

O processo de integração de docentes sob a ótica dos princípios da educação corporativa.

Valter Fernandes Tavares

Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-9651-3095>

Fernanda Hellen de Sousa

Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-6717-1659>

Roberto Kanaane

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4702-7740>

Resumo: O presente artigo tem como foco central o processo de integração de docentes sob a ótica dos princípios da educação corporativa. A pesquisa tem como objetivo investigar o processo de integração de docentes sob a ótica dos princípios da educação corporativa em instituição de educação profissional e técnica autárquica com base em método de revisão sistemática e técnica de revisão descritiva de cunho exploratório conjugado com abordagem qualitativa e descreve o estilo a ser usado na confecção de artigos para publicação nos anais do XVIII Simpósio dos Programas de Mestrado Profissional promovido pela Unidade de Pós-graduação, Extensão e Pesquisa do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, dentro do eixo de ensino e aprendizagem em participação da educação, inovação e sustentabilidade na pesquisa aplicada e possui a seguinte questão de pesquisa: os princípios de educação corporativa impactam no processo de integração de professores em instituição de educação profissional e técnica no estado de São Paulo? Objetivou-se investigar o processo de integração de docentes sob a ótica de princípios da educação corporativa com base na revisão descritiva da literatura e da pesquisa qualitativa. Buscou-se também: i) identificar o papel do professor em instituição de ensino profissional e técnica; ii) caracterizar a educação corporativa no quadro geral das políticas e práticas em gestão de pessoas; iii) descrever os princípios da educação corporativa e a interface com a integração de professores. O estudo abordou os princípios da EC, que visam a aprendizagem e desenvolvimento do capital humano contínuo; a aplicabilidade dos mesmos às políticas e práticas de desenvolvimento do capital humano na gestão de pessoas com possibilidade de aplicabilidade ao professor empregado-público, subordinado e celetista, por meio de políticas e práticas de gestão de pessoas, e assim impactando o processo de integração de professores ingressantes em instituição de educação profissional e técnica autárquica. Constatou-se que é possível adotar os princípios da EC no âmbito de uma instituição autárquica junto ao quadro de docentes.

Palavras-chave: Educação corporativa; educação técnica; integração de professores.

Abstract: This article has as its central focus the process of integration of professors from the perspective of the principles of corporate education. The research aims to investigate the process of integration of professors from the perspective of the principles of corporate education in a professional and technical education institution based on a systematic review method and a descriptive review technique of an exploratory nature, combined with a qualitative approach and describes the style to be used in writing articles for publication in the annals of the XVIII Symposium of Professional Master's Programs promoted by the Postgraduate, Extension and Research Unit of the Paula Souza State Center for Technological Education, within the axis of teaching and learning in participation of the education, innovation and sustainability in applied research and pertaining to the following research question: do the principles of corporate education impact the process of integrating teachers into professional and technical education institutions in the state of São Paulo, even though it is in a local professional and technical education institution? With the aim of subsidizing the article, the following topics were addressed: the role of the teacher in a professional and technical education institution, corporate education in the general framework of people management policies, principles of corporate education, interface - principles of corporate education and the process of integrating teachers from professional and technical institutions into the educational context. The study addressed the EC principles, which aims at continuous learning and development of human capital; their applicability to policies and practices for the development of human capital in people management with the possibility of application to the public agent teacher, subordinate and CLT, through policies and practices of people management, and thus impacting the integration process of new teachers in a professional and technical education institution. It was found that it is possible to adopt the principles of corporate education in autonomous institutions with teachers.

Keywords: Corporate education; technical education; teachers' integration.

1. Introdução

O artigo versa sobre uma investigação acerca do processo de integração de docentes sob a ótica dos princípios da educação corporativa em instituição de educação profissional e técnica, como parte de estudos do eixo de ensino e aprendizagem em participação da educação, inovação e sustentabilidade na pesquisa aplicada. Este enfoque e modelo tem a finalidade de ser uma base para a apresentação de trabalhos submetidos ao XVIII Simpósio dos Programas de Mestrado Profissional do CEETEPS.

