

CRISTINA VERÔNICA SANTOS NOVAES



EDUCAÇÃO CORPORATIVA

POSSIBILIDADES DE APRENDIZAGENS COLABORATIVAS



EDITORA
COLOSSO

Copyright © 2022 by **Cristina Verônica Santos Novaes**

Nenhuma parte desta obra pode ser reproduzida ou transmitida por meio eletrônico, mecânico, fotocópia ou sob qualquer outra forma sem a prévia autorização da autora. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo Artigo nº 184 do Código Penal.

FICHA TÉCNICA

PROJETO GRÁFICO

Editora COLOSSO

CAPA E REVISÃO

Iury Andrade

DIAGRAMAÇÃO, EDITORAÇÃO E ARTE FINAL

Lúcia Andrade — DRT-SE 1.093

Texto revisado segundo a nova ortografia, determinada pelo Decreto nº 6.583 de 29 de setembro de 2008 que promulga o Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa com início de sua vigência em 1 de janeiro de 2009.

Elementos gráficos: <https://www.freepik.com>

Direitos desta edição reservados à

EDITORA COLOSSO — FOTOS E PROJETOS GRÁFICOS

CNPJ nº 35.378.063.0001-60 - Insc. Municipal nº 4403

Nossa Senhora da Glória/SE

@editoracolosso - www.editoracolosso.com.br

Tels.: (79) 99650-6036 / (79) 99682-3526

N936e Novaes, Cristina Verônica Santos
Educação Corporativa: possibilidades de aprendizagens
colaborativas (livro digital)/ Cristina Verônica Santos Novaes.
Aracaju: Colosso, 2022.

5.000 kb. 184p.PDF

ISBN – 978-65-996389-9-2

DOI 10.29327/563789

1. Educação 2. Educação Corporativa 3. Aprendizagem
4. Empreendedorismo
I. Título II. Cristina Verônica Santos Novaes III. Assunto
IV. E-book

CDU 37:658 (03/49)

CRISTINA VERÔNICA SANTOS NOVAES



EDUCAÇÃO CORPORATIVA

POSSIBILIDADES DE APRENDIZAGENS COLABORATIVAS



EDITORA
COLOSSO

Nossa Senhora da Glória | 2022



CONSELHO EDITORIAL

Presidente

Prof. Me. José Anselmo de Oliveira
Academia Sergipana de Letras Jurídicas

Vice-Presidente

Prof. Me. Jorge Luiz Cabral Nunes
Conselho Regional de Administração de Sergipe – CRA-SE

Membros

Prof. Dr. Antônio Oscar Santos Góes
Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC

Prof. Dr. António Vico Mañas
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP

Profa. Dra. Cristiane Tavares Fonseca de Moraes Nunes
SEBRAE/Sergipe

Profa. Dra. Joana Manuel Matusse Joaquim
Universidade Eduardo Mondlane – Moçambique

Profa. Dra. Josefa Sônia Pereira da Fonseca
Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC

Profa. Dra. Luísa Cerdeira
Universidade de Lisboa – UL

Prof. Dr. Luiz Fagundes Duarte
Universidade Nova de Lisboa

Profa. Dra. Maria Célia Leme
Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP

Prof. Dr. Saúl Severiche Toledo
Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno Santa Cruz de La Sierra – Bolívia



AGRADECIMENTOS

Agradecer sempre, sempre e sempre. Na vida, devemos ser gratos a Deus por tudo — pela nossa família, pelo emprego que nos sustenta, pelo alimento de cada dia, pela nossa existência e, principalmente, pelas oportunidades que nos são proporcionadas durante o nosso caminhar neste plano terrestre.

Por isso, neste momento, concentro nestas páginas meu reconhecimento a todas as pessoas que fizeram parte do meu caminhar neste processo, de forma direta ou indireta, contribuindo para meu crescimento profissional e pessoal através do Mestrado Profissional em Educação.

Ingressar e concluir qualquer trabalho, seja científico ou um relatório profissional, um curso de mestrado não é uma tarefa muito fácil, principalmente quando te-

mos outras obrigações como trabalho, filha, marido, pais e tantas outras coisas que ocupam o tempo e a cabeça. Também, por isso, precisamos da cooperação de muita gente para atingirmos objetivos traçados, fruto da minha esperança em contribuir na construção de uma cultura organizacional melhor.

Nessa jornada não faltaram amigos que me incentivaram e torceram por mim para a conclusão deste trabalho — a palavra que sinto em meu coração é GRATIDÃO. Por isso, reservei este espaço para fazer os meus agradecimentos a todos que fizeram parte dessa caminhada e vou guardar no meu coração pra vida toda.

