

Volume 1 • N° 02



R E V I S T A
educamais

ISSN: 2763-6046

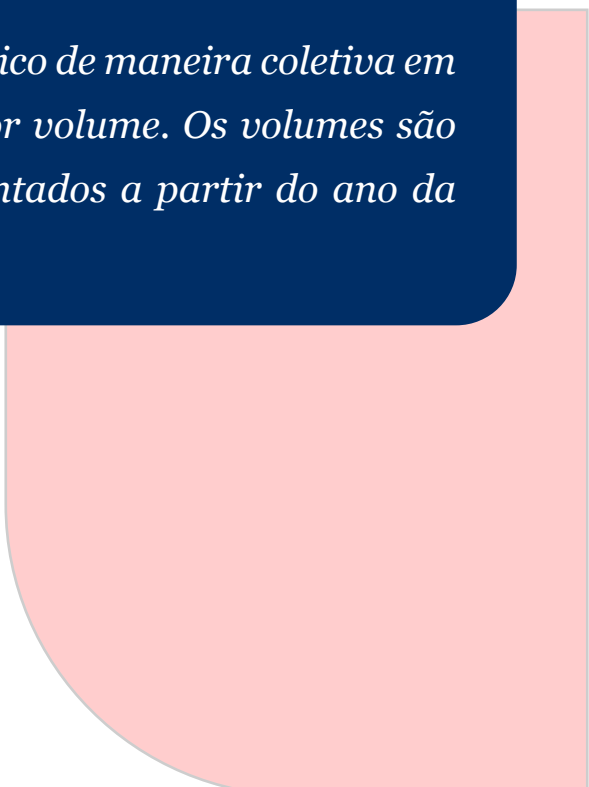




Apresentação

Criada no ano de 2021, a Revista Educamais é uma revista científica da Grupo Educamais. Seu objetivo reside na divulgação de pesquisas científicas nas áreas de negócios e educação. Para tanto, publica trabalhos científicos inéditos de cunho teórico e empírico.

Seus artigos são publicados por meio eletrônico de maneira coletiva em edições semestrais, que são identificadas por volume. Os volumes são contabilizados por números sequenciais contados a partir do ano da fundação da revista.



Conselho Editorial:

Fabio Alessandro Affonso Antonio

Marcia Marisa Correa

Claudio Amaro

Mauro Passetti

Maria Aparecida Campos da Silva

Comitê Científico:

Enivalda Alves da Silva Pina

Rogério Sarkis da Costa

Carlos Eduardo da Rocha Santos

Eliana Costa da Cruz Negreiros

Virginia Vieira Marcondes

Expediente:

COORDENAÇÃO GERAL:

Nelson Boni

COORDENAÇÃO DE PROJETOS PEDAGÓGICOS:

Hikaro Queiroz

COORDENAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA:

Esthela Malacrida

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO:

João Guedes

Índice:

**INOVAÇÃO DISRUPTIVA E O
HOME OFFICE NO PÓS COVID 19** _____ **4**

**O CONTRATO DE APRENDIZAGEM
UTILIZADO COMO INSTRUMENTO
DE QUALIFICAÇÃO: PESQUISA
BIBLIOGRÁFICA** _____ **14**

**DECISÕES DE INVESTIMENTO
E FINANCIAMENTO E A TEORIA
DA AGÊNCIA “UMA REVISÃO DE
LITERATURA”** _____ **23**

**FORMAÇÃO DE PROFESSORES
E COMPLEXIDADE: REFLEXÕES** _ **32**

**CONTRIBUIÇÕES DA PEDAGOGIA
NOS CAMPOS DO SABER** _____ **42**

INOVAÇÃO DISRUPTIVA E O *HOME OFFICE* NO PÓS COVID 19

Bianca Tassinari
Faculdade Educamaís
E-mail: biancatassinari@outlook.com
Daniele da Silva Santos
Faculdade Educamaís
E-mail: danisilva1995.ds@gmail.com
Ellem Monique Garcia da Silva
Faculdade Educamaís
E-mail: ellen.rodrigo.gabi@hotmail.com

Jeferciana da Silva Pires
Faculdade Educamaís
E-mail: jeferciana2014@gmail.com
Jaqueline Sales Santos
Faculdade Educamaís
Email: jaquelinesales10@gmail.com

ORIENTAÇÃO:

Professora Mestra Marcia Marisa Corrêa

Faculdade Educamaís

Resumo

O estudo abordará as inovações disruptivas e como essas novas tendências refletem no cotidiano das pessoas promovendo comodidade e facilidade para os consumidores, alterando funcionalidade de serviços ou produtos já existentes para uma nova proposta melhorada, também abordado sobre como as empresas tiveram que se adaptar a um novo cenário imposto pelo COVID19. Para abordar o tema foi explorado pesquisas exploratórias em sites que enriqueceram o artigo.

Palavras-chave: Inovação Disruptivas, empresas e COVID19.

1 Introdução

O presente trabalho retrata sobre a inovação Disruptiva que é um método que busca transformar algo já existente por meio da tecnologia, os clientes estão sempre na procura de comodidade e facilidade nos seus afazeres rotineiros, por essa razão as empresas tentam impressionar os consumidores com algo novo criado para satisfazer as necessidades apresentadas por eles.

As pessoas estão cada vez mais conectadas por terem uma rotina diária agitada o que apresenta tempo reduzido em seus afazeres, resultando que as inovações que modifique o relacionamento do cliente com algum serviço ou produto ganhe espaço no mercado, ultrapassando as organizações que continuaram na mesmice sem se reinventar.

Neste artigo pretende-se estudar como a pandemia impactou as organizações e como elas tiveram que se adaptar para continuarem suas atividades, fazendo uso das inovações propostas no mercado, garantindo resultados satisfatórios durante esta realidade atípica que o mundo está vivenciando e como as organizações ficarão após o Corona vírus ter um fim.

Na situação atual que o mundo se encontra ocasionado pelo COVID-19 uma pandemia que não só alterou o sistema de saúde na busca de uma vacina, mas também pelo impacto na economia, onde muitas empresas chegaram a fechar suas portas por não terem condições financeiras de se manterem, as organizações que continuaram atuando no mercado tiveram que buscar novas soluções alterando o modelo padrão na execução das tarefas rotineiras assim como a adaptação dos funcionários para essa nova realidade.

O método *Home Office* contribuiu para que os empresários pudessem manter seus colaboradores atuando em suas atividades na segurança de suas casas, com o uso de sistema integrados e melhorados, reuniões sendo realizadas por meio de vídeo conferência e outras atividades que tiveram que ser adaptadas para esse novo cenário, a inovação Disruptiva se fez presente para que fosse reduzido o deslocamento de pessoas transitando pelas ruas, respeitando ao máximo as recomendações passadas pelo ministério da saúde.

A justificativa pela qual a temática foi escolhida se dá pela significância que as inovações disruptivas afetam as empresas transformando produtos ou serviços em sua funcionalidade ou na aparência, sendo capaz também de atribuir mudanças para as organizações já existentes e como ela é capaz de provocar novas tendências a fim de que as empresas busquem mudanças e novos caminhos em seus projetos para que estejam sempre na frente de seus concorrentes mantendo competitividade e força no mercado em seu ramo.

O objetivo geral do trabalho é reconhecer como as inovações disruptivas são necessárias para alterar setores tradicionais nas organizações permitindo que novos clientes sejam captados por atenderem as expectativas direcionados para a empresa, levando benefícios e tendências inovadoras que facilite o cotidiano dos consumidores, assim como reconhecer que serviços e produtos possam ser substituídos ou adaptáveis para uma versão que agrade mais aos olhos dos clientes.

A partir de uma abordagem mais aprofundada sobre o tema disponível o objetivo específico é verificar como as inovações disruptivas se fez presente neste novo cenário contribuindo para que as organizações pudessem se adaptar de forma adequada se mantendo no mercado, gerando resultados positivos durante e após a pandemia.

A problemática no trabalho questiona quais são os desafios que as organizações estão enfrentando para que o seu negócio sobreviva na pandemia?

Para responder a problemática juntamente com os objetivos foram realizadas pesquisas

exploratórias que auxiliaram na formação do presente artigo, nos *sites*: Abaris onde apresentou os impactos causados pela pandemia no mercado de tecnologia, em blog para descrever o método *Home Office* e suas vantagens para as organizações, no jornal contábil que apresentou estudos das tendências das empresas após o COVID19, nos *sites* ideia no ar e no Totvs que apresentaram o conceito de inovação Disruptiva, no G1 que apresentou dados que muitas empresas precisarão de mais inovações no pós pandemia, no *site* exame que relatou os aprendizados das empresas ocasionados pelo Corona vírus, no Sebrae que apresentou os impactos na tecnologia por causa da pandemia e em documentos da USP de 2005 escrito por Marcelo Souza que incrementou na pesquisa.

2 Inovação Disruptiva

A Inovação Disruptiva surgiu por Clayton M. Christensen, em 1990, nos Estados Unidos, onde se tornou uma ferramenta importante no uso das publicidades e propagandas, a inovação conta com o uso da tecnologia que surge com uma nova proposta no mercado, permitindo que a criação de algo venha substituir um serviço ou produto já conhecido.

As empresas têm que se reinventar e se atentar na elaboração de novas tendências; o mercado está cada vez mais exigente e as necessidades das pessoas acompanham as novidades que surgem no mercado; os empreendedores devem buscar novas soluções antes que os consumidores migrem para a concorrência, que ofereça algo com mais personalidade e identidade.

As empresas tradicionalistas, que tem medo do novo e de se arriscar, devem quebrar padrões estabelecidos se quiserem continuar ativamente no mercado, pois as pessoas cada vez mais buscam facilidade e comodidade em seus afazeres e, por isso, vão optar por organizações que estejam preparadas para atender a demanda dessas necessidades impostas pelos clientes: muitas empresas de comunicação,

transporte e outros ramos tiveram seus postos ameaçados, e aqueles que sobreviveram, tiveram logo se adaptar a essa nova realidade.

Criar algo novo para as empresas é um obstáculo desafiador que necessita trabalho árduo e com objetivos traçados de maneira clara; a qualidade e a modernidade devem estar presentes de modo em que os clientes possam se identificar com a marca e serem fieis a elas. O empresário deve ter uma visão ampla de mercado e querer chegar a patamares mais evoluídos obtendo resultados mais satisfatórios.

2.1 Organizações exponenciais (ExOS)

As empresas que se enquadram nas inovações disruptivas são reconhecidas como organizações exponenciais; são aquelas que inovam e criam algo transformador e provocam a estabilidade do mercado, que utilizam a tecnologia a seu favor para elaboração de ideias que visam crescimento contínuo.

As organizações que provocam mudanças apontam algumas características que as diferenciam das demais concorrentes, como o uso do trabalho terceirizado que provoca maior flexibilidade, qualidade e um custo benefício atrativo.

As empresas exponenciais possuem um grupo de pessoas envolvidas fieis a marca pelos valores que essas organizações proporcionam por meio da proximidade que é estabelecida.

Empresas Disruptivas usam algoritmos para os empresários consultarem os dados dos clientes e saberem quais estratégias estabelecer para traçar o melhor caminho para chegar no resultado esperado, o uso do algoritmo permite reconhecer os procedimentos que devem ser realizados no alcance de metas impostas.

Os investimentos nas empresas exponenciais não precisam, necessariamente, ser uma quantia absurda, pois atualmente existem diversas facilidades que permite que novos empreendedores tenham espaço no mercado por um custo menor, porém com a mesma eficiência e sem despesas com instalações que exija uma fortuna para sua funcionalidade.

Manter um relacionamento de proximidade com o cliente desenvolve diversos benefícios para a marca, manter um cliente é mais barato do que conseguir um novo, e por isso é relevante que os consumidores tenham experiências positivas, pois são fontes importantes para a divulgação da marca e a *internet* permite que potenciais consumidores tenham acesso a experiências já vivenciadas por clientes anteriores o que pode se tornar fator determinante na escolha da compra.

As inovações devem ser constantes e para que a empresa seja considerada transformadora os empreendedores devem estar atentos a novas oportunidades e estabelecer soluções inteligentes para os consumidores, a integração das informações e o uso da tecnologia são determinantes para a criação de algo inovador, alguns fatores devem ser levados em consideração para o sucesso de novos planejamentos.

A utilização das interfaces e de *softwares* permite que a organização tenha uma visão mais clara da situação atual da empresa, fazendo com que as tomadas de decisões sejam mais objetivas e com menor chance de possíveis erros. O planejamento para implementação de uma nova estratégia deve ser minuciosamente estudado e quando posta em prática deve ser acompanhada, avaliando pontos positivos e outros que devem ser melhorados, o uso do *dashboards* servem como painel de monitoramento que auxilia para essa avaliação contínua.

As empresas que são disruptivas devem se inovar todos os dias e buscarem formas de continuarem líderes em sua segmentação para que esteja sempre na frente da concorrência, mantendo a sua autonomia e descentralizando processos para aplicar nas tomadas de decisões.

Para uma empresa se tornar disruptiva devem detectar as oportunidades antes dos concorrentes e sem receio de inovar se arrisquem no novo e trabalhe para que o sucesso seja eminente, as metas dos empreendedores devem ter objetivos claros, sabendo que os resultados possam ser alcançados no longo prazo assim como a transformação geral de toda a

gestão da organização até que os procedimentos sejam estabilizados.

3 Aplicação da Inovação Disruptiva nas Organizações

A inovação disruptiva transforma as organizações padronizadas em empresas dirigidas por meio do uso da tecnologia que oferece ao mercado algo inédito, as organizações necessitam passar por mudanças para se adaptar as novas exigências dos consumidores que estão cada vez mais informatizados.

Essa tendência de mercado permite que as empresas tenham crescimento constante e que gere receitas altas, suprimindo os gastos com tecnologias que permite maior agilidade e eficiência na produção sem grandes alterações nos custos. Essas instituições recebem o nome de organizações exponenciais que possuem peculiaridades específicas na parte externa e na interna, dentre elas estão presentes algumas particularidades.

Na parte externa de uma organização exponencial existe preferência na contratação de serviços terceirizados, admitindo que o negócio ocorra de forma mais dinâmica o que permite ter automação na produção demonstrando qualidade no produto ou serviço ofertado, resultando em uma ampla cadeia de público interessado pela marca.

Manter o cliente fiel a organização é mais em conta do que conquistar novos compradores, por essa razão as organizações exponenciais realizam pesquisas que demonstram as necessidades que os consumidores apresentam através do sistema de algoritmos e

o contato com os clientes por meio das redes sociais criando vínculos afetivos de proximidade.

Nas características internas de uma organização exponencial se faz presente o uso de *softwares* que coletam e armazenam as informações dos clientes em um banco de dados, utilizado para consultas das preferências dos clientes, evidenciando as oportunidades assertivas de vender algo por meio das interfaces ou painéis de controle de monitoramento.

As organizações exponenciais apresentam o novo, as equipes além de descentralizadas devem estar preparadas para mudanças e apresentar espírito colaborativo para proporcionar harmonização no clima organizacional.

Para uma organização padronizada passar pelo processo de disrupção é preciso que as empre-

sas enxerguem além do tradicional e percebam quais as necessidades que os consumidores apresentarão no futuro e qual impacto isso causará no mercado e com ela mesmo pois o retorno do investimento é de longo prazo, por essa razão é imprescindível que a organização esteja preparada para mudanças drásticas em sua gestão até alcançar o equilí-



Figura 1 - Inovação Disruptiva – Substituição do antigo para o novo.

Fonte: Compilação das Páginas Oficina da net (2020) e Prime Vídeo (2004)

brio e estabilização.

A Netflix é um modelo de organização de inovação disruptiva que afetou todos os outros meios de acesso nas produções audiovisuais, onde apresentou uma solução simples, segura e com custos mínimos, a empresa fez com que outros canais de transmissão, entrassem em conflitos para criarem algo que pudesse ser compatível e concorrer com essa nova proposta do serviço *streaming*.

Outra empresa que substituiu um serviço bastante utilizado de forma padrão foi o WhatsApp

que inovou o meio de mandar e receber mensagens instantâneas, deixando para trás a forma tradicional que eram os Short Message Service (SMS) que significa serviços de mensagens curtas. O WhatsApp afetou o ramo de telecomunicação com a proposta de receber e mandar mensagens gratuitamente desbancando qualquer outro meio que cobrasse pelo mesmo serviço.



Figura 1 - Inovação Disruptiva –Substituição do SMS para WhatsApp

Fonte: Compilado das páginas Jornal radialista (2018) e Png tree (2017)

A tecnologia implantada nas organizações reflete na economia de mercado, pois a partir dos avanços tecnológicos as empresas se tornam cada vez mais competitivas, mostrando capacidade de produção em larga escala, qualidade nos serviços ofertados e nos produtos produzidos, automação dos recursos e disponibilidade de informações integradas e de rápido alcance.

Os consumidores estão se tornando cada vez mais exigentes e demonstrando conhecimento técnico do serviço oferecido e por essa razão aumenta a preocupação dos gestores em adquirir novas tecnologias que sejam compatíveis as exigências do mercado, aumentando a competitividade entre os concorrentes.

Com a instalação de tecnologias para automatizar as organizações os gestores fazem um investimento que irá durar por longo prazo o que resulta na redução de custos dos recursos humanos.

A Inovação Disruptiva possui o poder de substituir produtos já conhecidos no mercado e utilizado de maneira padronizada por um grande número de pessoas em produtos que realizam o mesmo serviço de maneira melhorada por um custo menor, o que permite que a mesma realize novos investimentos com a folga de caixa que a diminuição de custos propicia para a gestão, assim como disponibilidade de tempo útil para criação de novas estratégias.