No âmbito acadêmico torna-se relevante considerar os atores envolvidos – principalmente os professores – como protagonistas do processo de ensino e aprendizagem, neste sentido Barreto (2006) trata sobre o contexto educacional como: “espaço de sociabilidade, de transformação social, a escola como espaço de construção do conhecimento” (BARRETO, 2006, p.23).

Tem-se constatado a presença de políticas e práticas voltadas à implementação de gestão de pessoas no universo dos processos educacionais, no âmbito das instituições de ensino profissional e técnico, segundo Cascaes (2021).

O fenômeno educação emerge no contexto atual vinculado aos determinantes socioculturais, os quais tem requerido a caracterização do professor como agente mediador das relações interpessoais: docente-discente, docente-docente, direção, destacando-se a relevância destas relações.

Nesse sentido, voltando-nos às políticas e práticas da gestão de pessoas, tem-se a educação corporativa como estratégia que vem sendo adotada pelas organizações, como: Natura, McDonald's, Ernst & Young, Universidade de Brasília,

Órgão da Justiça Federal (5ª vara), Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), Órgão da Justiça Estadual (Tribunal de Contas de Goiás), Empresa Pública entre outras. Conseqüentemente, a educação corporativa se apresenta com estratégia relevante com o propósito de capacitar e desenvolver o potencial humano, segundo Casarini (2012) e educacional, segundo Cascaes (2021).

Dada a expectativa, e/ou a necessidade que os profissionais da educação possuem e, em específico o professor, ao adentrar em um novo local de trabalho, ou seja, de se sentir engajado, vem sendo sugerido e implementado por psicólogos, sociólogos, pedagogos, atuantes em gestão de pessoas, ações voltadas às práticas de integração no contexto de trabalho.

Em função do exposto, tem-se como questão de pesquisa: os princípios de educação corporativa impactam no processo de integração de professores em instituição de educação profissional e técnica no estado de São Paulo?

2. Objetivos

Quanto ao objetivo geral: investigar o processo de integração de docentes sob a ótica de princípios da educação corporativa com base na revisão descritiva da literatura e da pesquisa qualitativa.

Quanto aos objetivos específicos: i) identificar o papel do professor em instituição de ensino profissional e técnica; ii) caracterizar a educação corporativa no quadro geral das políticas e práticas em gestão de pessoas; iii) descrever os princípios da educação corporativa e a interface com a integração de professores.

3. Referencial teórico

As universidades corporativas são estratégias de aprendizagem organizacional, pois segundo Meister (1999) desenvolvem os talentos humanos das organizações, ou seja, o capital humano e toda a cadeia de valor.

Segundo Aquino et al. (2015) o termo de universidade corporativa suscita polêmica, pois a sua origem reside no caráter simbólico da palavra, o qual denota melhor posicionamento das atividades de aprendizado, por outro lado, Amorim et al. (2010) concebe que o conceito de universidade corporativa é sinônimo de educação corporativa no Brasil. A educação corporativa ao contemplar o capital humano tem como premissa subsidiar os talentos humanos a partir do processo de integração (CAMPOS et al., 2009).

O processo de integração é relevante na medida em que fornece informações ao professor ingressante, a partir da socialização, que segundo Levy (1973), é um processo contínuo no qual o indivíduo ao longo da vida aprende, e ainda cita: “em estado de isolamento social, indivíduo não é capaz de desenvolver um comportamento humano, pois este deve ser aprendido ao longo de suas interações com os grupos sociais” (LEVY, 1973, p. 60), por meio do acolhimento, sentimento de pertencimento, conhecimento sobre as normas, regras, procedimentos acerca do local de trabalho, inclusive quanto a sistemática vigente em uma das instituições de ensino. De um modo geral, o processo de integração

fornece informações do ambiente de trabalho e que o torna mais familiarizado ao professor ingressante.

Com o propósito de subsidiar o artigo, os seguintes temas foram abordados: o papel do professor em instituição de ensino profissional e técnica autárquica, a educação corporativa no quadro geral das políticas em gestão de pessoas, princípios da educação corporativa, interface - princípios da educação corporativa e o processo de integração de professores de instituição profissional e técnica autárquica no contexto educacional. Seguem-se:

3.1 O papel do professor em instituição de ensino profissional e técnica autárquica

O papel desempenhado pelo professor tem sido relevante para o sucesso do processo educacional. O professor assume o papel de facilitador do aprendizado, guiando e influenciando os alunos no ambiente dinâmico da sala de aula.