A equipe da Coordenação de Desenvolvimento em Recursos Humanos (CDRH); a Adelina Prado, pela força de sempre, e a todos aos meus colegas: Carmen, Marco Aurélio, Karol, Josi, Luciene, Rosi, Quelvin, Emanuelle, Verônica e Jailda. Por causa de vocês, posso concretizar os meus sonhos, pois todos se envolveram com minhas atividades no setor, dando suporte em minhas pesquisas.

Tem uma turma que sempre levanta qualquer astral em todos os momentos — essa turma me ajudou expressivamente nesta trajetória. Meu amigo Roberto Carvalho, pelo apoio e pelas revisões em meus textos; Lilívia Bomfim, pelas orações; Quele Valença, pela energia; Ramon Costa, pelo auxílio tecnológico no material da pesquisa; Luciano Farias, pela disponibilidade em fornecer as informações

necessárias ao meu trabalho; à Gisele, por toda paciência nas dúvidas em relação ao Comitê de Ética.

Como esse trabalho é fruto de minha dissertação do mestrado em Educação, não posso deixar de agradecer a duas super orientadoras que tive: a professora Maria Elizabeth Couto (Beta), minha gratidão pela sua atenção durante o primeiro enquanto minha orientadora oficial concluía seu pós-doutorado. A outra, professora Sônia Fonseca minha gratidão por acreditar na minha proposta de pesquisa desde o início, e mesmo afastada para seu pós-doutorado na Europa, sempre se mostrou atenciosa e preocupada com o meu desenvolvimento. Assim, de colaboração em colaboração, esse trabalho que agora disponibilizo ao leitor sem a preocupação de um texto acadêmico, mas com o objetivo maior de conscientizá-los, inspirá-los para o desenvolvimento de uma cultura de aprendizagem colaborativa dentro das organizações públicas.

Refiro-me a organizações públicas porque a pesquisa que aqui apresento foi desenvolvida na Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC), obedecendo toda e qualquer regra exigida pelo Comitê de Ética. Nessa perspectiva, não posso deixar de agradecer aos analistas universitários, participantes da minha pesquisa, a administração superior da UESC por autorizar que eu fizesse a pesquisa, disponibilizando as informações necessárias para coletar os dados pertinentes ao estudo.

Durante o caminho, encontramos novos amigos, fortalecemos as amizades existentes, nos confortamos no carinho da família e seguimos adiante. Por isso, quero dividir esse momento tão singular na minha vida, agradecendo à minha mainha Antonia, meu painho José Carlos, meus irmãos Mônica e Luciano, por compreenderem a ausência que a pesquisa nos impõe.

Ao meu esposo Benedito, pelas dicas mostradas por suas experiências acadêmicas e de vida. À minha filhota linda Sophia, que compreendeu as tantas vezes que me reservei para estudar, para escrever e pesquisar. Obrigada a vocês pela paciência e pelo carinho quando me encontrava cansada ou desanimada.



APRESENTAÇÃO

O interesse em pesquisar sobre Educação Corporativa (EC) surgiu devido à minha função de analista universitária concursada na Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC), em Ilhéus, no sul da Bahia, lotada na Coordenação de Desenvolvimento em Recursos Humanos (CDRH) há quase dez anos, setor responsável em promover na instituição os programas e ações estratégicas de desenvolvimento e valorização dos servidores, desde o seu ingresso até a aposentadoria, ou seja, contemplando toda a vida funcional.

Por ser pedagoga e psicopedagoga, lido diretamente com a realização da EC, desde a elaboração do Plano Anual de Capacitação (PAC), sua ação e acompanhamento, até a gestão dos instrutores internos, articulando parcerias e recrutando novos instrutores e colaboradores para o desempenho das formações continuadas previstas no PAC ou

demandadas no cotidiano pelos servidores, além de ser também instrutora interna.

Em quase uma década de envolvimento direto na área da EC na universidade objeto de nossa pesquisa, participei de algumas comissões responsáveis por efetivar as políticas públicas internas e externas em recursos humanos – experiências que me proporcionaram uma visão mais abrangente sobre a magnitude da formação continuada no serviço público baiano.

Entre as experiências em comissões em âmbito local, destaco a Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo (CPPTA), da qual fui presidente durante um ano. Trata-se de um órgão de assessoramento, acompanhamento e supervisão das políticas de gestão de pessoas estabelecido pelo Conselho Universitário (Consu).