A criação de novas soluções que chegue no mercado com intuito de facilitar ações do cotidiano de uma sociedade cada vez mais acelerada, será bem-vinda para os consumidores que buscam otimizar tempo e recurso, conciliando seus afazeres de maneira integrada e inteligente e que procuram possuir experiências agradáveis com as novas tendências de mercado com as inovações que surgem junto com os avanços tecnológicos.

4 Método Home Office

Com o passar dos tempos, as relações de trabalho vêm se modificando ano após ano, diversos fatores contribuem para que ocorram essas mudanças, principalmente pelo avanço das tecnologias que estão disponíveis atualmente e a globalização do mundo.

O *Home Office* teve seu início nos Estados Unidos, e na sua tradução literal tem o significado de “escritório em casa” que nada mais é do que uma modalidade do teletrabalho, pois permite que os colaboradores das organizações possam trabalhar remotamente, excluindo a necessidade de estar na empresa.

Segundo Silva (2009), o *Home Office* é uma forma de trabalho flexível que engloba o tempo, espaço e comunicação, sendo ainda, mais que uma questão tecnológica, se mostrando também como uma questão social e organizacional.

O teletrabalho teve início entre as décadas de 70 e 80, quando visionários observaram que a partir dos avanços tecnológicos, o ideal seria a realocação para perto de suas residências como forma de ajuda aos colaboradores.

De acordo com Souza (2005, p.5):

Em 1973, utilizando os meios tecnológicos e para diminuir o tempo gasto no transporte dos trabalhadores até as empresas, desenvolveu seu primeiro projeto de Teletrabalho (organização de 30 funcionários de uma empresa privada). E ficou conhecido como o Pai do Teletrabalho.

Sendo assim, por meio da utilização do mecanismo do *Home Office* é possível realizar a diminuição do deslocamento dos colaboradores, obtendo assim menores desgastes com transporte, e melhores resultados por parte dos funcionários.

O trabalho *Home Office* pode ser de modo parcial ou integral, ou seja, o funcionário na forma parcial executa parte das suas tarefas na organização e a outra parte fora dela, porém existem pessoas que não se adaptam a essa prática.

Sendo assim a utilização do *Home Office* possui suas vantagens e desvantagens, como toda ferramenta organizacional.

Diante da situação do Covid-19 as empresas foram obrigadas a utilizar este mecanismo, afim de não parar com o trabalho e manter suas demandas, além de possibilitar a segurança dos seus funcionários e abrir novos caminhos.

As vantagens da utilização são inúmeras, porém as principais são:

- Qualidade de vida do trabalhador.
- Flexibilidade de horário.
- Menor desgaste físico e mental.
- Economia da empresa com estrutura.
- Ganho de tempo, com a diminuição de transporte.

Com essas vantagens a utilização do *Home Office* é um caminho sem volta para as organizações, garantindo melhor produtividades e gerando benefícios a longo prazo.

Suas desvantagens são voltadas diretamente para os funcionários, pois exigem mais organização por parte de quem realizara essa atividade.

- Dificuldade de estabelecer rotina.
- Distrações no ambiente no qual está alocado.
- Falta de horário estabelecido para pausas.
- Sensação de isolamento.
- Falta de suporte imediato.

Como toda tarefa a ser executada, a utilização do *Home Office* tem sua pressão e alta intensidade, o funcionário que utilizar este método, precisara comprometimento para que o trabalho seja feito de maneira eficiente e eficaz.

5 Como a Covid 19 impactou as empresas na implantação de novas tecnologias

A pandemia do Covid-19, também conhecida como novo corona vírus, é algo que não só preocupou e, ainda preocupa não apenas as autoridades de saúde no mundo todo, como também economistas, acionistas das grandes empresas, empreendedores de pequeno e médio porte por todo o mundo.

Esta grande preocupação mundial se dá pelo fato da China – país considerado o epicentro da infecção pelo vírus ser fundamental na economia mundial, pois, são grandes produtores de bens de consumo e grande consumidor. Com a doença houve um impacto significativo em todas as áreas da economia já que os setores produtivos não operavam na sua capacidade normal.

A pandemia veio para acelerar diversas mudanças que já estavam por acontecer tanto nas relações sociais, empresariais, pessoais, culturais que é o movimento digital. Com o confinamento as empresas foram ‘obrigadas’ a entrarem no meio digital com 5 a 10 dias após decreto de pandemia.

Esta situação fez com que movimentos tecnológicos que iriam acontecer daqui a 5, 7 anos, acontecessem agora de imediato e com essa necessidade

provocada pelo Corona vírus surgiram também novos hábitos e novas necessidades e com isso, empreendedores tiveram que se reinventar, inovar por meio da tecnologia e adotar novas formas de atendimento para se manterem e sobreviverem no mercado.

Para as empresas que já entendiam que o digital era uma necessidade, uma cultura que aproxima empresas e consumidores, esta transição não foi tão brusca como para aquelas organizações que ainda resistiam a Era digital, mas no geral, todas as empresas tiveram que passar por grandes transformações e adaptações em seus modos operacionais para continuarem suas atividades no mercado. O modelo de trabalho *Home Office*, serviços de entregas, por exemplo, estiveram ativos e a tendência é de que se mantenham mais ativos ainda nos pós pandemia. Estas adaptações foram necessárias para que as empresas mantivessem o funcionamento mínimo de suas atividades.

A busca por soluções e inovações tecnológicas neste momento pandêmico causou grande demanda e irão guiar os novos rumos do mundo dos negócios. Segundo Tiago Mattos (2020), redator do *blog* Abaris, futurista do laboratório de tendências *Aerolito*, algumas tendências revolucionárias no meio tecnológico serão aplicadas para as empresas reformuladas, a partir dos avanços aplicados na biotecnologia, o melhoramento e o uso mais frequentes das plataformas de interações que unirão clientes e empresas a distâncias por meio da inteligência artificial.

Uma das organizações que adotou esse meio inovador de continuar em atividade no mercado é a Magazine Luiza, que desde o ano 2000 se preparou realizando investimentos em tecnologias para automatizar suas ações dentro da organização, permitindo que o meio digital fizesse parte de sua gestão, criando o veículo de vendas *on lines* em um período em que era uma das pioneiras na utilização da plataforma *e-commerce*.

A grande sacada era permitir que os métodos tradicionais acompanhassem a era digital, e que

ambos trabalhassem em uma ação conjunta a fim de melhorar e crescer a lucratividade da empresa, o que antes demorava 40 minutos para finalização de uma venda, atualmente o prazo se instala em 5 minutos, uma baixa no tempo considerável e isso só foi possível realizar pela automação do sistema em integrar as empresas em uma central de atendimento sólida.

Com essa pandemia e esse novo cenário instalado Luiza Helena Trajano, presidente do Conselho de Administração do Magazine Luisa, a organização estava bem comparado a seus concorrentes, pois mantiveram suas vendas em altas em quanto as empresas estavam se adaptando ao método de *Home Office*.

E, hoje, o Magazine Luiza é considerado uma das marcas mais relevantes do país. Nesse momento em que o desemprego aumentou, a organização lançou o programa Parceiro Magalu, o qual permite que pessoas comuns se cadastrem no programa, e recebam treinamentos com o SEBRAE. O qual também foi uma parceria para capacitação de pessoal. Cuidaram da saúde por telemedicina, da gestão e da não demissão de nenhum colaborador. Todos estes feitos só foram possíveis por conta da tecnologia, por conta do digital que está disponível para simplificar, para desburocratizar os processos.

6 Empresas pós-pandemia

O ano está sendo desafiador para as empresas, principalmente aquelas que eram resistentes a ‘digitalização’ o mundo digital, tecnologia, transformações e resistentes a mudanças nos processos e jeito de viver na empresa, aquelas empresas com a cultura organizacional que apoia a utilização do trabalho manual e presencial, o foco em pessoas na empresa todos os dias cumprindo seus horários e fazendo o serviço repetido todos os dias, sem mudanças no *script*, para não ‘prejudicar’ a organização.

Este tipo de empresas e empresários, tiveram que pensar rápido se não quisessem ver sua empresa ladeira abaixo, ver aquilo que conquistaram desde sua fundação se perder após uma pandemia que

atingiu não só o seu país, mas o mundo, a economia se perdendo e logo, afetaria sua empresa se não mudasse a postura.

Aquilo que para este empresário era novidade, um desafio, para outras empresas e maioria delas *Fintechs*, era algo natural, rotineiro e algo que agregava na empresa, tanto para empresa como para funcionário.

A postura desafiadora a ser atribuída durante e pós pandemia para as empresas já existiam, antes mesmo de tudo acontecer, apenas não era bem recebida por todos os empresários, principalmente os mais ‘antigos’, o trabalho remoto, a forma de se comunicar com tudo e todos da empresa e com os clientes de casa, era algo que os deixavam receosos pois não confiavam 100% na tecnologia, onde até o financeiro da empresa precisava se deslocar até o banco mais próximo para fazer folha de pagamento e duplicatas, onde o funcionário perdia o tempo fora da empresa e suas atividades em bancos e lotéricas.

Mas, com as mudanças extremas desde o início da pandemia, mundialmente e economicamente falando, as empresas que ainda adotavam este tipo de postura, tiveram que girar a chave da tecnologia para si e para sua empresa, se quisesse se manter no mercado. A questão é que todos sofreram o forte impacto da perda de clientes e de recursos em circulação na empresa devido a pandemia, e aí tiveram que fazer alguns ajustes para não perder funcionários e é claro os clientes, tiveram que se reinventar, inovar, mudar postura de trabalho e atuação no mercado, mas, quais mudanças foram essas? Quais as novidades que não eram tão novidades assim, das quais as empresas tiveram que aprender e adquirir esta forma de viver na sua empresa?

Foi aí que veio a digitalização, a forma de vender os produtos e serviços mudaram, a forma do funcionário desenvolver suas atividades mudaram, para reduzir custos sem reduzir drasticamente os funcionários e não prejudicar os clientes, as empresas tiveram que se adaptar com o *Home Office*, seus funcionários trabalhando com responsabilidade de casa,

interagindo e dando suporte as clientes de casa, seus meios de pagamentos e recebimentos via o *internet banking*, não mais em bancos ou lotéricas, a forma de se comunicar com o cliente de casa, não deixando de agregar valor no atendimento é claro, mas com uma nova rotina, tendo visão de futuro e prezando por uma boa liderança, pensando também em investir em equipe qualificada, serviços e planejamento para que não saísse do controle.

Alguns itens são de suma importância para atribuição das atividades e relacionamento da empresa x funcionário, alguns deles são: rever o planejamento e modelo de negócio, poder de adaptação, transformação digital, questionar processos, inteligência emocional e colaboração.

É importante rever o modelo de negócio já que as práticas de atuação mudaram, rever as boas práticas do negócio como um todo. Mudar o modelo de negócio, criar canais de comunicação com o cliente e rever os processos de trabalho. Agregar valor em tecnologia, sistemas, equipamentos de qualidade para desenvolvimento das atividades da empresa, é um dos investimentos mais importantes para esta mudança de rotina da empresa.

Algumas práticas serão questionadas com a mudança para o *Home Office* e mudança na rotina da empresa, é importante o gestor estar atento aos processos e como trabalhar estas mudanças de forma agradável para todos. É importante utilizar este momento de isolamento social e estar em casa para ganho de conhecimento e inteligência emocional, aproveitar o momento para desenvolver capacidades e ganho de conhecimento para estar preparado para qualquer área do mercado.

“Se existe algo positivo nessa pandemia é que estamos vendo uma colaboração maior entre as companhias”, diz Gama (2020).

Parcerias em projetos, em doações em conjunto e até na divulgação de conhecimento, como em lives e seminários digitais, estão mais comuns.

De certa forma, houve uma junção das organizações em prol de crescimento e desenvolvimento

de suas atividades pensando é claro, na atuação de todas no mercado sem perder as boas práticas, pois, no momento em que nos encontramos, permanecer no mercado é um mérito e tanto, diante do cenário devastador mundial da economia e inflação.

Considerações finais

Com a exploração do tema, pode-se verificar que pôs covid será de extrema importância para todas as organizações, pois através da atual situação que o mundo se encontra, onde a pandemia alterou não somente o sistema de saúde, mas também impactou a economia do mundo todo, empresas fecharam suas portas e as que continuaram atuando no mercado buscaram novas soluções para se adaptar à nova realidade.

Por meio da utilização da ferramenta de inovação disruptiva as organizações contam com novas tecnologias, criando novas proposta para o mercado, se reinventando, buscando novas soluções, facilitando para sua continuidade no mercado.

Muitas organizações possuem barreiras para o novo, colocam obstáculos para mudanças, pois o medo de se arriscar faz com que as mesmas se estagmem, perdendo mercado e colaborando para que seus clientes busquem a concorrência.

Se modificar sempre foi necessário para abertura de novos caminhos, com a chegada da pandemia as empresas tradicionais precisaram criar novos caminhos para não ficar para trás, ultrapassar as barreiras se torna como uma obrigação para se manter.

A utilização do *Home Office* por muitas organizações foi uma chave para mudança, afim de não parar com o trabalho e manter suas demandas, além de possibilitar a segurança dos seus funcionários e abrir novos caminhos.

Mediante ao estudo realizado, pode-se compreender, também, que as estratégias para implantar de novas ferramentas demanda principalmente de trabalho árduo e com objetivos traçados de maneira clara, e uma estrutura com equipamentos que possuam a tecnologia necessária para que a ferramenta seja utilizada de maneira correta para que assim possa fidelizar e captar novos clientes.

Conforme evidenciado, e com base nos estudos realizados, se moldar para o novo é fundamental, por meio da transformação do seu padrão de trabalho pode-se gerar impactos positivos, uma nova visão de mercado.

Conclui-se que para que as organizações sobrevivam aos impactos da covid-19 se faz necessário a implementação de novas ferramentas, de novos hábitos e principalmente que a empresa saia do seu padrão e busquem novos caminhos, novas maneiras de trabalhar e evidenciem essas mudanças para seus clientes e parceiros. Por meio da qualidade e da modernidade que devem estar presentes de modo em que os clientes possam se identificar com a marca e serem fieis a elas. Com uma gestão estratégica que pense fora da caixa com uma visão ampla de mercado, utilizando as ferramentas disponíveis, para se obter resultados satisfatórios.

REFERÊNCIAS:

- ABARIS. **Quais os impactos causados pela pandemia no mercado de tecnologia e o que tirar como lição?**. 2020. Disponível em: <http://www.abaris.com.br/tecnologias/impactos-causados-pela-pandemia-no-mercado-de-tecnologia/>. Acesso em: 14. Setembro. 2020.
- BELING, Fernanda. **Netflix**, 2020. Disponível em: <<https://www.oficinadanet.com.br/netflix/28776-melhores-filmes-netflix>>. Acesso em 19. Out. 2020.
- COMO TRABALHAR home office?: Como funciona, vantagens e dicas**. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/home-office/>>. Acesso em: 21 set. 2020.
- ESTHER. **O que as empresas podem esperar do mundo pós pandemia?**. 27. Julho. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/o-que-as-empresas-podem-esperar-do-mundo-pos-pandemia/>. Acesso em: 20. Setembro. 2020
- JORNAL, Radialista. **WhatsApp vai ter limite de encaminhamentos**. 2018. Disponível em: <https://jornalradialista.com.br/whatsapp-vai-ter-limite-de-encaminhamentos-de-mensagens/>>. Acesso em: 19. Out. 2020.
- KUVIATKOSKI, Carol. **Inovação Disruptiva: O que é e por que seu negócio precisa conhecê-la?**. 30. Janeiro. 2020. Disponível em: https://www.ideianoar.com.br/inovacao-disruptiva/?gclid=EAIAIQobChMIx-GB_PPH6wIVCweRCh0G0wCgEAAYASAAEgInlvD_Bw.. Acesso em: 01. Setembro. 2020
- KUVIATKOSKI, Carol. **Inovação Disruptiva: O que é e porque seu negócio precisa conhecê-la?**. 03. Julho. 2018. Disponível em: <https://www.ideianoar.com.br/inovacao-disruptiva/>. Acesso em: 25. Setembro. 2020.
- PNG, Tree. Telefone celular**. 2017. Disponível em: <https://pt.pngtree.com/so/celular>. Acesso em: 19. Out. 2020.
- PRIME VIDEO, **As Branquelas**, 2004. Disponível em: <https://www.primevideo.com/gp/video/detail/>
- As-Branquelas/0FO3MHNSSH26T3WNR9C53YBSZO/ref=atv_nb_lcl_pt_BR?persistLanguage=1&language=pt_&token=gwg3NaRDLYeRKTf5cu37KRYaIe6O%2BzuEth5VF2bqG5h3AAAACQAAAABdPBXlcmF3AAAAABVX-8CwXqz4nuL9RKX%2F%2F%2Fw%3D%3D&ie=UTF8>. Acesso em: 19. Out. 2020.
- VALOR ONLINE. **83% das empresas precisarão de mais inovação no pós pandemia, aponta CNI**. 01. Julho. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/83percent-das-empresas-precisarao-de-mais-inovacao-no-pos-pandemia-aponta-cni.ghtml>. Acesso em: 20. Setembro. 2020.
- TOTVS. **Tecnologias Disruptiva: conheça aplicações, impactos e novidades**. 30. Janeiro. 2019. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/inovacoes/tecnologias-disruptivas/>. Acesso em: 01. Setembro. 2020.
- SALOMÃO, Karin. **6 aprendizados das empresas para o pós pandemia, para executivo da HSM**. 07. Junho. 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/6-aprendizados-das-empresas-para-o-pos-pandemia-para-executivo-da-hsm/>. Acesso em: 20. Setembro. 2020.
- SEBRAE. **Impactos do coronavírus: Tecnologia e inovação no combate à pandemia**. 31. Março. 2020. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_7c5S9zVNWg. Acesso em: 14. Setembro. 2020.
- SOUZA, M, R, S. **Habitação e Informatização: o teletrabalho**. São Carlos, 2005. Disponível em: http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/modos_vida/09_mono_MarceloSouza. Acesso em: 05 abr. 2020.
- C&TT. **O que é inovação Disruptiva**. 2019. Disponível em: <https://br.ciantd.com/blog/o-que-e-inovacao-disruptiva#:~:text=A%20teoria%20da%20inova%C3%A7%C3%A3o%20disruptiva,Disruptive%20Technologies%3A%20Catching%20the%20Wave.>>. Acesso em: 15. Out. 2020.