Tem-se a posição de Rego (2021), que assina que a experiência profissional, além da formação técnica, e formação superior tem contribuído para a prática docente e para que possa cumprir este propósito de maneira eficaz, faz-se entender-se que o docente possua uma combinação de competências técnicas e comportamentais.

Conforme apontado por Santos (2012), o professor atuante na educação profissional tem um perfil único, uma vez que precisa ser pautado de múltiplos saberes, e isso ocorre porque ele não apenas transmite conhecimentos teóricos aos alunos, mas também os auxilia no desenvolvimento de habilidades práticas necessárias para os aspectos profissionais, pois o professor necessita desenvolver tanto os saberes pedagógicos, quanto os saberes técnicos específicos à área na qual leciona, Tardif (2014) aponta esses múltiplos saberes sendo: saberes pessoais, saberes provenientes da formação escolar, saberes provenientes da formação profissional, saberes provenientes dos programas e livros didáticos usados no trabalho e saberes provenientes de sua própria experiência em sala de aula e na escola.

No mesmo sentido, Daniellou et al., (2001), destaca a relação da história pessoal, e vida profissional do professor e as competências específicas dos docentes, ou seja, domínio do conteúdo da disciplina, apropriação dos recursos pedagógicos, habilidade interpessoal, entre outros.

Conseqüentemente, o aprendizado disseminado pelo professor requer do mesmo gradativamente que desenvolva a didática alinhada à profissão, tornando-se protagonista de sua história quando se sente acolhido, engajado no contexto institucional, sendo fundamental para o aprendizado e sendo também as suas competências fundamentais para participar desse aprendizado em aula.

E visto que os professores são fundamentais, precisamos que nossos sistemas educativos sejam capazes de atrair os melhores candidatos para se tornarem docentes. Precisamos de boas políticas para que a formação inicial desses professores lhes assegure as competências que vão precisar durante sua longa, flexível e variada trajetória profissional. E

a sociedade necessita de bons professores, cuja prática profissional cumpra os padrões profissionais de excelência que assegurem o compromisso do respeito ao direito que os alunos têm de aprender. (MARCELO, 2009, p. 2-3).

Dessa forma, o professor precisa aprender os saberes pedagógicos, quanto os saberes técnicos específicos da área em que leciona, pois o papel desempenhado pelo professor em instituição de ensino profissional e técnica em autarquia requer desse docente múltiplas competências.

Nesse sentido, Santos (2012), sinaliza que o professor atuante na educação profissional se diferencia, porque precisa ser formado de múltiplos saberes, pois de uma certa forma vai desenvolver aprendizado com os alunos que exigirão dele saberes pedagógicos e saberes técnicos da profissão.

E segundo o autor, isso é relevante para preparar os jovens, tem-se também a posição de Carvalho et al. (2022) coloca que é essencial à preparação do aluno para a realidade do mercado de trabalho formal, quando esse aluno é preparado de forma ampla.

O professor é considerado um facilitador, no ensino técnico, na medida em que resgata a experiência prévia do discente. Nesse sentido, França et al. (2022) apresentam:

Professor deve considerar as experiências dos alunos a partir de seus interesses e necessidades, fornecer-lhe recursos pedagógicos adequados como: material para leitura relacionados ao tema, visitas, estudos de caso, além de estimulá-los a participar das discussões em sala de aula. (FRANÇA et al., 2022, p. 148).

No mesmo sentido, Sacristán (2000) aborda que o professor tem o papel de ser o mediador no aprendizado ao efetivar o conteúdo do currículo e o aprendizado por parte dos alunos.

Essa característica torna o professor da educação profissional um mediador essencial no processo de aprendizado. Sacristán (2000) ainda destaca que o papel do professor tem sido como mediador entre o currículo e os alunos, garantindo que o conteúdo seja efetivamente compreendido e internalizado pelos estudantes.