No âmbito estadual, atuo no Comitê de Educação Corporativa (CEC) há mais de cinco anos. Trata-se de uma instância colegiada para elaboração de propostas na área de desenvolvimento de pessoas, buscando o fortalecimento da cultura da aprendizagem permanente por meio de atividades planejadas conjuntamente, com o propósito de sanar as dificuldades comuns em EC através da troca de experiências e colaboração entre os órgãos públicos participantes.

Mesmo com uma especialização em Psicopedagogia, realizei outro curso lato sensu em Gestão de Pessoas com o propósito de compreender melhor a minha prática, pois a EC era um tema que me envolvia cada vez mais e despertava gradativamente a vontade e a necessidade de um maior aprofundamento teórico. Desse modo, busquei, por meio dos conhecimentos

adquiridos na especialização e outros cursos de capacitação, novas formas de despertar e estimular os servidores públicos da universidade em que trabalho para a importância da aprendizagem continuada.

A realização em cursar um mestrado na minha área de formação e atuação profissional, ou seja, em Educação, trouxe a oportunidade de agregar em minha pesquisa as indagações profissionais sobre a formação continuada dos servidores realizada pela universidade pública, o que me permitiu buscar possíveis respostas sobre como essas ações formativas em EC têm contribuído ou não para que eles desenvolvam suas rotinas de trabalho, sua formação continuada e, conseqüentemente, possibilitando a escuta dos participantes sobre sua percepção da EC na instituição.

Trabalhar no serviço público, em especial na universidade pública, é algo que requer conhecimentos específicos acerca de sua legislação, sistemas eletrônicos utilizados, toda a rotina e procedimentos pertinentes ao universo acadêmico, administrativo e da própria gestão pública. É perceptível que os servidores, ao ingressarem no serviço público, levam um tempo considerável para adquirir as habilidades e competências das suas funções.

Para minimizar essa possível deficiência inicial e agilizar a aprendizagem organizacional, os cursos de formação interna tomam cada vez mais espaço nas organizações a partir da década de 1980. Inicialmente, de forma despretensiosa no sentido formal, as organizações procuravam atender a um público reduzido e específico da organização. Esse público estava, via de regra, voltado à produção.

Com o setor público não foi diferente. A criação do DASP (Departamento Administrativo do Serviço Público), prevista já na Constituição de 1937, foi criado pelo Decreto-Lei nº 579, de 30 de julho de 1938 e, em seu Art. 2º, indicava quais as suas atribuições como segue:

a) o estudo pormenorizado das repartições, departamentos e estabelecimentos públicos, com o fim de determinar, do ponto de vista da economia e eficiência, as modificações a serem feitas na organização dos serviços públicos, sua distribuição e agrupamento, dotações orçamentárias, condições e processos de trabalho, relações de uns com os outros e com o público;

b) organizar anualmente, de acordo com as instruções do presidente da República, a proposta orçamentária a ser enviada por este à Câmara dos Deputados;

c) fiscalizar, por delegação do presidente da República e na conformidade das suas instruções, a execução orçamentária;

d) selecionar os candidatos aos cargos públicos federais, excetuados os das secretarias da Câmara dos Deputados e do Conselho Federal [órgão este que não chegou a ser organizado] e os do magistério e da magistratura

e) promover a readaptação e aperfeiçoamento dos funcionários civis da União;

f) estudar e fixar os padrões e especificações do material para uso nos serviços públicos;

g) auxiliar o presidente da República no exame dos projetos de lei submetidos à sanção;

h) inspecionar os serviços públicos;

i) apresentar anualmente ao presidente relatório pormenorizado dos trabalhos realizados e em andamento. (BRASIL, 1938)

Apesar de, inicialmente, o DASP adquirir um perfil normativo e fiscalizador, em uma segunda fase passou a ser um órgão exclusivamente de assessoria e aperfeiçoamento de pessoal. Isso nos faz inferir que ele foi o primeiro ensaio de qualificação do funcionalismo público no intuito de estruturar e melhorar a eficiência da prestação dos serviços públicos.

A atuação do DASP até 1964 sofreu influências das crises políticas e experimentou fases de ascensão e declínio. Mesmo assim, suas contribuições às instituições da vida pública do país foram positivas, já que se voltava cada vez mais ao aperfeiçoamento dos servidores públicos. Tal fato é notado em sua reforma em 1967 firmando-se como Departamento Administrativo do Pessoal Civil, ligado diretamente à Presidência da República com objetivo explícito de assessorar nas questões de política e administração do pessoal Civil no tocante à formulação de diretrizes, orientação, coordenação e controle de pessoal.