O CONTRATO DE APRENDIZAGEM UTILIZADO COMO INSTRUMENTO DE QUALIFICAÇÃO: PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

Marlene do Carmo Campoi
Faculdade Educamais

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar os pressupostos jurídicos e as principais características da relação de emprego entre o aprendiz e a empresa. Demonstrar a necessidade de conscientização do empresariado sobre seu imperativo engajamento no processo de qualificação dos jovens. Em contrapartida, os serviços nacionais de aprendizagem, cumprindo dever que resulta das contribuições que recebem para tanto, devendo proporcionar vagas suficientes para atrair e absorver os aprendizes facilitando a contratação.

Palavras-chave: contrato - aprendiz – qualificação.

1 Introdução

O propósito desse artigo é analisar os pressupostos legais e as características principais do contrato de aprendizagem, demonstrando a necessidade de conscientização do empresariado sobre seu imperativo engajamento no processo de qualificação dos jovens. Em contrapartida, os Serviços Nacionais de aprendizagem, cumprindo dever que resulta das contribuições que recebem, proporcionando vagas suficientes para atrair e absorver os aprendizes, facilitando assim, a contratação.

A necessidade de prévia qualificação profissional tem se tornado um fantasma que assombra a maioria dos jovens que procuram as vagas de empregos oferecidas pelas empresas. O contrato de trabalho de aprendizagem é um modo seguro de afastar o fantasma do desemprego ou do subemprego.

Tal contrato representa a porta de entrada ao primeiro emprego para adolescentes e jovens que estejam na faixa etária dos catorze (completos) aos vinte e quatro, (incompletos) anos, limite que poderá ser ultrapassado em casos de pessoas com deficiência.

Por esse motivo a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para fazer com que se cumpra a lei é crucial. Há necessidade de um trabalho inicial de orientação, mas, caso continue sendo ignorada a obrigatoriedade de propiciar aprendizagem, o caminho passa a ser a autuação das empresas.

O contrato de aprendizagem tem como fundamento a Lei nº 10097/2000, com as inovações introduzidas pelas Leis nº 111801/2005; 11788/2008. Lei 13.420/2017, de 13 de março de 2017, é a mais recente alteração da legislação aplicável ao aprendiz, alterou dispositivo da CLT para incentivar a formação técnico profissional de jovens aprendizes relacionadas à gestão e prática desportiva.

2 Histórico da Aprendizagem Profissional no Brasil

A Lei da Aprendizagem encontra-se em vigência, desde a promulgação da CLT em 1943. Em 1942 foi promulgada a Lei nº 5091/1942 que havia disposto em seu art. 1º o conceito de aprendiz para os efeitos da legislação do ensino, considerando “aprendiz o

trabalhador menor de dezoito anos e maior de quatorze anos, sujeito a formação profissional metódica do ofício em que se exerça o seu trabalho.”

Após 04 anos com o advento do decreto Lei nº 8622/1946 no artigo 1º determinou que os estabelecimentos comerciais de qualquer natureza que possuíssem mais de nove empregados, seriam obrigados a empregar e matricular nas escolas de Aprendizagem um número de trabalhadores menores como praticantes, de acordo com as práticas ou funções que demandassem formação profissional.

Os cursos de aprendizagem eram oferecidos pelo SENAI e SENAC, criados em 1942 e 1946, respectivamente, através das denominadas Leis Orgânicas do Ensino.

No ano de 1990, com a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente, os aprendizes a partir de catorze anos passaram a ter algumas condições especiais garantidas, conforme o disposto no artigo 69: *“O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observada os seguintes aspectos, entre outros: I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento; II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.”*

No ano 2000, o modelo de Aprendizagem foi reestruturado com a criação da atual Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), havendo uma ampliação dos Contratos de Aprendizagem, pois todas as médias e grandes empresas passaram a ser obrigadas a contratar aprendizes.

3 Contrato de trabalho modalidades e características;

Contrato individual de trabalho é o acordo correspondente à relação de emprego. Constitui ato bilateral e consensual que reúne as seguintes características: caráter personalíssimo; obrigações recíprocas; equivalência entre direitos e deveres; de prestação continuada; com alteridade e oneroso.

Podendo ser acordado tácita ou expressamente; verbalmente ou por escrito; por prazo determinado

ou indeterminado, conforme preceitua artigo 443 caput, da CLT.

4 Proteção do Trabalho do Menor

No âmbito do Direito do Trabalho “menor” é a pessoa que, não obstante esteja sob o ponto de vista fático habilitada ao desempenho de atividade laborativa, em razão da idade não atingiu plena capacidade para praticar atos jurídicos válidos em sede de relações de trabalho. Assim, menor trabalhador é o obreiro com idade inferior a dezoito anos.

Os responsáveis por defender a aplicabilidade das medidas protecionistas correlatas com o trabalho do menor são os responsáveis legais, pais, mães, tutores, que devem acompanhar as condições em que o menor trabalha, afastando-lhe de qualquer trabalho prejudicial e não submetê-lo a trabalho que o afaste da oportunidade de estudar, conforme bem dispõe artigo 227 da Constituição Federal, artigo 424 da Consolidação das Leis do trabalho e artigos 1637 e 1638 ambos do Código Civil Brasileiro.

O Empregador tem o dever de zelar pelo ambiente laboral se empregar menores, contratados ou aprendizes, nos termos dos artigos 425, 426, e 427 todos da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo zelar pelos bons costumes, segurança, saúde, com observância o direito ao lazer e a educação.

É certo que a realidade dos fatos aponta para a existência de milhares de pessoas com idade inferior a 16 anos, laborando em condições distantes do que se possa chamar de “aprendizagem”, situação que não pode ser ignorada. A questão a ser observada é a validade do contrato de trabalho efetuado nestas circunstâncias em especial a validade do contrato efetuado por menores de 16 anos.

O trabalho infanto-juvenil é um tema de relevância social, que abrange aspectos econômicos, culturais e psicológicos, entre outros. Cada vez mais, o trabalho precoce de crianças tem chamado a atenção da sociedade para sua necessária erradicação, especialmente daquelas atividades insalubres e degradantes.

O Estatuto da Criança e do Adolescente estabelece importantes diretrizes para a proteção da atividade laboral na adolescência estabelecendo que é proibido o trabalho a menores de 14 anos, exceto na condição de aprendiz. Por sua vez, a contratação de aprendizes, regulamentada pelo Decreto no 5598/2005, assegura formação técnico-profissional e realização de atividades compatíveis com a vida escolar e com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do aprendiz.

O contrato de aprendizagem pressupõe frequência escolar, horário especial para o exercício das atividades, programa de formação técnico-profissional e capacitação adequada ao mercado de trabalho. Assim, o Decreto impõe limites ao trabalho dos adolescentes, visando propiciar reais condições de aprendizagem e minimizar os impactos do trabalho precoce. A contratação de aprendizes é obrigatória para empresas submetidas ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, no número equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% dos trabalhadores. Como consequência, empresas têm inserido adolescentes em seu quadro funcional na condição de aprendizes que executam suas atividades protegidos pela legislação.

Para os adolescentes, o trabalho pode ter implicações positivas quando propicia aprendizagem e é revestido de significado. Os jovens veem o trabalho como um meio de ajudar as famílias, de adquirir independência financeira e uma maneira de conquistar a liberdade.

Deve ser observado que havendo a prestação de serviço, independente da proibição legal, a contratualidade ocorrida deve ser reconhecida para todos os fins trabalhistas e previdenciários. O menor tem direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, quais sejam: reconhecimento do vínculo com o pagamento do saldo de salário, aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário, FGTS e todas as demais verbas contratuais evitando assim, o enriquecimento ilícito por parte do empregador.

Ocorrendo a contratação o empregador deve se sujeitar a todas as penalidades previstas na legislação trabalhista e criminal.

A Emenda Constitucional nº 20/98 deu nova redação ao artigo 7º, XXXIII, da Constituição Federal, tornando proibido aos menores de 18 anos o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, e qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

5 Conceito de Aprendizagem

A aprendizagem tem por objetivo aplicar, na prática, o conteúdo aplicado ao aluno nos cursos de aprendizagem na área do comércio, indústria e prestação de serviços.

A Lei nº 100297/2000, deu redação ao artigo 428 da CLT que definiu o contrato de aprendizagem como sendo um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

O conceito reza a Recomendação nº 60 da OIT, de 1930, que a aprendizagem é o meio pelo qual o empregador se obriga, mediante contrato, a empregar um menor, ensinando e fazendo com que lhe ensine metodicamente um ofício, durante um período determinado, no qual o aprendiz se obriga a prestar serviços ao empregador.

Esclarece a Recomendação nº 117 da OIT, de 1962, que a *“formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa, levando em consideração as possibilidades de emprego e visando ainda a permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade”*.

O contrato de aprendizagem também tem previsão constitucional no artigo 7º CF/88, ao proibir no inciso XXXIII, qualquer trabalho a menor de dezesseis anos, excepcionalmente, a aquele que é contratado na condição de aprendiz, a partir dos catorze anos.

A natureza jurídica do contrato de aprendizagem é especial, tem características próprias, pois há combinação do ensinamento, do caráter discente, juntamente com a prestação de serviço.

É um contrato por prazo determinado, porém não se encaixa no artigo 443 da CLT. Trata-se de um contrato de prazo determinado *sui generis*.

6 Pressupostos de Validade e Características da Aprendizagem

Os parágrafos do artigo 428 da CLT estabelecem os pressupostos de validade, extraindo-se deles e do *caput* as principais características. Portanto, o Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, cuja formalidade exigida por lei são as seguinte:

1. ajustado por escrito e por prazo determinado;
2. com aprendiz: maior de 14 e menor de 24 anos, (a idade máxima não se aplica ao portador de deficiência – art. 428, § 5º);
3. anotação da condição de aprendiz na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
4. o objeto do contrato é a formação técnico-profissional por meio de atividades teóricas e práticas;
5. matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino médio;
6. inscrição em programa de aprendizagem;
7. prazo estipulado não superior a 2 anos;

São requisitos que, se não observados, descaracterizam a validade do negócio jurídico, conforme preceitua o artigo 104 do Código Civil para a especificação do contrato de aprendizagem. A anotação da CTPS será feita pelo empregador e não pela entidade onde se desenvolve a aprendizagem. Cabe frisar que

ultrapassado o período de 02 anos, o contrato passa a ser configurado como por tempo indeterminado.

A jurisprudência a esse respeito dispõe que:

Ementa: CONTRATO DE APRENDIZAGEM. REQUISITOS. A efetivação do menor na condição de aprendiz, por se tratar de um contrato especial, requer a observância de determinadas peculiaridades, tais como, contrato escrito, anotação da condição na CTPS do menor, além de comprovação de matrícula e frequência deste à escola (Art. 428 da CLT e Decreto nº 5.598/2005), cabendo assim ao empregador o ônus da prova destes requisitos nos autos sob pena de restar descaracterizada tal modalidade contratual. ROPS 800200500410004 DF 00800-2005-004-10-00-4.

O artigo 429 da CLT dispõe que:

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco) por cento, no mínimo, e 15% (quinze) por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

A expressão estabelecimento de qualquer natureza que dizer estabelecimento comercial, industrial, rural, de serviços, bancários, dentre outros.

Conforme os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins, 2005 (Direito do Trabalho) “os Serviços de aprendizagem são o SENAI, SENAC, SENAT e SENAR”.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) é uma instituição privada brasileira de interesse público, sem fins lucrativos, com personalidade jurídica de direito privado, está fora da Administração Pública. Os programas de capacitação profissional são viabilizados por meio das modalidades de aprendizagem, habilitação, qualificação, aperfeiçoamento, técnico, superior e pós-graduação.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (**SENAC**) é uma instituição brasileira de educação profissional aberta a toda a sociedade. Administrado pela Confederação Nacional do Comércio (Fecomercio). Seu objetivo é desenvolver pessoas e organizações para o mundo do trabalho com ações educacionais e disseminando conhecimentos em Comércio de Bens e Serviços.

O Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (**SENAT**) foi criado pela lei nº 8.706/93 voltado para a valorização de transportadores autônomos e trabalhadores do Setor de Transporte.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (**SENAR**) é uma entidade vinculada a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) que tem como objetivo organizar, administrar e executar, em todo território nacional, a Formação Profissional Rural e a Promoção Social de jovens e adultos que exerçam atividades no meio rural. Foi criado pela lei nº 8315/1991 e regulamentado pelo Decreto nº 566/1992. É uma instituição de direito privado.

Dispõe o artigo 429 em seu § 1º que:

§ 1º-A. “O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.”

§ 1º “As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de 1 (um) aprendiz”.

Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, conforme bem dispõe o artigo 430 da CLT.

Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

O limite previsto neste artigo poderá ser de até 8 (oito) horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O menor aprendiz tem direito a 2% de FGTS, conforme preceitua a Lei 8.036/90.

Em tempos de mão-de-obra escassa com boa qualificação, cumprir esta lei tornou-se uma vantagem competitiva. Além do jovem que consegue a inserção no mercado de trabalho, ganha também o empresário que pode treinar o aprendiz e proporcionar a qualificação que será requisitada no futuro.

7 Obrigações e Direitos dos aprendizes

São considerados obrigações dos contratados como aprendizes: cumprir as tarefas determinadas; frequentar a escola e a empresa regularmente e nos horários indicados; está sujeito à advertência e punição, inclusive rompimento do contrato por justa causa.

Em contrapartida são considerados direitos do aprendiz: contrato de trabalho especial, por escrito, anotado na Carteira de Trabalho; garantir formação técnica e profissional; jornada de trabalho máxima de 6 horas se estiver cursando até a 8ª série (1º grau); jornada de trabalho máxima de 8 horas se estiver cursando o 2º Grau; proibida a realização de horas extras; proibida a compensação de horas; prazo do contrato no máximo de 2 anos; certificado de qualificação profissional, dado pelo empregador.

O aprendiz tem todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos, nestes incluída a cobertura contra acidentes de trabalho. A remuneração mínima do aprendiz tem como referência o salário mínimo/hora.

A jornada de trabalho legalmente permitida é de:

06 (seis) horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental computado as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (CLT, art. 432, *caput*).

08 (oito) horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental computado as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (CLT, art. 432, § 1º).

Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas (CLT, art. 432, *caput*).

Na fixação da jornada do aprendiz adolescente, na faixa entre 14 e 18 anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica deve também observar os demais direitos assegurados pela Lei nº 8.069/90 – ECA (Decreto nº 5.598/05, art. 21).

O menor aprendiz sofrerá desconto de faltas injustificadas, tal como seriam descontadas de um empregado regular. Em caso de falta ao curso de aprendizagem, esta também poderá ser descontada do salário, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas ou autorizadas pelo empregador, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado e nos eventuais feriados da semana.

O aprendiz poderá participar de programa de aprendizagem com mais de um empregador, desde que as horas trabalhadas em cada estabelecimento sejam somadas, respeitando-se a jornada legal diária, conforme preceitua o artigo 21 do Decreto nº 5.598/2005.

8 Direitos e obrigações das empresas com relação ao contrato de aprendizagem.

Segundo consta no Manual de Aprendizagem: O que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE em 2008, é que as empresas públicas e sociedades de

economia mista podem optar pela contratação direta de aprendizes, hipótese em que deverá fazê-lo por meio de processo seletivo mediante edital, ou indiretamente, por meio das entidades sem fins lucrativos (art. 16 do Decreto nº 5.598/05). Ora, assinala-se que as empresas públicas e sociedades de economia mista, que explorem atividade econômica (nos termos do art. 173, §1º, II, da CF/88), devem observar a legislação trabalhista, portanto, não podendo ser diferente no que concerne à contratação de aprendizes. Já em relação aos órgãos da Administração Pública direta, autárquica e fundacional da União, dos estados, Distrito Federal e municípios, cujos servidores são regidos pelo regime estatutário, as regras da CLT não são aplicadas.

A empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, que ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, de acordo com o programa de aprendizagem (Decreto nº 5.598/05, art. 23, § 1º).

9 Aprendizagem proporcionada pelos Serviços Nacionais ou Entidades qualificadas

Em regra, a aprendizagem deve ser ministrada pelas entidades integrantes do Sistema Nacional de Aprendizagem, quais sejam: SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial; SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural; SENAR, Serviço Nacional de Aprendizagem de Transporte; SENAT e Serviço Nacional de Aprendizagem de Cooperativismo- SESCOOP.

A lei nº 10.097/00 dispõe sobre a possibilidade de, não havendo cursos ou vagas suficientes nos referidos serviços para atender a demanda dos estabelecimentos, ser a aprendizagem ministrada por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

De acordo com artigo 430, I e II da CLT, podem ser Escolas Técnicas de Educação ou entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

A portaria nº702, de 18 de Dezembro de 2001, do Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao determinado no §3º do artigo 430 da CLT, fixou normas para a avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II.