Portanto, de acordo com Rego (2021) o professor atuante no ensino profissional e técnico, caracteriza-se como um profissional-professor, diferindo-se de professores onde normalmente há professores-profissionais, essa distinção torna-se relevante no contexto educacional. Observa-se:

Fazendo uma analogia entre os professores da educação formal e os professores da educação profissional, pode-se considerar que, no primeiro caso, são professores profissionais, que possuem uma formação específica que os intitulam como profissionais do ensino. Enquanto, os professores da educação profissional, podem ser considerados profissionais professores, uma vez que para atuar na docência da

educação profissional, o fator mais relevante é ser profissional da área relacionada à disciplina que vai lecionar. Dessa forma, seus saberes pedagógicos são construídos, desenvolvidos durante sua prática docente. (REGO, 2021, p. 24).

No contexto da educação profissional e técnica autárquica, os professores se diferenciam dos professores de outros níveis educacionais, conforme apontado por Rego (2021), e eles são considerados profissionais-professores, enquanto em outros contextos, encontramos mais frequentemente professores-profissionais.

Essa distinção é relevante porque, na educação técnica e profissional, o fator mais importante é que o professor seja um profissional da área relacionada à disciplina que leciona, tornando-se um facilitador na educação profissional e técnica.

Dessa forma, para que o professor de ensino profissional e técnico desempenhe seu papel de estimular, desenvolver e participar ativamente da aprendizagem dos alunos, tem sido fundamental que a instituição de ensino ofereça suporte e estímulo ao desenvolvimento humano desses profissionais.

Práticas e políticas de gestão de pessoas podem ser empregadas para promover o acolhimento e a integração de docentes ingressantes, além de proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo.

Assim, ao proporcionar condições favoráveis para o desenvolvimento do professor, a instituição de ensino cria-se um ambiente propício para a construção do conhecimento, aprimoramento das práticas pedagógicas e, conseqüentemente, o sucesso da formação dos alunos.

Com base em uma visão holística do papel do professor no ensino profissional e técnico, que é uma visão mais abrangente de mundo, é possível alcançar uma formação mais abrangente e relevante, preparando os jovens para os desafios e oportunidades do mercado de trabalho e promovendo o desenvolvimento socioeconômico do país.

Ao garantir que o professor tenha as competências necessárias para cumprir esse papel, a educação profissional e técnica poderá atender às demandas do mundo contemporâneo, formando profissionais qualificados e capacitados para enfrentar as complexidades do mercado de trabalho.

3.2 A educação corporativa no quadro geral das políticas e práticas em gestão de pessoas

A educação corporativa é uma estratégia de gestão centrada em práticas de desenvolvimento de pessoas e de gestão de pessoas que segundo Silva; Freitas; Ambrósio (2005) afirma que a educação corporativa capacita os envolvidos dentro de um processo sistemático e eficaz de ensino.

O capital humano com o significado de intangibilidade e com as virtudes pessoais das competências técnicas e comportamentais (PAIVA, 2001) tem sido uma das práticas de gestão de pessoas no âmbito da educação corporativa em desenvolvimento do capital humano de forma contínua.

Nesse contexto, Senge (2000) fundamenta que a organização que aprende não existe um final, e sim um processo, uma jornada, e acrescenta-se ainda nesse

entendimento, Rocha-Pinto (2006) que reforça o caráter de processo contínuo da educação corporativa.

O processo contínuo ou aprendizagem permanente é, segundo Meister (1999), um processo que não possui um fim, e que acontece em todos os períodos da vida, caracterizando-se pelo conceito de desenvolvimento de competência individual do capital humano.

Essa abordagem sustenta que o aprendizado contínuo, também conhecido como aprendizagem permanente, é um processo que não possui um fim determinado e ocorre em todas as fases da vida, caracterizando-se pelo desenvolvimento de competências individuais do capital humano (MEISTER, 1999).

Nesse contexto de desenvolvimento de competência individual, Azevedo et al. (2019, p. 14) propõem uma explicação sobre o que é competência individual da seguinte forma: “competência é a mobilização de conhecimentos (dimensão do saber), habilidades (dimensão do saber fazer), e atitudes (dimensão do querer ser ou fazer)”.

Ou seja, uma boa prática de gestão de pessoas de treinamento e desenvolvimento de um profissional em âmbito do setor público também requer que seja considerado a competência individual e os conceitos de desenvolvimento de aprendizagem, conforme Zavatti e Barduíno (2013).