O modelo do DASP inspirava-se nos princípios da impessoalidade, meritocracia e a burocracia weberiana adotados na gestão industrial. Entretanto, para cumprir os objetivos propostos era necessária uma estrutura que condissesse com a realidade dos problemas que enfrentava como, por exemplo, a corrupção no sistema de pessoal. Dessa forma, em 1986 o Departamento Administrativo do Serviço Público foi extinto até porque um outro órgão criado em 1980 já ensaiava substituí-lo.

Em dezembro de 1980, por meio da Lei nº 6871 foi criada a Fundação Centro de Formação do Servidor Público (Funcep), com a seguinte finalidade:

Art 3º A FUNCEP terá como finalidade promover, elaborar e executar os programas de formação, treinamento, aperfeiçoamento e profissionalização do servidor público da Administração Federal Direta e Autárquica, bem como estabelecer medidas visando ao seu bem estar social e recreativo.

Posteriormente, com a Lei nº 8140, de 28 de dezembro de 1990, a Funcep passou a ser chamada de Escola Nacional de Administração Pública (Enap), ampliando seu catálogo de cursos, suas instalações públicas e, conseqüentemente, seu raio de ação e de finalidade, visando sempre o atendimento à qualificação do servidor público.

A Enap foi criada para promover, elaborar e executar atividades educativas em recursos humanos na esfera pública federal, visava a modernização e qualidade dos serviços públicos para atender as necessidades da sociedade brasileira que se tornavam cada vez mais complexas e diversas por causa do contexto de redemocratização que tomava conta do país (SILVA, 2017).

A partir da Funcep, mais tarde com a criação e ampliação da Enap, a EC no setor público vem tomando corpo e importância na construção e melhoria do desempenho dos servidores

públicos. Para Silva (2017), o investimento na formação continuada dos servidores por meio das escolas de governo passou a ser concebido como uma forma estratégica de aumentar a eficácia da gestão pública, conseqüentemente diminuir o desperdício dos recursos financeiros e materiais, e proporcionar maior transparência aos processos desenvolvidos pelos órgãos públicos brasileiros.

No caso do estado da Bahia, a EC ganha cada vez mais efetividade entre seus órgãos por meio da administração direta e indireta, oferecendo uma estrutura organizacional sistêmica que abrange outros órgãos, tais como: a Universidade Corporativa do Serviço Público (UCS), a Diretoria de Desenvolvimento e Valorização de Pessoas (DDE), o Programa de Instrutoria Interna e o Comitê de Educação Corporativa (CEC).

Todo o amparo legal e o suporte pedagógico aos programas de formação continuada desenvolvidos pelos órgãos públicos no estado buscam o compartilhamento das propostas metodológicas e experiências, visando desenvolver uma postura investigativa, reflexiva e criativa nos servidores, contribuindo para novas formas de atuação.

A EC é uma realidade formativa nas universidades públicas baianas e é efetivada com o apoio de outras instâncias governamentais, como a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDE), a Secretaria da Administração da Bahia (Saeb) e a Universidade Corporativa do Serviço Público (UCS). A UCS foi criada a partir do Decreto nº. 9.631, de 31 de outubro de 2005 (RAMOS, 2013) com o propósito de elaborar e executar estratégias pedagógicas, visando o acompanhamento pedagógico

e metodológico das formações continuadas e levar as ações educativas a todo quadro funcional, colocando o servidor como protagonista da sua aprendizagem.

A EC vem com a proposta de desenvolver e fortalecer a compreensão da importância da educação como processo necessário ao desenvolvimento das organizações governamentais em que os servidores públicos são o ponto principal para a transformação dos serviços prestados aos cidadãos, pois eles devem estar motivados a aprender sempre, valorizando e reconhecendo a educação como um processo contínuo.

Desse modo, os servidores podem responder aos desafios impostos pela sociedade moderna, com informações cada vez mais rápidas e precisas diante das influências das redes sociais, principalmente pelo avanço das ferramentas digitais, novas tecnologias no serviço público, podendo indicar soluções e melhorias para os serviços prestados a toda a comunidade, o que pode impactar positivamente na imagem do serviço público e do próprio servidor.

Como servidora de uma instituição de ensino superior pública baiana, senti a necessidade de investigar sobre o tema, até porque está em sinergia com as minhas experiências e caminhada profissional, condição que me deu suporte para dialogar com os participantes da pesquisa, cotejar com as referências adotadas para a fundamentação teórica como Meister (1999), Eboli (2014), Freire (1996) e outros estudiosos que abordam a EC, além de apresentar familiaridade com os documentos oficiais que auxiliaram na construção da pesquisa intitulada “Educação Corporativa: possibilidades de aprendiza-

gens colaborativas”. A pesquisa foi desenvolvida para responder ao seguinte problema: como se dá a contribuição da formação continuada desenvolvida na UESC na atuação/formação profissional dos analistas universitários que ingressaram na instituição via concurso público a partir de 2011?