Ressalta-se que a aprendizagem deve ocorrer em ambientes adequados ao desenvolvimento dos programas específicos. Assim, incube ao Auditor Fiscal do Trabalho realizar a inspeção, tanto na entidade responsável pela aprendizagem, quanto no estabelecimento do empregador, conforme preceitua artigo 14, caput da Instrução Normativa SIT-TEM nº 26 de Dezembro de 2001.

Os Conselhos Tutelares também poderão promover a fiscalização dos programas desenvolvidos por referidas entidades sem fins lucrativos, atentando para a regularidade da constituição da entidade, do seu programa de aprendizagem aspectos pedagógicos, instalações físicas, condições em que a aprendizagem é ministrada e proibições gerais previstas no Estatuto da Criança e do Adolescente.

10 Lei do Estágio Diferenças com a Lei de Aprendizagem

A lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008, define o estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante. O estágio integra o itinerário formativo do educando e faz parte do projeto pedagógico do curso.

As pessoas jurídicas de direito privado e o órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da união, dos estados, do Distrito Federal, dos municípios e os profissionais liberais de nível superior, devidamente

registrados em seus respectivos conselhos, podem oferecer estágio.

O estágio não caracteriza vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que observados os requisitos legais, não sendo devidos encargos sociais, trabalhistas e previdenciários, conforme bem dispõe (artigos 3º e 15 da Lei nº 11788/2008).

Os requisitos para a caracterização do estágio são: matrícula e frequência regular do educando público-alvo da lei; celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a Instituição de ensino; e compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso.

O termo de compromisso é um acordo tripartite celebrado entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, prevendo as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar.

Segundo a lei de estágio, a jornada do estagiário será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno ou seu representante legal e deverá constar do Termo de Compromisso de Estágio. Deverá ser compatível com as atividades escolares e respeitar os seguintes limites:

Quatro horas diárias e vinte horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

Seis horas diárias e trinta horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Oito horas e quarenta horas semanais, no caso de cursos que alteram teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

O prazo de duração do contrato de estágio é até dois anos para o mesmo concedente, exceto quando se tratar de estágio portador de deficiência.

A Lei do Estágio é mais antiga que a Lei de Aprendizagem. Uma característica muito forte que difere o aprendiz do estagiário é a forma de contratação. Os estagiários podem receber ou não uma bolsa como remuneração. Já as empresas que devem por lei ter aprendizes, a contratação deve ser feita nos regimes da CLT.

Ambas as leis beneficiam os jovens, pois tem por escopo o lado educacional e a preparação para o mercado de trabalho. A lei do aprendiz é focada na profissionalização e lei do estágio na formação simultânea de teoria e prática.

Há diferença na remuneração, contratação, o limite de idade, que no caso de aprendizes, é de 14 a 24 anos e de estagiários, a partir dos 16 anos; na jornada, no máximo seis ou oito horas para aprendizes e para estagiários deve ser compatível com o horário escolar do estudante; e as entidades formadoras, que no caso da Lei de Aprendizagem devem ser escolas técnicas, sistemas (Senai, Senac, Senar, Senat e SESCOOP) ou ONGs. Já no estágio, as entidades devem ser estabelecimentos de educação superior ou de educação profissional, escolas do ensino médio ou de educação especial.

Conclusão

O contrato de aprendizagem é contrato de emprego, que pode ser celebrado com pessoas de catorze (completos) a vinte e quatro (incompletos) anos de idade, exceto para aquelas que possuam algum tipo de deficiência, em que não há limitação etária.

É meio idôneo para exorcizar o fantasma do desemprego ou do subemprego de jovens sem qualificação profissional ou experiência.

Quando se tratar de aprendiz adolescente, o tratamento a ele dispensado deve nortear-se pela observância do Princípio da Proteção Integral, insculpido, no plano constitucional, no artigo 227 da CF/88, e, no plano infraconstitucional, no Estatuto da Criança e do Adolescente.

É necessária a conscientização do cumprimento da lei de aprendizagem por parte da classe empresarial, sem fraudes ou busca pura e simples de barateamento da mão de obra. Trata-se, de responsabilidade social que, se observada, reverte em benefício de todos, inclusive do próprio empregador do aprendiz.

Cumpridas todas as etapas do programa de aprendizagem, o contrato de trabalho se extinguirá no seu termo, conforme prevê o artigo 433 da CLT, no seu caput, uma vez que estará encerrado o ensinamento técnico-profissional metódico. A extinção é automática. O tempo de duração como mencionado, poderá ser inferior, mas nunca superior a dois anos.

As verbas rescisórias são aquelas previstas quando do término de um contrato por prazo determinado normal. Sendo superior a um ano a duração do contrato de aprendizagem, haverá necessidade de homologação da rescisão perante o sindicato da categoria profissional correspondente ou Ministério do Trabalho e Emprego, conforme preceitua artigo 477, § 1º da CLT. Em localidades em que não existir sindicato ou unidade descentralizada do TEM, a assistência deve ser prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz, com fulcro no artigo 477§ 3º da CLT.



BIBLIOGRAFIA:

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho** – LTR

MARTINS, Sergio Pinto – **Curso de Direito do Trabalho** – Atlas

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho** – Saraiva

CORDEIRO, João - Direito do Trabalho na Prática - Rideel

BRASIL, Vade Mecum. 7ª edição São Paulo : Saraiva

SITES:

WWW.trt02.gov.br

WWW.jusbrasil.com.br/jurisprudencia

www.genjuridico.com.br

LEGISLAÇÃO:

Lei nº 10097 de 19 de dezembro de 2000;

Lei nº 11180 de 23 de setembro de 2005;

Lei nº 11788 de 25 de setembro de 2008;

Lei nº 9394 de dezembro de 1996

Lei nº 8069 de 13 de julho de 1990

Lei nº 13.420 de 13 de março de 2017

Portaria nº 702 de 18 de dezembro de 2001

Resolução nº 74 de 13 de setembro de 2001

Constituição Federal

Consolidação das Leis do Trabalho

DECISÕES DE INVESTIMENTO E FINANCIAMENTO E A TEORIA DA AGÊNCIA “UMA REVISÃO DE LITERATURA”

INVESTMENT AND FINANCING DECISIONS AND AGENCY THEORY “A LITERATURE REVIEW”

Rogério Procópio da Cunha

Mestrando em Administração de Empresas pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em
Finanças pela Universidade Ibirapuera (UNIB)
e-mail: professorprocopio2018@gmail.com

Faculdade Educamaís

Resumo

O mercado de capitais tem se mostrado com maior desenvolvimento e alta intensidade há algum tempo e como a literatura é robusta, cada vez mais se torna necessário estudos nessa área, assim o foco deste material é de uma revisão literária sobre Teoria da Agência, Custos de Agência e Decisões de Investimento e Financiamento, e como contribuição para as empresas, de como conseguem identificar qual a melhor forma para a tomada de decisão. Para isso foram consultados artigos sobre o tema nas principais plataformas como Spell; Google acadêmico (scholar); e periódico Capes com as devidas atualizações.

Palavras-chave: Revisão de Literatura, Teoria da Agência, Custos da Agência; Decisões de Investimento e Financiamento.

Abstract

The capital market has been showing greater development and high intensity for some time and as the literature is robust, studies in this area are increasingly necessary, so the focus of this material is on a literary review on Agency Theory, Costs of Investment and Financing Agency and Decisions, and as a contribution to companies, how they can identify the best way for decision making. For this, articles on the subject were consulted on the main platforms such as Spell; Academic Google (scholar); and Capes journal with updates.

Keywords: Literature Review, Agency Theory, Agency Costs; Investment and Financing Decisions.

1 Introdução

Quando há ausência referente os mercados perfeitos, Myers (1984), e Modigliani e Miller (1958), observa-se que o financiamento afeta as decisões de investimento diante de vários fatores que incluem os custos de transação junto com a assimetria de informação.

Para Aivaizin, Ge e Qiu (2005), para um mundo de mercados incompletos, há problemas de agência que surgem com as relações existentes entre acionistas, credores e gestores, oferecendo a eles incentivos para saber tratar quando houver situações de sobreinvestimento ou subinvestimento.

Para a estrutura de capital, a composição das fontes de financiamento, utilizada pelas empresas, uma organização poderá optar por se vai utilizar a alavancagem na obtenção de (Obrigações-Capital de Terceiros) ou de (Patrimônio Líquido-Capital Próprio).

A partir das decisões de Modigliani e Miller (1958), começa-se então grande discussão referente à importância referente a uma estrutura de capital para se determinar o valor da empresa. Apesar de que em alguns casos torna-se controverso sobre o tema, é verdade que o capital de terceiros poderá ser utilizado na estrutura de capital e representa uma fonte alternativa para a empresa obter financiamento e consequentemente uma alavancagem financeira.

Como existe uma vasta literatura que trata as decisões de investimento e financiamento podemos afirmar a robustez, inclusive muito tem se discutido quando nos referimos ao mercado de capitais quando há impacto da restrição financeira, diante destes dados faz-se necessário entender como as empresas devem tomar decisões de investimento e financiamento e como elas se relacionam com a teoria da agência.

O artigo tem como proposta de estudo, as Decisões de Investimento e Financiamento e sua relação com a Teoria de Agência e Custo de Agência, descrevendo cada tema através de tópicos, procurando evidenciar de forma assertiva a tomada de decisões para as empresas.

O método utilizado para a elaboração deste, tem como pesquisa central a bibliográfica sobre o tema proposto, através de análise de pesquisa e informações sobre o assunto. Foram utilizados a citação de outros autores para ratificar a pesquisa desenvolvida, a fim de contribuir com pesquisas relacionadas com o tema.

2 Revisão da Literatura

2.1 Teoria da Agência

Parece que a teoria da agência tem uma relação entre o proprietário (principal) e o gerente (agente) para tentar vincular a propriedade (direitos) com o respectivo agente.

Jensen e Meckling (1976), diz sobre o custo de agência e quais suas consequências entre os elementos da relação principal x agente, pois representa a divisão das funcionalidades entre a administração acionária e de executivos que são admitidos pelos acionistas. Os autores nesta revisão de literatura, buscam demonstrar as influências que a Teoria de Agência possui quando as empresas emitem dívidas.

Os retornos de principal geralmente produzem aplicações em série apresentando diversos problemas organizacionais e econômicos para as empresas, pois a relação de agência está interligada com a estrutura da posse da firma que procura identificar.

Algumas questões são encontradas em diversas implicações referente a Teoria da Agência, da qual trata-se da separação entre a administração e o domínio, qual a “responsabilidade social” nos negócios, qual a função do objetivo para as empresas, na estrutura de capital qual o ponto ótimo, além das teorias de mercados e das organizações, Jensen e Meckling (1976).

Jensen e Meckling (1976), faz referência sobre as partes (dono e gestor) para os autores, o conflito é estabelecido, pois costumam direcionar seus recursos para maximizar os seus interesses pessoais.

Existem algumas razões para entender que nem sempre o agente vai se comportar conforme o interesse do dono-principal, ou seja, relação entre proprietários/acionistas. Diante disso, os gastos relacionados para tentar que nisso não ocorra os conflitos de interesses, entendidos também como Custos de Agência, ou seja, são os gastos com o monitoramento das atividades, gastos para verificar os contratos e gastos relacionados com perda residual.

Podemos definir que os gastos com monitoramento, referem-se aos prêmios por resultados, são incentivos, onde o gerente possa cumprir com os interesses do principal, relacionado com os gastos de auditoria e a performance dos agentes.

Para os gastos relativos a contratos, é feita referência ao custo das cláusulas contratuais e, com as perdas residuais, a incapacidade do cliente de impor ao agente um comportamento para maximizar os ativos.

Os custos de agência fazem parte de todos os processos de negócios, portanto, existem contratos incompletos no mercado gerenciados por atores econômicos. Isso justifica problemas de agência com as empresas existentes, principalmente relacionadas às partes interessadas.

Todos os problemas de agência, para o qual, os estados envolvidos nem sempre são conhecidos pelas partes, de forma intrínseca temos a assimetria de informação ocasionando a geração de conflitos de interesses.

Fama e Jensen (1983), destacam que a devião a função da Teoria de Agência com relação a separação de gestor e dono, temos que observar o seguinte questionamento:

Como as empresas conseguem manter-se com a separação entre o controle e com a propriedade?

Sabendo que daí surge como resposta a este problema, os custos relacionados com a agência, uma maneira de diminuir as divergências de interesse entre o gestor e dono.

Com relação a esses fatores, existem grande preocupação em que os economistas veem que os

problemas de incentivos são gerados devido os interesses entre o dono da firma e os gestores, devido os seus objetivos não estarem alinhados, Fama (1980).

O conflito de agência é uma separação entre a administração de propriedade e domínio dos agentes da empresa, pois são relevantes para decisões de investimento e financiamento, Jensen e Meckling (1976).

Os autores trazem ainda como sugestão para diminuir o conflito entre o dono e o gestor medidas para a redução de conflitos, como por exemplo a redução dos valores de fluxo de caixa, assim é possível a otimização de financiamento por meio de dívidas, buscando um monitoramento dos credores em relação aos administradores, a fim de suavizar o conflito existente.

Pois, os credores passam a supervisionar os gestores, provocando maior geração de caixa para cumprimento das obrigações existentes.

A emissão de dívida, gera problemas entre acionistas e credores em virtude dos custos de agência, provocando perdas pela não realização de investimentos que podem ser atrativas.

As perdas ocorrem porque existem impactos da dívida com relação à capacidade financeira que as firmas possuem diante das oportunidades de investimento que possam surgir, além é claro dos custos de contratos de dívida e acompanhamento dos credores e administradores, como também os custos de falência e reestruturação da empresa, Jensen e Meckling (1976). Geralmente nos momentos de dificuldade financeira, as empresas e os gestores buscam assumir maiores riscos com investimento através de políticas mais agressivas em projetos, porém nem sempre são aceitos.

O conflito entre acionistas (principal) e credores (agentes), podem provocar maiores riscos, às vezes até excessivos, provocando mais endividamento. Contudo, Myers e Majluf, (1984), descrevem que as empresas, a fim de privilegiar o uso de fundos internos no financiamento referente ao investimento às vezes recorrem ao endividamento e à emissão de

ações, geralmente nesta ordem, quando a empresa necessita ou está com insuficiência de recursos.

Devido os problemas gerados percebidos pelo mercado, o risco de crédito são causados por perda de credores, aumento do risco de subinvestimento e apresentação de dificuldades financeiras, além de outros problemas, com a tentativa de diminuir estes conflitos, existem sim a possibilidade de aumentar o controle por parte dos credores, criando mecanismos como a utilização de contratos de financiamento com maiores exigências estabelecidas através de cláusulas restritivas ao crédito em contratos, contudo isso poderá provocar problemas para aqueles credores que pagam suas obrigações em dia, ou seja, aquelas empresas (firmas) que não aceitarão tais tipos de monitoramento devido problemas internos a serem penalizados por alto custo de transação que poderão ser repassado nas operações.

Principais teorias de agência, teve autores que contribuíram tais como Michael C. Jensen, William H. Meckling e Eugene F. Fama, através destes, ficou claro sobre a propriedade e o controle e sua separação.

O conceito é traduzido pelos custos de agência que tem como implícito a assimetria de informacional entre o (dono-principal) e o (agente-gestor) vinculados com interesses específicos em cada uma das partes. O auto interesse do agente, descreve a relação de assimetria informacional sobre o comportamento inadequado entre o principal, com a tentativa de diminuir os interesses destes dois elementos, as empresas procuram implementar métodos de controle, como:

- Auditoria;
- Sistemas de controle;
- Restrições orçamentárias;
- Sistemas de remuneração de incentivos;

Todos esses elementos, é em busca de atingir o objetivo geral que é compor os interesses do administrador com o dos investidores externos relacionados com os objetivos do investidor interno, pois os custos de agência bem como a existência de problemas, é de

tamanha importância e nos traz grande desafio com a implementação de mecanismos de controle para trazer a eficiência para as empresas, possibilitando melhores decisões de investimentos e financiamentos, alinhadas com os interesses dos proprietários e a maximização do valor da empresa.

2.2 Custos de Agência

Para Custo de agência utilizamos um termo em inglês “*agency cost*”, que podemos definir como um gasto especial que está envolvido com os conflitos de agência dentro das organizações.

Quando do surgimento dos conflitos que aparecem, temos um ou mais indivíduos que contratam agentes para a execução de algum serviço ou atividade, a partir daí então, se estabelece uma relação de confiança que se delega poderes para a tomada de decisão, e que pode conflitar com interesses dos acionistas, isso é denominado conflito de agência, mais conhecido como Custo de Agência.

Estes conflitos de interesses conduzem à existência de custos associados à oportunidade, ao acompanhamento dos gastos associados ao comportamento da gestão e às perdas residuais, os quais também são considerados custos.

A perda residual refere-se à cada unidade monetária equivalente da redução do principal devido ao desacordo existente com o agente, e o desacordo entre os agentes, por sua vez, não levará aqueles que podem maximizar esse bem-estar tomando uma decisão.

Desde o início, Jensen e Meckling (1976) acreditam que há problemas com a teoria de agência e a autoridade supervisora bem todas as estruturas hierárquicas da empresa e no relacionamento com os *stakeholders*, que não existe em um contrato perfeito.

Assimetria de informação e o risco moral são fatores relacionados com a teoria da agência, impactando significativamente todo o custo da transação.