Do exposto tem-se que o professor que precisa ter os conceitos (conhecimentos), o desenvolvimento de como colocar em prática esses conceitos (habilidades), e a estimulação para o professor usar esse aprendizado em sala de aula (atitudes). A educação corporativa vai ao encontro do desenvolvimento individual, mas tornando-o um processo de aprendizagem contínuo, centralizado, proativo e mais estratégico. Isso difere das políticas e práticas de treinamento tradicionais das gestões de pessoas.

Tradicionalmente, muitos departamentos de treinamento operavam como “anotadores de pedidos” – os clientes apresentavam pedidos de treinamento e o departamento de treinamento localizava ou criava cursos para atender a essas solicitações. Normalmente, a interação era pequena em relação aos resultados. Já nas Universidades Corporativas, as organizações estão reestruturando os ambientes de aprendizagem para que eles sejam proativos, centralizados, determinados e realmente estratégicos por natureza. (CASARINI; BAUMGARTNER, 2012, p. 31).

De acordo com Casarini e Baumgartner (2012), essa abordagem diferencia-se das práticas e políticas de treinamento tradicionais da gestão de pessoas, enquanto o treinamento tradicional muitas vezes é reativo, atendendo a demandas específicas dos colaboradores, a educação corporativa busca antecipar necessidades e identificar lacunas de competências, oferecendo soluções abrangentes e personalizadas para diferentes públicos dentro da organização.

Conforme Zavatti e Barduíno (2013), a educação corporativa é criada pela própria instituição, e é a saída estratégica para a formação de profissionais dos quais ela mesma precisa, no mesmo sentido Aquino et al (2015) tratando da educação corporativa nas organizações, destaca a que as organizações privadas procuram o lucro por meio das suas ações e equipes, e organizações públicas tem como meta atender aos anseios da sociedade.

Segundo Meister (1999) as universidades corporativas têm se destacado como modelos bem-sucedidos de desenvolvimento de aprendizagem, proporcionando ambientes estratégicos de aprendizagem. Essas instituições internas têm a capacidade de alinhar práticas educacionais com os valores, a cultura e a missão da organização, garantindo que os colaboradores estejam plenamente engajados e motivados em seu desenvolvimento profissional.

Diante do exposto, as práticas e políticas de gestão de pessoas, incluindo a integração dos ingressantes por meio da educação corporativa, revelam-se mais abrangentes, integradoras e focadas na aprendizagem contínua.

Essa abordagem estratégica promove um ambiente propício para o desenvolvimento do capital humano (Silva; Freitas; Ambrósio, 2020), garantindo que os profissionais estejam bem-preparados para enfrentar os desafios da sala de aula (Casaletti (2012) e ao investir na educação corporativa, as organizações, inclusive de ensino técnico e profissional, reforçam seu compromisso com o desenvolvimento do capital humano, posicionando-se de forma estratégica para enfrentar os desafios e oportunidades do mundo globalizado, que influencia nas instituições, a partir de práticas e políticas de gestão de pessoas alinhada com princípios da educação corporativa na integração de professores ingressantes, tendo em vista o contexto socioeducacional.

3.3 Princípios da educação corporativa

A educação corporativa é embasada em princípios que direcionam suas práticas e objetivos. Cada princípio possui relevância significativa para o desenvolvimento efetivo dos programas de aprendizagem e de gestão de pessoas nas organizações.

Os princípios da educação corporativa se aplicam em qualquer tipo de organização, segundo Meister (1999) o processo de educação corporativa organiza-se em torno de princípios e propósitos que buscam um objetivo comum e fundamental, que é tornar o aprendizado permanente na organização, e constituem alicerces fundamentais para o desenvolvimento efetivo dos programas de aprendizagem e gestão de pessoas dentro das organizações.

