. Nesse contexto, as empresas impõem um modelo de educação que, a princípio, busca aumentar a sua vantagem competitiva no mercado econômico. Porém, o docente envolvido nesse processo possui certa autonomia e pode adotar uma postura também voltada para os interesses do trabalhador. Uma das

alternativas para esse dilema da prática docente nas empresas é a adoção de uma postura orientada pelas noções da ergologia, a ergoformação.

Essa discussão evidencia uma questão emergente no mundo do trabalho: a cargo de quem ficam as responsabilidades da formação e qualificação dos trabalhadores? Essa pesquisa buscou evidenciar alguns pontos da controversa realidade das práticas educativas que se desenvolvem nas empresas, a partir do ponto de vista dos profissionais que são os responsáveis por essas ações dentro das organizações. Assim, abre-se o debate sobre quem são esses profissionais, chamados de docentes corporativos, que exercem uma função muito importante nas organizações.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1995.

BIANCHETTI, L. Trabalho Docente Corporativo. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, Gestrado, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/?pg=dicionarioverbetes>>. Acesso em 10 Mar. 2018.

CRUZ, D. **Educação Corporativa**: A proposta empresarial no discurso e na prática. Educação em Revista, V ol. 26, nº02, p. 337-358 - Ago. Belo Horizonte, 2010.

DURRIVE, Louis. Pistas para o ergoformador animar os encontros sobre o trabalho. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. (Org.). **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010a. p. 309-318.

DURRIVE, Louis. O formador ergológico ou “Ergoformador”: uma introdução a ergoformação. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. (Org.). **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010a. p 295-307.

MEISTER, J. **Educação Corporativa**: A gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. São Paulo: Makron Books, 1999.

OLIVEIRA, D. A. Trabalho Docente. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L.M. F. **Dicionário trabalho, profissão e condição docente**. Belo

Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, Gestrado, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/?pg=dicionarioverbetes>>. Acesso em 11 Nov. 2019.

PEIXOTO FILHO, J. P.; SILVA, C. R. C. Inter-relação entre trabalho, educação profissional e desenvolvimento. **Trabalho & Educação**, Vol. 23, nº3 - Set/Dez - Belo Horizonte, 2014.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010.

TRINQUET, Pierre. Trabalho e educação: o método ergológico. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, numero especial, p.93 – 113, Ago. 2010.