Entende-se que a causa do problema é em virtude da informação incompleta, neste caso, nem ambas as partes conhecem todos os estados, por isso não

consideraram algumas consequências, Hendriksen e Breda (1999).

Migrou e Roberts (1992), descreve a assimetria de informação como uma situação em que um dos componentes da transação não possui todas as informações suficientes para determinar se os termos do contrato propostos são aceitáveis. Devido a este fato, transações favoráveis podem ser canceladas para uma única parte, evitando custos elevados e protegendo as partes afetadas do comportamento oportunista final.

Os problemas assimétricos que há entre o dono e o gestor, podem inviabilizar a decisão de financiamento de projetos altamente produtivos, podendo ocasionar que os recursos são direcionados para projetos de menor expressão.

2.3 Decisões de Investimento e Financiamento

O objetivo dos acionistas é a maximizar o valor e consequentemente a riqueza da empresa, portanto, para a administração financeira o administrador financeiro deverá adotar como regra três decisões importantes para esta definição: Decisões de investimentos, Decisões de financiamentos e Decisões de dividendos, (Lemes Jr., Rigo e Cherobim, 2010).

Para Jensen e Meckling (1976), quanto aos custos de agência relacionado com as políticas de endividamento, podemos dizer que elas são desestimuladas em virtude do monitoramento existente pelo controle gerencial, pois quando há cláusulas em contratos com restrições a decisões impostas referente dividendos, emissões de dívidas futuras bem com a preservação de capital.

O mercado aceita as decisões de investimento da empresa como um sinal de expectativa para o futuro e, com base nisso, pretendemos responder às decisões sobre esses sinais. Chan, Gau & Wang (1995).

Lemes Júnior, Rigo e Cherobim (2005), definem os determinantes referentes a decisão de investimentos, tem como destaque os principais elementos: a redução do custo de produção, uma melhoria da

qualidade do produto, busca e substituição de novos produtos, melhorar as condições da segurança do trabalho, simplificação da diversidade de produtos, entre outros.

A escolha das fontes determinantes de financiamento são variáveis que estão ligadas às oportunidades relativas de crescimento e qualidade por parte dos projetos que as empresas estão inseridas, a partir dessa afirmação, busca-se apontar para o nível de alavancagem, a lucratividade e tangibilidade, Figueiredo (2007).

Myers e Majluf (1984) os autores descrevem que as empresas podem entender que para o seu crescimento a utilização do uso de dívidas devido garantias que há nas operações é mais vantajoso. Porém Barclay e Smith (1995) ressalta-se que quanto maior o risco operacional da empresa, menor o valor do empréstimo de longo prazo, visto que as operações envolvem custos elevados.

Contudo, maior alavancagem que a empresa possuir, maior quantidade (volume) de dívidas possui, Titman e Wessels (1988), impactando diretamente a Teoria da Agência.

Kanle e Stulz (2013) conseguiram identificar diferentes comportamentos nas políticas de financiamento (e investimento) das empresas quando não são alavancadas em tempos de crise, bem como a utilização de dívida bancária (alavancagem financeira).

Os recursos utilizados pelas empresas que buscam a curto e longo prazo, visam a necessidade de recursos que elas precisam e com essa relação de financiamento, bem como a duração ou maturação dos ativos financeiros está relacionada com a gestão da empresa sobre quais as fontes de financiamento deverão ser utilizadas, Vieira (2008).

Com a finalidade de preencher temporariamente as necessidades de financiamento de uma empresa, os empréstimos de curto prazo possuem papel fundamental para utilizar em dois formatos: obter a captação de recursos a curto prazo e captação de recursos através de intermediários financeiros externamente, (Groppelli; Nikbakht, 2010).

Para Ferrary, (2003) uma instituição financeira durante a concessão de crédito de financiamentos poderá ter a tomada de decisão com as abordagens que são realizadas quanto o papel da confiança e a sua natureza, para essa concessão.

No entanto em cenários de crise financeira, a representação pela falta de confiança, tanto em transações de investimentos quanto de financiamentos, de forma histórica essas relações de confiança são cruciais para o mercado financeiro quanto ao seu desenvolvimento, Tonkiss (2009).

Para Yuan e Li (2008) os financiamentos, com vantagens de liquidez e lucratividades, são negócios que ativamente promovidos por instituições financeiras, porém, estão acompanhados de riscos dos quais é importante uma melhor identificação e avaliação, com o objetivo de atingir transações seguras.

As decisões de financiamento dentro da estrutura de capital representam quanto às fontes de recursos em que as empresas poderão utilizar para realizar seus investimentos, decisões esta que deverão estar alinhados com a necessidade de execução de suas atividades (Burkowski, 2008).

Para Kadapakkam e Kumar (1998) os autores descrevem que grandes empresas devido a sua grandiosidade possuem maior flexibilidade quando se refere ao tempo, pois para investir podem postergar seus projetos aguardando que os recursos internos estejam disponíveis, preservando-se dos recursos de terceiros, se comparado com a Teoria da Agência, isso não é recomendado.

As empresas possuem a estrutura de capital para a utilização dos seus recursos com fontes de financiamento com o intuito de adquirir de seus ativos, que podem ser compostos por parcelas de capital próprio também, porém, a parcela incluída pelos sócios, não tem prazo determinado de vencimento o que difere dos recursos obtidos de empréstimos, venda de títulos, obrigações operacionais, além dos ativos que a empresa tem, estes possuem prazo determinado, Berk e Demarzo (2008).

É possível uma conclusão conforme Diamond (1991) que as empresas que se utilizam do uso de financiamentos de curto prazo da qual se divide em dois tipos: avaliação de crédito positiva e aquelas com avaliação de crédito negativa.

O mesmo autor, ainda ressalta que empresas com condições de crédito boas (*credit ratings*) estão mais propensas a correrem maior risco de obter dívidas com maior volume a curto prazo, diretamente dos investidores, pois os custos associados de refinanciamento são baixos.

Kayo (2015) define que o crescimento de uma firma, está interligado com a velocidade de ajustamento do seu estoque de capital, onde são definidos como ativos circulantes operacionais e não circulantes, os ativos imobilizados, os ativos intangíveis relacionam-se com o tamanho do mercado.

Este ajustamento de estoque de capital depende do tamanho do mercado, pois existe um conjunto complexo de variáveis que envolvem quanto as decisões de investimento e endividamento por parte das empresas (Hirshleifer, 1958).

O estudo de investigação dos efeitos de anúncios de investimento em pesquisa por parte das empresas quanto ao desenvolvimento realizado por Chan, Kensinger e Martin (1990) e Tsetsekos e Zantout (1994), buscou compreender o comportamento míope se o mercado de capitais, considera apenas os ganhos de curto prazo em relação aos investimentos de longo prazo (quando se refere ao P&D), os autores Chan, Gau e Wang (1995) também verificaram o impacto da realocação de recursos referente o impacto dos anúncios junto dos investimentos e o *market value* das empresas.

Para (Kahneman & Tversky, 1979), é possível identificar quais empresas correm mais risco em situações de tomada de decisão de financiamento, tendem a ser mais propensas a evitar a decisão e não contrair o financiamento, que, segundo a teoria de agência.

Johnson (2003) e Terra e Mateus (2005) em seus trabalhos mais completos possuem mais detalhes quanto a escolha da maturidade da dívida, que

segundo Johnson (2003), a alavancagem da firma, oferece maior influência das oportunidades de investimento, e a maturidade da dívida.

Portanto, estratégias de pagamento de dividendos, política de endividamento, tem impacto significativo nos fluxos de caixa que as empresas apresentam.

Assim, de um lado, há a teoria de fluxo de caixa, Jensen (1986), descreve que o pagamento de dividendos diminui o dinheiro disponível para os gestores e que coincidir com os interesses dos acionistas, já para Watts & Zimmerman (1986), os autores descrevem que o pagamento de dividendos traz limitação de recursos que ficariam disponíveis para quitação de obrigações com credores, daí portanto, poderá ocorrer o conflito de agência entre o dono (acionistas) e gestor (credores).

Contudo, Zurigat *et al* (2014), abordam benefícios obtidos em virtude da política para pagamento de distribuição de dividendos quanto os conflitos de agência:

- Pagar dividendo em dinheiro, diminui-se o Fluxo de caixa para que a empresa aplique recursos em novos investimentos;
- Pagar dividendo sinaliza para o mercado notícias boas sobre o seu desempenho e valor da empresa;
- Aumento dos dividendos, contribui para que os acionistas controlem o comportamento praticado pelos gestores e apresenta um menor custo.

Considerações finais

Todo este estudo procurou trazer referências em que a Teoria da Agência possui impacto significativo quanto às relações de uma empresa quanto às informações internas e externas e que tratará o comportamento existente entre o dono do negócio e o gestor, sabendo-se que cada um possui suas características e interesses próprios.

Para as empresas é relevante saber quanto mais rápido deverá obter as informações, sobre quando deve se tomar uma decisão de quanto a obtenção de financiamento ou à aplicação de recursos através de investimento, esta decisão é de tamanha importância.

Somente assim, será possível obter o equilíbrio, portanto faz se necessário a implementação de mecanismos que deverão contribuir com esta relação de controle minimizando esses problemas de interesses.

Assim, as empresas deverão estar cientes de que estes conflitos de interesses sempre existirão, porém não deverão medir esforços e utilizar de todos os métodos que sejam possíveis para reduzir ao menor custo possível a assimetria informacional.

REFERÊNCIAS

- Aivazian, V. A.; Ge, Y.; Qiu, J. **The impact of leverage on firm investment: Canadian evidence.** *Journal of Corporate Finance*, Amsterdam, v. 11, n. 1-2, p. 277-291, Mar. 2005a.
- Barclay, Michael J. e Smith, Clifford W. **The Maturity Structure of Corporate Debt.** *Journal of Finance*, v. 50, n. 2, p. 609-631, 1995
- Berk, Jonathan; Demarzo, Peter. **Finanças empresariais.** Porto Alegre: Bookman, 2008.
- Burkowski, Érika. **Identificando preferências e atributos relacionados à decisão de financiamento a partir das técnicas de conjoint e correspondência – uma aplicação em empresas de capital fechado localizadas na cidade de Juiz de Fora – 2008.** 167 f. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Economia e Administração, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2008.
- Chan, S.H.; Kensinger, J.W.; Martin, J.D. **Corporate research and development expenditures and share value.** *Journal of Financial Economics*, Amsterdã, v.26, n.2, p.255- 276, Aug. 1990.
- Chan, S.H.; Gau, G.W.; Wang, K. **Stock market reaction to capital investment decisions: evidence from business relocations.** *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, Seattle, v.30, n.1, p.81-100, Mar. 1995.
- Diamond, D. **Monitoring and reputation: The choice between bank loan and directly placed debt.** *Journal of Political Economy*, v. 99, n. 4, p. 1367–1400, 1991.
- Fama, Eugene F. **“Agency Problems and the Theory of the Firm.”** *Journal of Political Economy* 88, no. 2 (April 1980): 288-307.
- Fama, Eugene F., and Jensen, Michael C. **“Agency Problems and Residual Claims.”** *Journal of Law and Economics* 26 (June 1983): 327-49.
- Ferrary, M. (2003). **Trust and social capital in the regulation of lending activities.** *Journal of Socioeconomics*, 31, 673-699.
- Figueiredo, Gabriela de. **Determinantes da Composição do Endividamento de Longo Prazo das Empresas Brasileiras Listadas na Bolsa de Valores de São Paulo: Uma Abordagem Empírica,** 2007.
- Groppelli, A. A. Nikbakht, Ehsan. **Administração Financeira.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- Hendriksen, E.S.; Van Breda, M.F. 1999. **Teoria da Contabilidade.** 5ª ed., São Paulo, Atlas, 550 p
- Hirshleifer, J. **On the Theory of Optimal Investment Decision.** *Journal of Political Economy*, v. 66, n. 4, p. 329-352, 1958.
- Johnson. **Debt Maturity and the Effects of Growth Opportunities and Liquidity Risk on Leverage.** *The Review of Financial Studies*, v. 16, n. 1, p. 209- 236, 2003.
- Jensen, M. C.; Mecking, W. H. **Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure.** *Journal of Financial Economics*, Amsterdam, v. 3, n. 4, p. 305-360, 1976.
- Jensen, M.C. (1986). **Agency Cost of Free Cash Flow, Corporate Finance in Takeovers.** *American Economy Review*, 76 (2), 323-329.
- Kayo, E. K. Réplica 1 - **Crescimento Organizacional, Tamanho das Firms e Valor Econômico.** *Revista de Administração Contemporânea*, v. 19, n. 1, p. 142-148, 2015.
- Kadapakkam, P-R.; Kumar, P. C. **The Impact of Cash Flows and Firm size on Investment: The International evidence.** *Journal of Banking & Finance*, v. 22, p. 293-320, 1998.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). **Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk.** *Econometria*, 47(2), 263-292.
- Kahle, K. M.; Stulz, R. M. **Access to capital, investment, and financial crisis.** *Journal of Financial Economics*, Amsterdam, v. 110, n. 2, p. 280-299, 2013.
- Lemes Júnior, Antonio B; Rigo, Cláudio M.; Cherobim, Ana Paula M. S. **Administração financeira: princípios, fundamentos e práticas brasileiras.** Rio de Janeiro: Campus, 2005.
- Lemes Júnior, Antônio Barbosa; Rigo, Cláudio Miessa; Cherobim, Ana Paula Mussi Szabo. **Administração Financeira: Princípios, Fundamentos e Práticas Brasileiras.** 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

- Milgrom, Paul e Roberts, John. **Economics, Organizational & Management**. New Jersey: Prentice-Hall, 1992.
- Modigliani, F., & Miller, M. (1958). **The cost of capital, corporation finance and the theory of investment**. *The American Economic Review*, 48(3), 261-297.
- Myers, S. e Majluf, N. (1984), “**Corporate financing and investments decisions when firms have information that investors do not have**”, *Journal of Financial Economics*, (June), pp. 187-222.
- Terra, P. R. S.; Mateus, C. **The Joint Determination of Capital Structure and Debt Maturity: Empirical Evidence from Latin America and Eastern Europe**. In: Encontro Brasileiro de Finanças, V, São Paulo, Anais. São Paulo. 2005
- Titman, Sheridan, Wessels, Roberto; «**The Determinants of Capital Structure Choice; The Journal of Finance**; Vol. 43; Nº1; March 1988; pp. 1–19.
- Tonkiss, F. (2009). **Trust, Confidence and Economic Crisis**. *Intereconomics*, July/August, 196-202.
- Tsetsekos, G.P.; Zantout, Z. **The wealth effects of announcements of R&D expenditure increases**. *The Journal of Financial Research*, Columbia, v.XVII, n.2, p.205-216, Summer 1994.
- Vieira, Marcos Villela. **Administração estratégica do capital de giro**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- Watts, R. L., Zimmermann, G. L. (1986). **Positive accounting theory**. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Yuan, Y., Tan, S., & Li, D. (2008). **Risk Identification and Evaluation in Trade Finance Innovation of Commercial Banks**. *International Journal of Business and Management*, 3(9), 40-45.
- Zurigat, Z. Sartawi, I. I. S. M., & Aleassa, H. (2014) **Empirical Investigation of Free Cash Flow Hypothesis: Evidence from Jordanian Capital Market**. *Faculty of Economics & Administrative Sciences. International Business Research*; 7 (3).

FORMAÇÃO DE PROFESSORES E COMPLEXIDADE: REFLEXÕES

Eliana Mariano Carvalheira
e-mail: marianorrosa@hotmail.com

Faculdade Educamais

Resumo

Este trabalho busca discutir a atual formação de professores para a Educação Básica no Brasil à luz do pensamento complexo de Edgar Morin, que propõe uma reforma no pensamento e na Universidade. O texto descreve como tem acontecido a formação de professores para os anos iniciais da Educação Básica no Curso de Pedagogia, tomando como base as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia e os estudos de Bernadete Gatti, que analisa as licenciaturas em geral no Brasil, considerando o fator formação como relevante quando se considera a qualidade da educação hoje. Os estudos apontam para uma formação fragmentada, com disciplinas que buscam dar suporte teórico aos alunos a partir de áreas como psicologia, sociologia e filosofia. Nas disciplinas ligadas à profissionalização mais específica predominam as abordagens de caráter descritivo que pouco se preocupam em relacionar teoria e prática. Essa fragmentação é criticada por Morin, pois, para o autor é essa fragmentação e separação que torna incapaz a percepção do que está tecido em conjunto. Essa fragmentação normalmente considera os fenômenos vivos e sociais partindo de uma causalidade linear de uma concepção determinista, que destrói as possibilidades de compreensão e reflexão e elimina a possibilidade de um juízo crítico. A reforma da Universidade tem um objetivo vital: a reforma do pensamento para que se viabilize o uso total da inteligência. A educação do futuro deverá ser o ensino centrado na condição humana. Os seres humanos devem reconhecer-se em sua humanidade comum e ao mesmo tempo na diversidade cultural à tudo que é humano.

Palavras-chave: formação de professores, universidade, pensamento complexo.

1 Introdução

A gênese deste trabalho situa-se na formação de professores no Brasil e no pensamento complexo de Edgar Morin que aponta para a necessidade de uma reforma no pensamento na Universidade. Busca refletir sobre a formação de professores para a Educação Básica no Brasil atualmente, mais especificamente nos Cursos de Pedagogia, que forma os professores para a Educação Infantil e para os anos iniciais do Ensino Fundamental I, fazendo referência ao pensamento do antropólogo, sociólogo e filósofo Edgar Morin que propõe o conceito da complexidade para o entendimento da educação e da formação de pessoas de uma forma geral.