De acordo com Meister (1999), os princípios da educação corporativa são:

1. Oferecer oportunidades de aprendizagem que dêem sustentação às questões empresariais mais importantes da organização;
2. Considerar o modelo da universidade corporativa um processo e não um espaço físico destinado à aprendizagem;
3. Elaborar um currículo que incorpore os três Cs: cidadania corporativa, estrutura contextual, e competências básicas;
4. Treinar a cadeia de valor e parceiros, inclusive clientes, distribuidores, fornecedores de produtos terceirizados, assim como as universidades que possam fornecer os trabalhos de amanhã;
5. Passar do treinamento conduzido pelo instrutor para vários formatos de apresentação da aprendizagem;
6. Encorajar e facilitar o envolvimento dos líderes com o aprendizado;
7. Passar do modelo de financiamento corporativo por alocação para o “autofinanciamento” pelas unidades de negócio;
8. Assumir um foco global no desenvolvimento de solução de aprendizagem;

9. Criar um sistema de avaliação dos resultados e também dos investimentos; 10. Utilizar a universidade corporativa para obter vantagem competitiva e entrar em novos mercados. (MEISTER, 1999, p. 30-31).

Esses princípios são pilares da EC, segundo Meister (1999), e têm um papel crucial no desenvolvimento organizacional, na formação de uma cultura de aprendizagem contínua, com o propósito de atrair, desenvolver e reter talentos, analisar competências comportamentais e técnicas, treinamentos corporativos, desenvolvimento da capacidade de aprender, política e práticas de engajamento dos profissionais, liderança etc.

Abrangendo não somente ao cargo de professor, objeto de estudo deste trabalho, mas a todos os colaboradores da organização, e como destacado por Casaletti (2012) podendo ser organizações privadas ou públicas, o que corrobora a citações de Meister (1999) acima.

Tavares (2003) vai além, trazendo os princípios da EC, exposto por Meister, no âmbito da administração pública com intuito de manter o aprendizado permanente ao trabalhador público visando desenvolver soluções criativas de problemas dentro do próprio setor público, assim como contribuir para o autogerenciamento de carreira, e oferecer oportunidades de aprendizagem que deem sustentação aos objetivos governamentais. Entende-se que a EC tem sido um processo que envolve a cadeia de valor em organizações privadas; entretanto na esfera pública, apresenta-se de forma limitada, não envolvendo os cidadãos e fornecedores, mas mantendo o aprendizado contínuo com vários formatos de aprendizagem da EC. Há, inclusive, o envolvimento de superiores e gestores que deem sustentação a aprendizagem permanente, gerando o lucro social, característica inerente à instituição pública.

No mesmo sentido, Fangmeier e Muller (2017) acrescentam que todas os tipos de instituições, públicas ou privadas, terão de desenvolver estratégias de aprendizagem contínua em seu ambiente de trabalho (fisicamente ou a distância).

3.4 Interface: princípios da educação corporativa e o processo de integração de professores de instituição profissional e técnica autárquica no contexto educacional

A interface dos princípios da educação corporativa que podem fornecer subsídios ao processo de integração de docentes em instituição profissional e técnica autárquica sendo vários princípios mencionados por Meister (1999), conforme citado acima, e por Amorim et al. (2010), conforme podem ser vistos, ambos, e comparados pelo quadro abaixo:

Quadro 1 - PRINCÍPIOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA	
Autor: Meister	Autor: Amorim et al.
Oferecer oportunidades de aprendizagem que dêem sustentação às questões empresariais mais importantes da organização.	Competitividade por meio do desenvolvimento do capital humano.

Considerar o modelo da universidade corporativa um processo e não um espaço físico destinado à aprendizagem.	Perpetuidade da herança cultural empresarial por meio da educação corporativa.
Elaborar um currículo que incorpore os três Cs: cidadania corporativa, estrutura contextual, e competências básicas.	Conectividade com o público interno e externo gerando conhecimento.
Treinar a cadeia de valor e parceiros, inclusive clientes, distribuidores, fornecedores de produtos terceirizados, assim como as universidades que possam fornecer os trabalhos de amanhã.	Disponibilidade de aprendizagem em qualquer hora e de forma contínua.
Passar do treinamento conduzido pelo instrutor para vários formatos de apresentação da aprendizagem.	Cidadania por meio de construção social e de conhecimento organizacional.
Encorajar e facilitar o envolvimento dos líderes com o aprendiz.	Parcerias internas e externas com ideal e interesse comum na educação.
Passar do modelo de financiamento corporativo por alocação para o “autofinanciamento” pelas unidades de negócio.	Parcerias Internas para desenvolvimento de lideranças na aprendizagem.
Assumir um foco global no desenvolvimento de solução de aprendizagem.	Parcerias Externas com a cadeia de valor e universidades para formação de pessoas.
Criar um sistema de avaliação dos resultados e dos investimentos.	Sustentabilidade, agregando valor e recursos próprios para a educação corporativa.
Utilizar a universidade corporativa para obter vantagem competitiva e entrar em novos mercados.	