Sendo o objetivo geral de pesquisa analisar a formação continuada dos analistas universitários no âmbito da UESC que ingressaram na instituição a partir de 2011.

Também acrescentamos à pesquisa os seguintes objetivos específicos:

- traçar o perfil dos analistas universitários que atuam na UESC;
- conhecer a metodologia desenvolvida na formação continuada oferecida aos analistas universitários;
- entender os efeitos dos cursos oferecidos pela UESC por meio dos depoimentos dos analistas universitários;
- verificar a prática da Instrutoria Interna na formação continuada da UESC.

Como Produto Educacional, foi realizado um Seminário Interno on-line através da ferramenta do Google Meet, no sentido de divulgar os resultados da pesquisa aos analistas universitários e à administração superior da UESC. (APÊNDICE A)

Também nesse evento, trouxemos convidados para uma mesa redonda, inclusive o pró-reitor de pesquisa da UESC, no sentido de discutirmos suas políticas internas como também desenvolver um brainstorming com os participantes. Ficou evidente, neste seminário, que os analistas universitários de-

sejam o acesso permanente aos cursos de formação continuada e aos programas de pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado).

O prezado leitor vai encontrar a seguinte estrutura nesse livro:

- Capítulo I – Educação Corporativa: tratará da implantação e da trajetória da EC e seu desenvolvimento, primeiro pelas empresas brasileiras, como universidades corporativas e, posteriormente, pelos órgãos públicos, tornando-se realidade como uma ferramenta formativa eficiente nas universidades.
- Capítulo II – apresentamos o desenvolvimento da EC na universidade pública, as políticas estaduais e da própria instituição na garantia da educação permanente destinada aos servidores, especificamente aos analistas universitários.
- Capítulo III – estruturamos a metodologia utilizada na pesquisa e todos os procedimentos adotados na coleta das informações que subsidiaram a análise dos dados, além de descrever sobre os sujeitos e o lócus do estudo.
- Capítulo IV – apresenta os procedimentos da própria investigação.
- Capítulo V – apresentará os resultados e discussões da análise dos dados da pesquisa e as considerações finais. Nele será exposta a proposição do produto educacional que entrará no bojo da pesquisa como os resultados (APÊNDICE A) do seminário interno on-line, realizado via Google Meet.



PREFÁCIO

Após diversas mudanças no conceito e na prática da gestão de pessoas, as empresas, tanto públicas como privadas, incorporaram a Educação Corporativa como estratégia de melhoria do ambiente empresarial. Esta melhoria pode ser trabalhada por diversas abordagens, desde a saúde laboral, integração entre setores ou ações sociais no entorno da empresa, até a programação da ascensão profissional.

Uma universidade é composta por segmentos que se complementam em função e no tempo. Há um público de curta duração — o corpo discente — e há um público de longa duração — os funcionários. As funções executadas por este corpo de funcionários são as mais diversas possíveis, sendo exercidas por um quadro técnico e um quadro docente. A Educação

Corporativa implantada na universidade deve atender a este público de longa duração. Uma universidade deve planejar o que espera e como proporcionará a ascensão profissional do seu quadro de funcionários, como irá melhorar sua qualidade de vida, não só no ambiente de trabalho, mas em sua plenitude e como se integrará os segmentos, para que todos se reconheçam e compreendam a dimensão que é ser parte de uma universidade.

A Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC) tem em seu organograma a Coordenação de Desenvolvimento em Recursos Humanos (CDRH), órgão que assessora a pró-reitoria de Administração e Finanças (PROAD) na implementação da política de gestão de pessoas da universidade. Uma de suas principais funções é de planejar e desenvolver estratégias para o desenvolvimento dos servidores do quadro técnico da UESC. É neste setor que a autora do livro aqui apresentado atua há mais de uma década, exercendo função de analista universitária.

O livro apresenta uma análise interdisciplinar sobre o status atual da carreira de analista na UESC, desde a parte jurídica até como os integrantes da carreira de analista se entendem como profissionais, o que almejam e como percebem o ambiente de trabalho. Este material só pode ser realizado com a profundidade merecida devido à excelência profissional de sua autora, desde sua base de graduação (a Pedagogia), até sua formação em nível de pós-graduação, no mestrado profissional em Educação, ambos na UESC.