Nesse contexto, o presente trabalho se ocupa em pensar sobre a formação de professores numa perspectiva complexa, considerando as muitas variáveis e interferências que esta formação possui em um cenário de diversidades, confrontos, interesses diversos ou até contraditórios, no qual a complexidade de Morin pode contribuir para este entendimento.

A problemática que move essa discussão é apresentar como acontece a formação de professores para a educação básica em um contexto complexo e buscar caminhos para uma mudança apoiando-se nas ideias de Edgar Morin.

Para esta discussão os estudos de Gatti (2009 e 2019) e as contribuições de Morin serão de grande valia.

Desse modo, lança-se um olhar direcionado às concepções subjacentes aos processos formativos concebidos no Curso de Pedagogia. Defende-se que todo processo formativo ocorre de modo processual, gradual, paulatino, inserido em um determinado contexto político, econômico e social razão pela qual não se pode desconsiderar as contradições e imposições desse mesmo contexto.

2 A formação de professores no Brasil

A formação de professores para a Educação Básica no Brasil atualmente tem acontecido nos Cursos de Pedagogia. No entanto, a pedagogia sempre foi muito questionada. De acordo com Cruz (2009), os estudos sobre a pedagogia como produtora de saber, evidenciam a perspectiva inconclusa do debate epistemológico. A dificuldade que se apresenta em lhe nomear o tipo de saber que a constitui, contribui para que se consolide no senso comum pedagógico a ideia de que lhe falta um saber próprio. Essa perspectiva interfere na própria concepção e estruturação do curso de formação de pedagogos, que se encontra perpassado por ambiguidades e contradições.

Segundo estudo de Bernadete Gatti em sua pesquisa: A Formação de professores para o ensino fundamental: estudo de currículos das licenciaturas em pedagogia, língua portuguesa, matemática e ciências biológicas (2009), a formação de professores é apontada como um dos principais fatores que incidem no preocupante desempenho obtido pelos estudantes do ensino fundamental e médio nas avaliações nacionais e internacionais sobre a qualidade do ensino básico no Brasil.

Com a ampliação do conceito de educação básica a partir da Constituição de 1988, passando a compreender além do ensino fundamental, também a educação infantil e o ensino médio, a formação de docentes passa a ser oferecida predominantemente em nível superior. O curso de Pedagogia neste contexto forma o professor para o primeiro ao quinto ano do ensino fundamental e para a educação infantil, em cursos que obedecem às Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia.

De acordo com este estudo, o currículo proposto pelos cursos de formação de professores, tem uma característica fragmentária, apresentando um conjunto disciplinar bastante disperso. De forma geral, apresentam uma proporção de disciplinas que cumprem a função de embasar teoricamente o aluno

de Pedagogia a partir de outras áreas de conhecimento, tais como psicologia, sociologia e filosofia. Proporcionalmente a esse conjunto de disciplinas, estão àquelas ligadas à profissionalização mais específica do professor, no entanto, a análise das ementas destas disciplinas revelou que, mesmo entre elas, predominam as abordagens de caráter mais descritivo e que se preocupam menos em relacionar as teorias com as práticas.

É exatamente à essa fragmentação que Morin se refere:

Nossa formação escolar e, mais ainda, a universidade nos ensina a separar os objetos de seu contexto, as disciplinas umas das outras para não ter que relacioná-las. Essa separação e fragmentação das disciplinas é incapaz de captar “o que está tecido em conjunto”, isto é, o complexo, segundo o sentido original do termo.

(MORIN, 2007, p. 18)

Para o autor, a fragmentação e a separação são os desafios da complexidade, originados nos próprios desenvolvimentos do século XX e da era planetária. É uma tradição que reduz o complexo ao simples e que parece eliminar o que traz desordens ou contradições. Essa fragmentação normalmente considera os fenômenos vivos e sociais partindo de uma causalidade linear de uma concepção determinista, que destrói as possibilidades de compreensão e reflexão e elimina a possibilidade de um juízo crítico.

De acordo com Gatti (2009), nos cursos de formação de professores, as disciplinas referentes à formação profissional específica apresentam ementas que registram preocupações com as justificativas sobre o porquê ensinar, porém o quê e como ensinar são registrados de forma muito incipiente.

Para Morin (2007), uma disciplina pode ser considerada como uma categoria que organiza o conhecimento científico e que coloca nesse conhecimento a divisão e a especialização do trabalho que

responde à diversidade dos domínios que as ciências recobrem. A disciplina naturalmente está inclinada à autonomia na delimitação de suas fronteiras, nas técnicas que elabora ou utiliza ou até pelas teorias que lhes são próprias. Essa organização disciplinar foi instituída no Século XIX na formação das Universidades Modernas e desenvolvida com o progresso da pesquisa científica no século XX. Significa que as disciplinas estão inscritas nas Universidades e delimitam um domínio de competência. “A fronteira disciplinar, com sua linguagem e com os conceitos que lhes são próprios, isola a disciplina em relação às outras e em relação aos problemas que ultrapassam as disciplinas”. (MORIN, 2007, p. 40)

Considerando os atuais cursos de Pedagogia, é possível afirmar que quase quarenta por cento do curso possui disciplinas e atividades com caráter de formação genéricas, pode-se inferir que a parte do currículo que se dedica ao desenvolvimento de habilidades profissionais específicas para a atuação nas escolas e em sala de aula fica bem reduzida, comprometendo a relação teoria-prática que é indicada nos documentos legais.

Ainda utilizando a pesquisa de Gatti (2009), percebe-se que os conteúdos das matérias a serem trabalhadas na educação básica (Alfabetização, Língua Portuguesa, Matemática, História, Geografia, Ciências, Educação Física), comparecem de forma esporádica nos cursos de Pedagogia. De forma geral sua abordagem é superficial ou genérica nas disciplinas de metodologias e práticas de ensino. As ementas das disciplinas associadas ao ensino de Ciências, História e Geografia são as que apresentam maior fragilidade, pois seus conteúdos não são explícitos adequadamente.

Nos estudos de Gatti (2019) são considerados de extrema importância a situação social atual quando se pensa educação das novas gerações:

A situação social que vivenciamos contemporaneamente não pode ser deixada de lado quando se pensa educação das novas gerações: seus movimentos,

diferenciações, conflitos, realizações, contradições, renovações/ inovações. De um lado porque são constitutivos das relações nas próprias redes escolares e escolas, como também das mediações construídas pelos seus professores, estudantes, gestores, funcionários e famílias. De outro, porque a tomada de consciência de determinado momento sócio histórico em cenário de mudança acentuada pode fazer emergir alternativas de ação mais efetivas. Ou seja, problematizar a partir de pontos de referência é fundamental para compreender e agir conscientemente.

(GATTI, 2019, p. 16)

A complexidade do momento exige que se repense a formação de professores, pois as novas gerações enfrentarão desafios que terão que ser superados com humanidade e criatividade, o que requer uma formação integral, que não separe o pensamento, mas que una as diversas áreas em sua solução.

Para Morin (2007) é preciso “ecologizar” as disciplinas, ou seja, levar em conta tudo que lhe é contextual, considerando também as condições culturais e sociais. Seria preciso ver onde elas nascem, como seus problemas são colocados. Não se pode jogar fora o que as disciplinas criaram, mas se pode abrir essas disciplinas, pois é sabido que elas não se comunicam umas com as outras. Os fenômenos estão dia a dia mais fragmentados e não se consegue ver sua unidade.

Neste contexto a educação do licenciando em Pedagogia será composta de um repertório de informações e habilidades com pluralidade de conhecimentos teóricos e práticos, que será consolidado pelo exercício da profissão. Deverá estar fundamentado na interdisciplinaridade, contextualização, democratização, pertinência e relevância social, ética e sensibilidade afetiva e estética.

Nos princípios das novas Diretrizes Curriculares para a formação de professores, esta deverá se apoiar nas competências que são: conhecimento profissional; prática profissional e engajamento profissional.

No detalhamento dessas competências percebe-se uma tendência para as ações práticas e pouca indicação para a formação integral que permita aos futuros docentes reflexões e análises o desenvolvimento dessas práticas.

Considera-se também que a interdisciplinaridade proposta pelas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores não é a mesma a que Morin que se refere em seus trabalhos. Na concepção de Morin:

A Interdisciplinaridade pode significar que diferentes disciplinas encontram-se reunidas como diferentes nações o fazem na ONU, sem entretanto poder fazer outra coisa senão afirmar cada uma seus próprios direitos e suas próprias soberanias em relação às exigências do vizinho. Ela pode também querer dizer troca e cooperação e, desse modo, transformar-se em algo orgânico.

(MORIN, 2007, p. 50)

Morin apresenta o conceito de transdisciplinaridade. A transdisciplinaridade vai mais longe que a interdisciplinaridade. Para promover a transdisciplinaridade é preciso um paradigma que permita distinguir, separar, opor, disjuntar os domínios científicos, mas também fazê-los comunicarem entre si, sem reducionismo, sem reduzi-los á unidades elementares e às leis gerais. O paradigma redução-disjunção é insuficiente e mutilante. Deve-se ir do físico ao social e ao antropológico, pois todo conhecimento vai depender das condições, das possibilidades e dos limites do entendimento. Os conhecimentos físicos e biológicos devem ser enraizados em uma sociedade, em uma história e em uma humanidade. Assim cria-se a possibilidade de comunicação entre as ciências.

Nas Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia, a estrutura do curso será constituída a partir de três grupos:

I - Grupo I: 800 (oitocentas) horas, para a base comum que compreende os conhecimentos científicos, educacionais e pedagógicos e fundamentam a educação e suas articulações com os sistemas, as escolas e as práticas educacionais.

II - Grupo II: 1.600 (mil e seiscentas) horas, para a aprendizagem dos conteúdos específicos das áreas, componentes, unidades temáticas e objetos de conhecimento da BNCC, e para o domínio pedagógico desses conteúdos.

III - Grupo III: 800 (oitocentas) horas, prática pedagógica... (RESOLUÇÃO CNE/CP 2, 2019, p. 6)

No primeiro grupo, os conteúdos referem-se a Legislações, as didáticas e seus fundamentos, organização dos tempos e espaços da aula, processos avaliativos, projetos, compreensão dos fenômenos digitais, metodologias, conceitos básicos da Educação Especial, interpretação dos indicadores das avaliações do desempenho escolar, conhecimento da cultura da escola, conhecimento sobre como as pessoas aprendem, dentre outros.

O segundo grupo está voltado para os conhecimentos mais específicos, dando prioridade para a Língua Portuguesa e a Matemática, ligados à BNCC, e divididos em formações para a Educação Infantil e anos iniciais da Educação Básica.

Nas primeiras propostas o curso de Pedagogia, regulamentado nos termos do Decreto-Lei no. 1.190/1939, foi definido como lugar de formação de “técnicos em educação”. Era destinado aos professores primários para, mediante concurso, assumirem função de administração, planejamento de currículos, orientação a professores, inspeção de escolas, avaliação de desempenho de alunos e dos docentes, de pesquisa e desenvolvimento tecnológico da educação, no Ministério da Educação, nas secretarias dos estados e dos municípios.

Em 1939 é realizada a padronização do curso de Pedagogia alinhando todas as licenciaturas

ao chamado “esquema 3 + 1”, pelo qual era feita a formação dos bacharéis nas diversas áreas das Ciências Humanas, Sociais, Naturais, Letras, Artes, Matemática, Física, Química. Neste esquema, o curso de Pedagogia ofertava o título de bacharel, para quem cursasse três anos de estudos em conteúdos específicos da área. Para quem cursasse mais um ano de Didática e Prática de Ensino era conferido o título de licenciado que permitia atuar como professor. O curso dissociava o campo da ciência da Pedagogia, do conteúdo da Didática, que eram abordados separadamente em cursos distintos.

Em 1961 é fixado para o bacharelado o currículo mínimo de sete matérias, sendo cinco obrigatórias e duas opcionais, conforma aponta Silva:

...as obrigatórias eram: psicologia da educação, sociologia (geral, da educação), história da educação, filosofia da educação e administração escolar. As opcionais eram: biologia, história da filosofia, estatística, métodos e técnicas de pesquisa pedagógica, cultura brasileira, educação comparada, higiene escolar, currículos e programas, técnicas audiovisuais de educação, teoria e prática da escola média e introdução à orientação educacional.

(SILVA, 2006, p.16)

Em 1968 com a Lei da Reforma Universitária no. 5.540/68, fora facultada à graduação em Pedagogia a oferta das seguintes habilitações: Supervisão, Orientação, Administração e Inspeção Educacional. A Resolução CFE no. 2/1969 determinava que o egresso do curso poderia obter o registro para o exercício do magistério nos cursos normais e, posteriormente, também poderia assumir o cargo de professor primário.

A partir da década de 1980 várias universidades efetuaram reformas curriculares, de modo a formar, no curso de Pedagogia, professores que possam atuar na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental, encontrando-se o curso

atualmente estruturado da forma inicialmente apresentada neste projeto.

Diante do exposto, não há como negar a fragilidade que reveste o curso de Pedagogia enquanto campo de conhecimento. Daí a importância de uma discussão sobre sua utilização para a formação de professores de forma que venha a atender às necessidades educacionais do país.

O modelo de formação a que ele se propõe não tem se mostrado adequado para nossa sociedade e está diretamente ligado a um modelo de formação universitária generalista e utilitarista.

Segundo Trindade (2000), a concepção de uma instituição acadêmica, estabelecida sob o princípio da pesquisa e também do trabalho científico desinteressado aconteceu na Prússia com a nomeação de Humboldt para o Departamento dos Cultos e da Instrução Pública em 1809. Nasce então a Universidade de Berlim através da fusão da Academia de Berlim, que, sob a proteção do Estado dá liberdade aos cientistas.

...as “universidades de pesquisa”, que têm alto prestígio em vários países do mundo, inclusive nos Estados Unidos, se inspiraram no modelo humboldtiano. No caso brasileiro, a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras desempenhou um papel estratégico na Universidade de São Paulo, análogo ao das faculdades de filosofia nas universidades alemãs, apesar da importante presença de professores franceses na sua origem. Esse modelo explicitar-se-á, mais tarde, via influência norte-americana, com a criação da Universidade de Brasília e a implementação da reforma universitária de 1968.

(TRINDADE, 2000, p. 122)

De acordo com Sguissardi (2006), tanto o projeto da Universidade de São Paulo – USP (1934), quanto da Universidade do Distrito Federal – UDF (1935) tinham semelhança com a proposta de universidade acima apresentada:

Foi após o advento da “revolução de 30”, com seus ares modernizantes, que, tomaram corpo dois projetos até certo ponto assemelhados nos seus propósitos básicos: o da Universidade de São Paulo – USP (1934) Universidade do Distrito Federal – UDF (1935). Nesta fez-se presente o espírito liberal-progressista de Anísio Teixeira. Mas a obra de Anísio, a UDF, pouco tempo depois iria sucumbir ao elitismo conservador representado pelo Min. Capanema, a serviço, entre outros, dos interesses da ordem estabelecida e sob pressão da Igreja. A perspectiva de uma universidade autônoma, produtora de saber desinteressado, formadora de indivíduos teórica e politicamente críticos, cultores da liberdade, foi vista como ameaça à “ordem” e às “boas relações” Universidade-Estado. Na criação da USP, o espírito inovador de Fernando de Azevedo e seus pares, representado na criação da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, como centro integrador da busca e da crítica do saber, assim como da própria universidade – marca do modelo germânico/humboldtiano – iria também sofrer a reação conservadora das escolas profissionais. A universidade sobreviveu, porém mais como federação de escolas do que como efetiva universidade e revestindo-se dos traços do usual modelo napoleônico, profissional.

(SGUISSARDI, 2006, p.3)

Neste novo modelo, a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras seria o núcleo fundamental das demais. Esta proposta não sobreviveu à resistência das escolas superiores e culminou com a descaracterização completa dos objetivos aos quais ela fora criada.

No modelo Humboldtiano de formação à universidade se: [...] “implica duas tarefas. De um lado, promoção do desenvolvimento máximo de ciência. De outro, produção do conteúdo responsável pela formação intelectual e moral” (HUMBOLDT, 1997, p. 79). Porém, ele esclarece que o carro-chefe da mesma, assim como seu objetivo é a ciência, esta sim condutora da produção do conteúdo responsável pela formação intelectual e moral.

O ensino não deve se organizar em torno da transmissão de conhecimentos, mas a pesquisa deve ser o princípio organizador das relações entre professor e aluno. [...] Trata-se, [...] de colocar a ciência como uma busca infundável, que orienta a instituição universitária como lugar de desenvolvimento científico, fundado na liberdade de investigação e na autonomia. (ARAÚJO, S/d)

3 A Reforma do Pensamento

Outro modelo de formação de professores poderia ser o caminho para outra visão de educação, mas uma reforma na Universidade e no pensamento como apresenta Morin seria uma mudança muito mais profunda.

Segundo Morin (2007), para Humboldt, a Universidade não pode ter como vocação direta a formação profissional, que segundo ele, seria função das escolas técnicas, mas deveria ter uma “vocação indireta responsável pela formação de uma atitude de investigação” (p. 16). Dessa dupla função ocorre o paradoxo da Universidade: adaptar-se à modernidade e integrá-la e proporcionar ensino para as profissões técnicas e outras. No Século XX há uma forte pressão e o desafio dessa dupla missão da Universidade que busca adequar o ensino e a pesquisa às demandas econômicas, técnicas e administrativas às imposições do mercado.

O sujeito de hoje é um ser complexo, envolvido na cultura de seu tempo e lugar. Para esse sujeito é preciso uma educação complexa, que questione questões éticas e políticas necessárias ao seu processo auto-organizador.

A reforma da Universidade possui então um objetivo vital: uma reforma do pensamento que viabilize a permita o uso total da inteligência. É uma reforma paradigmática que se refere à aptidão para reorganizar o pensamento. É a que gera um pensamento do contexto para o complexo. O pensamento do contexto envolve a relação de inseparabilidade entre qualquer fenômeno e seu contexto e desse contexto

com o contexto planetário. O pensamento complexo busca que se captem relações, inter-relações, implicações mútuas, fenômenos multidimensionais, que respeite a diversidade e a unidade, um pensamento organizador que considere a relação recíproca entre o todo e as partes.

No entanto, na reforma da Universidade existe um paradoxo: não é possível reformar as estruturas universitárias, se antes, as mentes não forem transformadas; mas, só se reforma as mentes se a instituição não for previamente transformada. É uma impossibilidade lógica:

Quem educará os educadores? É necessário que se auto eduquem e que eduquem escutando as necessidades que o século exige, das quais os estudantes são portadores. É certo que a reforma se anunciará a partir de iniciativas marginais, por vezes julgadas aberrantes, mas caberá à própria Universidade levá-la a cabo. É obvio que críticas e questionamentos externos nos fazem falta, mas sobretudo o que faz falta é um questionamento interior.

(MORIN, 2007, p. 23)

Para que se possa articular e organizar os conhecimentos e assim se possa reconhecer e conhecer os problemas do mundo, a reforma do pensamento é uma necessidade. O conhecimento de dados isolados é insuficiente. As informações, os dados devem estar situados em um contexto para que tenham sentido. E, para que tenha sentido, a palavra precisa do texto, que é o próprio contexto, e o texto precisa do contexto no qual se anuncia. Por exemplo, a palavra “amor” pode mudar de sentido se está no contexto religioso ou no contexto profano. Como afirma Bastien (apud Morin, 2000): “a contextualização é a condição essencial da eficácia (do funcionamento cognitivo)” (p. 37).

A reforma do pensamento é muito importante para alertar que hoje o problema da educação e da pesquisa estão reduzidos à termos quantitativos. Isso mascara a maior dificuldade que revela o fracasso de

todas as reformas do ensino: não se pode reformar a instituição sem antes reformar os espíritos e as mentes, mas não se pode reformá-los se antes não se reformarem as instituições.

A educação do futuro deverá ser o ensino centrado na condição humana. Os seres humanos devem reconhecer-se em sua humanidade comum e ao mesmo tempo na diversidade cultural à tudo que é humano.

4 Considerações finais

O cenário da sociedade contemporânea aponta a necessidade de repensar o atual modelo de escola e de formação de professores. Redesenhar o papel que a escola deve ter para a vida e para o desenvolvimento do jovem do Século XXI. Essa mudança implica ajustes e transformações tanto na abordagem pedagógica quanto na organização dos conteúdos e na dedicação do professor à unidade escolar.

Aos formadores cumpre a missão de empreender o esforço de repensar os fundamentos do processo formativo com responsabilidade, considerando que as relações sociais e profissionais são dinâmicas e instáveis, inseridas em um contexto complexo e que frequentemente precisam ser refletidas e revistas. Por várias vezes já se presenciou modelos de formação que propõem inovações, mas que estão distantes da realidade e/ou da necessidade dos futuros professores, pois são concebidos por instâncias hierárquicas que desconhecem a dinâmica da sala de aula.

No entrecruzamento da necessidade de conferir sentido à formação e possibilitar que esta seja promotora de uma educação de qualidade, a reforma do pensamento é uma via de possibilidade.

Aqui no Brasil, Forientini e Crecci (2013) realizam uma importante reflexão em que questionam a utilização da palavra *formação* para fazer referência à aprendizagem da e na profissão. Segundo os autores, quando se diz *formação* pressupõe-se um movimento de “fora para dentro”, isto é, considera-se alguém que forma o outro, alguém que sabe mais ensinando

alguém que sabe menos ou que não sabe. Enfatizam que esse é um processo tradicional e descontinuado que normalmente tem sido vinculado à participação em cursos, oficinas e treinamentos.

Defende-se a ideia de que as várias dimensões da formação (prática, teórica, científica, relacional, estratégica, individual, coletiva, profissional, pessoal...) precisam ser contempladas e, justamente por favorecer o imbricamento de todas elas, é que Morin se dedica a discutir a reforma da Universidade e a reforma do pensamento.

Dubar (2003), faz referência à formação defendendo que ela deve contemplar e articular os vários saberes necessários na atuação em uma organização, no caso, na escola. À integração de tais saberes, o autor chamou de saberes de organização e, baseando-se em Lastree (1989), afirmou que

A formação que permite a incorporação destes saberes é uma “formação integrada” que combina a construção de conhecimentos (sobre a produção, as tecnologias, o mercado...), o desenvolvimento de competências, nomeadamente relacionais (expressão, comunicação, trabalho colectivo...) e o aperfeiçoamento permanente de capacidades diretamente operatórias.

(DUBAR, 2003, p.50)

Assim, pode-se perceber que, dependendo das aspirações pessoais e profissionais, bem como dos objetivos e da concepção do que é, por exemplo, ser um bom professor, dentre outras crenças pessoais e profissionais, é que se erige a ideia do que é uma boa formação. Por isso, ainda alerta este autor

Querer fazer passar os indivíduos de uma forma identitária para uma outra constitui um objetivo muito ambicioso que lhe exige, ao mesmo tempo, que mude a configuração dos saberes e a relação vida no trabalho. Se estes elementos não mudarem, há muito poucas hipóteses de a formação modificar

quem quer que seja... (...) É também apropriando-se do seu trabalho conferindo-lhe um “sentido”, isto é, dando-lhe ao mesmo tempo, uma significação subjetiva e uma direção objetiva, que os indivíduos acedem à autonomia e à cidadania.

(DUBAR, 2003, p. 51)

Isto posto, entende-se que os desafios da formação estão muito além do ensino de conteúdos ou de estratégias de ensino. A participação responsável e ética de todos os profissionais envolvidos nesse processo é de relevância vital, visto que na trajetória que vai se delineando nesse processo, objetiva-se, num movimento dialético, analisar decisões e escolhas constituídas até então, colocá-las à prova de questionamentos, justificativas e redirecionamentos para, somente então, empreender um novo modelo de formação que, de fato, possa contribuir com a reforma da Universidade e do pensamento.

A partir das reflexões realizadas nesta breve análise, pode-se inferir que a formação de professores no Brasil é precária, aborda as questões teóricas, tanto no que se refere aos conteúdos que serão ensinados por este futuro professor quanto aos conceitos didáticos e técnicos (planejamento, avaliação, dentre outros) superficialmente e não privilegia a prática dos estudantes, ficando esta, restrita aos estágios obrigatórios e dissociada da preocupação de dotar os professores de perspectivas de análise que possam favorecer a sua consciência sobre a própria prática.

Considerando que a realidade hoje é multidimensional, ao mesmo tempo econômica, psicológica e sociológica, Morin (2008) discorre sobre a necessidade de uma Universidade que contemple esses fatores simultaneamente, que não separe, pois, ao mesmo tempo em que a Universidade deve conservar e memorizar, deve regenerar e gerar conhecimentos. A missão da Universidade é ajudar a superar os desafios da contemporaneidade.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, José Carlos Souza. O projeto de Humboldt (1767-1835) como fundamento da pedagogia universitária. **Periódicos UESB**. Disponível em <http://periodicos.uesb.br/index.php/aprender/article/view/4261> acesso em 20 out. 2017.
- BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia**. Distrito Federal, 2005.
- BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CP Nº 2. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial de Professores para a Educação Básica**. Distrito Federal, 2019.
- BRITTO, Fabiano Lemos de. **As teorias Pedagógicas de Wilhelm Von Humboldt na história da Educação Alemã**. Rio de Janeiro, PUC. Disponível em <http://33reuniao.anped.org.br/33encontro/app/webroot/files/file/Trabalhos%20em%20PDF/GT02-6240--Int.pdf>
- CAMPOS, Maria Malta. A formação de professores para crianças de 0 a 10 anos: Modelos em debate. **Educação & Sociedade**, ano XX, nº 68, Dezembro/1999
- CRUZ, Gisele Barreto da. 70 anos do curso de Pedagogia no Brasil: uma análise a partir da visão de dezessete pedagogos primordiais. **Educação e Sociedade**. Campinas, vol. 30, n. 109, p. 1187-1205, set/dez, 2009. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em 14 de outubro de 2017.
- DUBAR, Claude. Formação, trabalho e identidades profissionais. In: CANÁRIO, Rui (Org). **Formação e situações de trabalho**. Porto: Porto Editora, p.43-52, 2003.
- FIORENTINI, Dario. CRECCI, Vanessa. Desenvolvimento Profissional DOCENTE: Um Termo Guarda-Chuva ou um novo sentido à formação? **Formação Docente**, Belo Horizonte, v. 05, n. 08, p. 11-23, jan./jun. 2013. Disponível em: <<http://formacaodocente.autenticaeditora.com.br>>. Acesso em: 22 mai 2019.

GATTI, Bernardete A; BARRETO, Elba S; ANDRÉ, Marli E.D. A.; ALMEIDA, Patrícia, C. A. **Professores do Brasil: novos cenários de formação.** Brasília: UNESCO, 2019.

GATTI, Bernardete A. **Formação de professores para o ensino fundamental: estudo de currículos das licenciaturas em pedagogia, língua portuguesa, matemática e ciências biológicas.** São Paulo: FCC/DPE, 2009.

HUMBOLDT, Wilhelm Von. **Os limites da ação do Estado.** Tradução Jesualdo Correia. Rio de Janeiro: Topbooks, 2004.

LOUZANO, Paula *et.al.* Quem quer ser professor? Atratividade, seleção e formação docente no Brasil. **Estudos em avaliação educacional.** São Paulo, n. 47, p. 543-568, 2010.

MORIN, Edgar. **A mundialização é uma interdependência sem solidariedade.** Entrevista concedida a Bailey e Sylvain Courage. Tradução: Edgard de Assis Carvalho. Abril, 2020.

_____. Da necessidade de um pensamento complexo. **Para navegar no século XXI – Tecnologias do Imaginário e Cibercultura.** 2008. Disponível em: <<http://www.rogerioa.com/resources/Cult1/necessidade.pdf>>. Acesso em 09 jun 2019.

_____. **Educação e Complexidade.** Tradução de Edgard de Assis Carvalho. 4ª. Ed. São Paulo: Cortez, 2007.

_____. **A cabeça bem feita: repensar a reforma, reformar o pensamento.** Tradução de Eloá Jacobina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

_____. **Os sete saberes necessários à educação do futuro.** Tradução de Catarina Eleonora F. da

Silva e Jeanne Sawaya. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2000.

PETRAGLIA, Izabel. **Pensamento complexo e educação.** São Paulo: Editora Livraria da Física, 2013.

ROLDÃO, Maria do Céu Neves. **Formação de professores e desenvolvimento profissional / Teacher education and professional development.** **Revista de Educação PUC-Campinas**, [S.l.], v. 22, n. 2, p. 191-202, jun. 2017. ISSN 2318-0870. Disponível em: <<http://periodicos.puc-campinas.edu.br/seer/index.php/reveducao/article/view/3638/2457>>. Acesso em: 22 jun. 2018. doi:<https://doi.org/10.24220/2318-0870v22n2a3638>.

SILVA, Carmem Silvia Bissolli da. **Curso de pedagogia no Brasil: história e identidade.** – 3ª. Ed. Campinas: Autores Associados, 2006.

TRINDADE, Hégio. Saber e Poder: os dilemas da universidade brasileira. **Estudos Avançados**, 2000. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142000000300013 acesso em 20 de out 2017.

ELIANA MARIANO CARVALHEIRA.

Mestre em Educação pela Universidade Metodista de São Paulo. Graduação em Pedagogia pelo Centro Universitário Fundação Santo André. Doutorado em andamento na linha de pesquisa de Políticas Públicas em Educação na Universidade Metodista de São Paulo. Atualmente é professora da Universidade Paulista e na Faculdade Educamais. Realiza pesquisas na área de Formação de Professores.

CONTRIBUIÇÕES DA PEDAGOGIA NOS CAMPOS DO SABER

Professora Mestra. Telma de Cássia F. S. Marques

Faculdade Educamais

Resumo

O presente artigo teve como objetivo principal abordar e analisar os diversos espaços de atuação do profissional da educação, sem estar necessariamente em um ambiente escolar regular, buscou assim demonstrar como um pedagogo atua em espaços não escolares, tais como em: áreas hospitalares, áreas empresariais, ONGs, associações, igrejas e outros, como enfoque na pedagogia Hospitalar e Empresarial. Procura-se também compreender a importância da pedagogia empresarial, no contexto das mudanças no mundo do trabalho e os novos perfis profissionais exigidos pelas empresas neste. A metodologia aplicada constou-se basicamente de uma pesquisa bibliográfica. Pesquisamos e analisamos a pedagogia de uma forma geral, demonstrando então que a Pedagogia também atua em espaços não escolares, o pedagogo sai então do espaço escolar, que até pouco tempo antes era seu restrito ambiente de trabalho, para se inserir neste novo espaço de atuação, com uma visão redefinida de atuação do pedagogo.

Palavras-chave: pedagogia, espaços não escolares, hospitalar, empresarial.

1 Introdução

Iniciar esse estudo sem a definição de Educação não teremos um estudo completo. Vários estudiosos fizeram sua definição dentro de um contexto sócio cultural. Dentre tantos optamos por um conceito amplo que compreende a educação por processos formativos que ocorrem no meio social, ou seja, uma atividade humana necessária a existência e funcionamento de todas as sociedades. A prática educativa não é apenas uma exigência da vida em sociedade, mas uma forma de incitar os indivíduos a adquirirem conhecimentos e experiências culturais, tornando-os aptos a atuarem no meio social. Em sentido restrito, a educação ocorre em instituições específicas, escolares ou não, com finalidades explícitas de instrução e ensino mediante uma ação consciente, deliberada e planejada, embora sem separar-se daqueles processos formativos gerais.

Assim a educação ocorre em todos os contextos e âmbitos da existência individual e social humana, de

modo institucionalizado ou não, sob várias modalidades entre essas práticas, há as que acontecem de forma difusa e dispersas são as que ocorrem nos processos de aquisição de saberes e modo de ação de modo não intencional e não institucionalizado configurando a educação informal. Também existem as ideias relativas a educação já vem desde os tempos mais antigos e não estavam organizados de uma forma sistematizada. Um exemplo dos pensamentos da educação nos povos “ditos” primitivos são os pensamentos religiosos, políticos, morais e os trabalhos manuais diários como: a pesca, a caça, a cozinha que passavam de geração em geração sem haver uma instituição organizada onde podiam se transmitir esses conhecimentos.

Conforme afirma Libâneo, (1999, p.17) a educação compreende processos mais amplos, naturalmente desenvolvidos no cotidiano dos indivíduos.

Libâneo, (apud PIMENTA, 2002) contribui para essa discussão ao conceituar os três tipos de educação, sendo elas a educação formal, educação não formal e educação informal.

Educação formal, é reconhecida por entidades governamentais, acontece nas agências de instrução e educação. É claramente estruturada e oferece certificação.

Educação não - formal, visivelmente estruturada, propiciada por instituição que não pertence ao chamado sistema formal de educação e treinamento como associações e ONGs.

Educação informal pode acontecer em diferentes campos em diferentes situações ao contato a outros indivíduos, ocorre ao longo de toda vida, adquirida através de contatos pessoais, observação de situações, uso do computador.

“[...] o campo educativo é bastante vasto porque a educação ocorre na família, na rua, no trabalho, nas fábricas, na política, nos meios de comunicação. Com isso cumpre distinguir diferentes manifestações e modalidades de prática educativa tais como a educação informal, formal e não-formal.”

(LIBÂNEO, 1999, p. 25)

A educação no sentido social é o processo de mediação de transmissão onde a experiência que fora acumulada por gerações é transmitida para os mais novos com a finalidade de prepará-los para a vida e o trabalho na sociedade onde vivem. A educação se associa, pois, para Libâneo, a processos de comunicação e interação pelos quais os membros de uma sociedade assimilam saberes, habilidades, técnicas, atitudes, valores existentes no meio culturalmente organizado e, com isso ganham o patamar necessário para produzir outros saberes, técnicas, valores, etc. Podendo ser entendida em dois sentidos. Social e restrito pedagógico.

A Pedagogia é uma área de estudo que identifica as causas da aprendizagem humana, bem como uma maneira de desenvolver ainda mais a capacidade de aprendizagem dentro e fora da sala de aula. A principal tarefa da pedagogia é desenvolver novos

métodos de ensino que possam garantir uma aprendizagem eficaz. Os profissionais dessa área sempre estiveram perto da sala de aula, estudando como melhorar os métodos educacionais, especialmente para as crianças.

A área de atuação da pedagogia é ampla e vai além da sala de aula, estendendo-se desde a Pedagogia da Educação até a Pedagogia Hospitalar, passando pela Pedagogia Empresarial e a Coordenação e Supervisão. Em seguida serão explicitadas algumas destas áreas de atuação do pedagogo.

A metodologia aplicada constou-se basicamente de uma pesquisa bibliográfica. Pesquisamos e analisamos a pedagogia de uma forma geral, focada em uma aplicação tradicional, que mostra como um profissional e seu dia-a-dia, neste ambiente escolar, onde encontramos o contato entre professor e aluno no processo ensino e aprendizagem. Demonstrando então em nossa pesquisa que a Pedagogia também atua em espaços não escolares, o pedagogo sai então do espaço escolar, que até pouco tempo antes era seu restrito ambiente de trabalho, para se inserir neste novo espaço de atuação, com uma visão redefinida de atuação do pedagogo.

Nos dias atuais a abordagem estabelecida entre a educação e a pedagogia, vem sendo muito discutida. A pedagogia serve para investigar a natureza, as finalidades, os processos e as práticas educativas objetivando a eficiência desses processos, nos diversos contextos escolares. Sendo uma área do conhecimento que tem como um dos objetivos a abordagem de resultados e almejando numa visão clara e unificadora a realidade da educação; para a resolução de problemas de aprendizagem.

Modalidades da Pedagogia:

A educação, nos seus diversos aspectos, não formal e formal, tem a possibilidade de medir uma construção sadia da vida. Na medida em que grande parte da população mundial passa por ela, é imenso o

poder que tem a educação de interferir numa direção sadia dada à vida.

(LUCKESI, 2000 p10)

2 **Pedagogia em Espaços não Escolares**

A abordagem nesta área educacional, se torna necessário a explanação do Termo: Pedagogia em Espaços não Escolares. Nos dias atuais, é mero engano acreditar que a pedagogia em espaços não escolares é muito trabalhada nos dias atuais, apesar de não ser muito falado. No curso de Pedagogia é um curso somente para se atuar dentro de escolas formais, acreditam muitos estudantes.

A área da Educação é vista no âmbito do mercado de trabalho como a área promissora, pois é o setor que mais emprega profissionais. A obrigatoriedade do pedagogo nos ambientes: creches, educação infantil, ensino fundamental; serviços especializados, tais como: educação especial, supervisão e coordenação escolar, gestão escolar e outros.

A complexidade e variedade na rotina desse profissional diante das tarefas apresentadas para o trabalho pedagógico em espaços não escolares, exige a necessidade de um pedagogo, de além de sua uma formação inicial, tenha uma formação continuada. Isso quer dizer que esteja constante contato com estudos e sugestões novas que possam contribuir para a superação do distanciamento que existe entre a formação inicial e o exercício de sua prática.

Nos dias atuais a diversidade de situações familiares e as variedades de distúrbios comportamentais e síndrome infantis estão cada vez mais presentes em nossas crianças. A demanda de atendimento individual tem aumentado, tanto no campo afetivo quanto da do físico, por isso seguirá abaixo as explicações sobre as diferentes atuações do pedagogo.

2.1 **Pedagogia Hospitalar**

A Pedagogia Hospitalar, modalidade de Educação Especial, que tem como propósito o atendimento educacional a crianças e adolescentes hospitalizados, garantindo que tenham seu direito à educação garantido. Este trabalho docente se dá em ambientes hospitalares, através de diferentes atividades, é assegurado não apenas a escolaridade, mas também o padrão de vida de seu público alvo.

A história da Pedagogia Hospitalar no Brasil teve sua implantação na década de 1950, mas o reconhecimento do trabalho pedagógico nessa modalidade de aprendizagem aconteceu apenas em 2002, através do Ministério da Educação.

Se faz necessário explicar à criança e seus familiares que a educação em um ambiente não escolar não é algo ruim, pelo contrário, é através deste ensino que a criança terá oportunidade em dar continuidade aos seus estudos, por ter no ambiente hospitalar acompanhamento pedagógico e emocional, às vezes individualizado, que contribuirá no seu desenvolvimento de ensino, aprendizagem, social e recreativo.

No caso do atendimento em hospital e ou clínica, o profissional enquanto atuante na área hospitalar deve aprimorar seus métodos educativos, para que o ensino aplicado dentro do hospital seja tão eficaz quanto o de uma escola regular, devendo o professor atuar com atividades lúdicas, contação de histórias, filmes, leituras, jogos, etc.

O pedagogo também deve se preocupar em trabalhar o lado emocional dessas crianças, para que eles possam se expressar no período que se encontram fora de uma escola regular, com a qual fazia parte de sua rotina diária, mesmo estando num ambiente hospitalar. Esses alunos necessitam de mais diálogo e de um contato mais próximo com seus familiares e educador.

O aluno deve ver seu professor como um amigo, em quem ele pode confiar e se abrir, expressando o que sente. E ainda o professor deve estar sempre atento às melhoras de seus alunos/pacientes, não

somente no âmbito educacional, como também de seu problema de saúde, se informando sempre de seu desenvolvimento durante o tratamento hospitalar.

Quanto às modalidades de atenção são possíveis: o atendimento educacional hospitalar e o atendimento educacional domiciliar. Nesta área o educador deve trabalhar em conjunto com os profissionais de saúde com a intenção de contribuir para o desenvolvimento integral do aluno e para seu padrão de vida, levando em consideração a realidade multi/inter/transdisciplinar, ou seja, atividades que integram múltiplas ciências.

2.2 Pedagogia Empresarial

A Pedagogia Empresarial é outra possibilidade de atuação dos pedagogos. Profissionais que trabalham diretamente com empresas focam no desenvolvimento de diferentes métodos de ensino no ambiente de trabalho, além de analisar o comportamento de funcionários e empregadores.

O principal objetivo da pedagogia de negócios é ajudar os profissionais a melhorar seu desempenho no trabalho e, ao mesmo tempo, desenvolver suas habilidades pessoais e interpessoais. Isso ajuda a tornar os profissionais mais eficientes, o que garante a melhoria geral da produtividade da empresa.

O papel do educador é bastante amplo dentro da empresa. Eles podem participar de vários processos de negócios, desde a seleção de pessoal até a avaliação e o desenvolvimento dos funcionários. Aptidão, conhecimento, capacidade e testes de habilidades também fazem parte das atividades diárias de um educador de negócios. Afinal, eles estão sempre buscando novas formas de melhorar o aprendizado dos funcionários, por isso é necessário supervisioná-los e analisar as ações adotadas diariamente.

Outro papel que pode ser atribuído à pedagogia de negócios é o planejamento de atividades de negócios e treinamento. Assim, no geral, os educadores de negócios são aqueles que garantem que as pessoas estejam preparadas para enfrentar várias

situações no ambiente de trabalho da melhor maneira possível. O pedagogo quando atua numa empresa, trabalha dando aulas para funcionários que não estudaram na idade própria, através da Educação de Jovens e Adultos, como também no departamento de Recursos Humanos, auxiliando no desenvolvimento profissional.

A pedagogia empresarial tem como finalidade observar as habilidades e atitudes necessárias para melhorar o desenvolvimento do funcionário, objetivando melhorar o desempenho do mesmo na melhoria de seu trabalho na empresa de modo geral, seja na estrutura da empresa até no treinamento dos funcionários. O pedagogo que atua no ambiente empresarial procura estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem, apropriação de conhecimentos, tendo como alvo principal gerar mudanças no comportamento das pessoas/funcionários, de modo que estes melhorem a qualidade da sua atuação profissional e pessoal.

A união do pedagogo com a empresa resulta em uma parceria de sucesso, concluindo a importância da Pedagogia Empresarial. Vivemos em um mundo que se modifica a cada instante, sendo grande a necessidade de formar profissionais críticos, com competências para exercer qualquer função.

2.3 Pedagogia Social

Há também a Pedagogia Social, que procura situar novas características educacionais e pedagógicas a serem trabalhadas na constituição dos sujeitos sociais, exercendo as atividades laborais em vários locais, geralmente em organizações destinadas ao atendimento social.

A ideia fundamental da pedagogia social encontra-se na maioria das sociedades há problemas e desajustes que afetam de maneira muito especial os setores mais desfavorecidos. A pobreza extrema, o abandono escolar, a violência nas ruas e a falta de expectativa profissional são circunstâncias que têm relação direta com os grupos mais humildes. A

pedagogia social é precisamente a disciplina que tenta corrigir todas as circunstâncias que afetam negativamente os grupos mais desprotegidos e, de maneira especial, as crianças.

A pedagogia social parte de um princípio geral: para que haja uma mudança na sociedade é necessário incorporar estratégias educativas que facilitem a transformação social. Em outras palavras, não há mudança social sem educação.

Já a área de Coordenação e Supervisão no campo da pedagogia é uma necessidade sócio histórica. À medida que nossa sociedade se torna mais complexa, nossas escolas precisam adaptar seus métodos para preparar os alunos para os desafios do século XXI.

A Pedagogia Social surgiu da necessidade de proporcionar metodologias educativas específicas para grupos em necessidades, para a superação de conflitos sociais, para a prevenção de situações de risco e de vulnerabilidade social (Cf. CALIMAN, G.)

Na prática, os pedagogos desta corrente tratam de prevenir conflitos, corrigir deficiências na socialização dos indivíduos e favorecer a reinserção daqueles que sofrem de alguma forma de exclusão social.

Como consultor de educação o pedagogo atua trazendo as melhores técnicas e tecnologias educacionais para as salas de aula em todo o país. Os consultores de educação trabalham com escolas e famílias individuais para otimizar o progresso de todos os alunos. A demanda por consultores educacionais motivados e apaixonados continua crescendo no setor de educação cada vez mais competitivo.

Conclusão

Assim, nota-se que há muitas áreas de atuação no campo da Pedagogia e cabe ao profissional especializar-se naquela que mais o interessa, de modo a se especializar para exercer a profissão com excelência.

Segundo Calvino (1990:41), “a leveza está associada à precisão e a determinação, nunca ao que é vago ou aleatório. Assim iremos ao encontro do próximo milênio sem esperar encontrar nada além

daquilo que seremos capazes de levar-lhe”. Num contexto de novas demandas educacionais provocadas pelos avanços científicos e tecnológicos, pela globalização da sociedade e pelas mudanças nos processos de produção.

Apresentar ao pedagogo sua atuação em outras áreas, fora do âmbito escolar, e a importância dessa pesquisa para o âmbito da pedagogia, que tem como embasamento os pontos mais importantes da pedagogia em espaços não escolares e fora do processo tradicional, que ocorria aos graduados em pedagogia. Ao explanarmos a real função do pedagogo fora do ambiente escolar se mostra o alto crescimento na procura de profissionais da área não educativa, para estar atuando em áreas hospitalares, áreas empresariais, em ONGs e associações, que buscam maior crescimento da pedagogia.

O pedagogo era visto apenas como um profissional cuja atuação era restrita às áreas educacionais, para a educação formal as crianças, não tendo oportunidade de atuar em trabalhos diferenciados como acontece na atualidade. Portanto a abordagem desse artigo mostra a importância não só para o crescimento profissional do educador, mas o crescimento de oportunidades que vieram juntamente com esses novos espaços de trabalho.

As práticas educativas não se dão de uma forma isolada das relações sociais que caracterizam a estrutura econômica e política de uma sociedade, mas estão subordinadas a interesses de grupos e de classes sociais. A educação é abordada enquanto forma de ensino/aprendizagem adquirida ao longo da vida dos cidadãos; pela leitura, interpretação e assimilação dos fatos, eventos e acontecimentos que os indivíduos fazem e ocorrem de forma institucionalizada nas redes públicas ou particulares e de forma isolada/individual ou em contato com grupos e organizações: hospitalares ou redes sociais.

Enfim, o papel do Pedagogo é de suma importância, pois a Educação deve ser entendida como uma ferramenta para transformar a sociedade e não como um sistema para legitimar as diferenças de classe

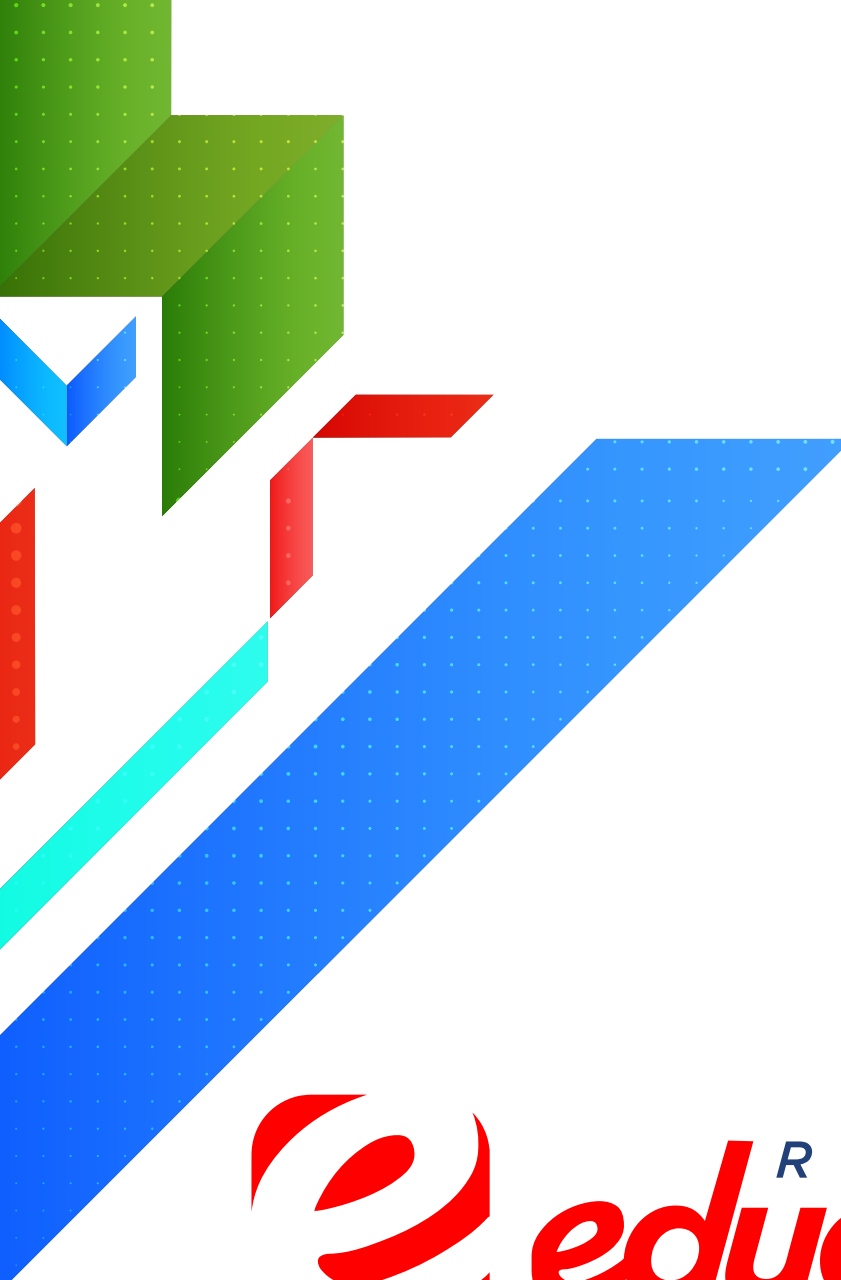
social. Para tanto, deve estar sempre atualizado e aberto a novas propostas pedagógicas.

Neste sentido, o modelo formativo proposto está baseado em ensinar conteúdos que promovam o desenvolvimento integral do aluno. Para alcançar

este objetivo o aluno deve sentir-se integrado a uma comunidade e os recursos didáticos e métodos de aprendizagem devem estar diretamente relacionados ao seu contexto social.

REFERÊNCIAS

- BARROS, ASS **Contribuições da educação profissional em saúde para formação de trabalho em classes hospitalares**. Caderno CEDES, Campinas, vol. 27, n. 73, p. 257-278, set./dez.2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/3848/3/015.%20pdf.pdf>>. Acesso em: 6 ago. 2017.
- BRASIL, Ministério da Educação. Secretaria da Educação Especial. **Classe Hospitalar e atendimento pedagógico domiciliar: estratégias e orientações**. Brasília - DF. 2002. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me000423.pdf>> Acesso em: 9 set. 2016
- CALVINO, I. **Seis propostas para o terceiro milênio**. São Paulo: Companhia das letras, 1990.
- CAMPOS, GV **Classe Hospitalar, inclusão e aprendizagem: uma experiência mediada pelas tecnologias da informação e da comunicação**. Revista Extensão e Cidadania, Vitória da Conquista, v.1, p.21-40, jul. / dez.2013. Disponível em: <http://periodicos.uesb.br/index.php/recuesb/article/viewFile/5402/pdf_319>.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários a prática docente**. São Paulo. Paz e Terra 2008.
- GORDILLO, M.V. **A orientação no processo educativo**. 4. ed. Pamplona: Eunsa, 1994.
- HOLTZ, M. L. M. **Lições de pedagogia empresarial**. Sorocaba: MH Assessoria Empresarial Ltda. 2007.
- LAKATOS, Eva Maria; Marconi, Marina de Andrade. **Fundamento de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2001.
- LIBÂNEO, J.C. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** São Paulo: Cortez, 2001.
- MATOS, Elizete Lúcia Moreira, **Pedagogia Hospitalar: a humanização integrando educação e saúde**. 5 ed. Petrópolis-RJ: Vozes 2011.
- Metodologia do Trabalho Científico: procedimento básico, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório publicações e trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2006. OLIVEIRA, E. F; SILVA, V. M; FANTACINI, RAF **Pedagogia Hospitalar: uma brinquedoteca em ambientes hospitalares**. Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento, v.1, n.1, p.88-104, jan. / jul.2016.
- RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral, **Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa**, 6ed. Rio de Janeiro: Walt, 2010.
- SCHEIBE, L. e AGUIAR, M. Â. **Formação de profissionais da educação no Brasil: o curso de Pedagogia em questão**. Educação e Sociedade, Campinas, v. 20, n. 68, 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 04 abr. 2007.



 **REVISTA**
educamais


edulabs
EDITORA