Fonte: Autores - com base em princípios de educação corporativa de Meister (1999) e Amorim et al. (2010).

Os princípios são norteadores, elementos básicos citados por Medeiros (2010), conseqüentemente sua aplicação se estende à instituição pública, pois possuem táticas equivalentes ao contexto organizacional de instituição privada, conforme exposto por Casaletti (2012).

Tais princípios considerados no processo formal de aprendizagem organizacional por meio de políticas e práticas da gestão de pessoas (SILVA; FREITAS; AMBROSIO, 2020, p. 16) reúnem condições de aplicação, adoção e participação compulsória do professor, por normas e regras da instituição autárquica, na qual é ingressante, e é submetido ao processo de integração por meio da subordinação, que é inerente ao professor empregado-público celetista em instituição profissional e técnica autárquica (SOUZA, 2021, p. 17 e 45), visto que a subordinação é característica básica do requisito/vínculo empregatício.

4. Procedimento metodológico

O desenvolvimento deste trabalho contém informações que constituem uma pesquisa com o propósito de apresentar alternativas voltadas ao processo de integração do docente em seu ambiente de trabalho.

Procurou-se estruturar essa pesquisa a fim de fomentar a análise, a reflexão, e aplicação dos assuntos abordados, conforme Medeiros (2006), com método de revisão sistemática, exploratório conjugado à técnica de revisão descritiva.

A aquisição de conhecimentos abordados nesta pesquisa, possibilitou a técnica de revisão descritiva de literatura compatível com a temática proposta, com abordagem qualitativa, visando descrever e compreender os fenômenos tratados (SAMPIERI; COLADO; LÚCIO, 2013), e da literatura científica vigente, tendo como referência a seleção de textos acadêmicos.

Buscou-se apropriar-se, a partir da leitura selecionada de textos acadêmicos, inclusive por meio da internet, livros, artigos científicos, dissertações, os quais serviram de base para a revisão descritiva, possibilitando o acesso às informações, ou seja, suas interfaces com a temática central deste artigo.

5. Captação de informações, resultados, análise e discussão

5.1. Captação de informações

O processo de integração de docentes sob a ótica dos princípios da educação corporativa em instituição de educação profissional e técnica, é um tema relevante na medida em que fornece elementos para a adoção do processo da educação corporativa no âmbito de instituição de ensino público. No intuito de subsidiar, teoricamente, este artigo, adotou-se como ponto de partida: o papel do professor em instituição de ensino profissional e técnica autárquica, a educação corporativa no quadro geral das políticas e práticas em gestão de pessoas, princípios da educação corporativa e a interface: princípios da educação corporativa e o processo de integração de professores de instituição de educação profissional e técnica autárquica no estado de São Paulo.

Com a finalidade de captar o significado da literatura científica sobre o tema, possibilitou a reflexão do mesmo (CRESWELL, 2007). Nessa perspectiva, as informações foram apreendidas a partir da literatura selecionada de textos acadêmicos, inclusive por meio da internet, livros, artigos científicos, dissertações, trabalhos científicos, e os quais serviram de base para revisão descritiva, possibilitando o acesso às informações, de significação mais ampla das informações (CRESWELL, 2007) e foram captadas em livros de autores seminais, como Jeanne Meister e John W. Creswell, outros autores relevantes sobre o tema, como: Marisa Eboli, Roberto Hernández Sampieri, e por meio da internet com banco de dados: Dimensions, Scopus e Web of Science. Período de pesquisa nesses bancos de dados foi entre maio, junho e julho de 2023.

5.2. Resultados

No item 3.1 – O papel do professor em instituição de ensino profissional e técnica autárquica, identificou-se que o papel do professor é proporcionar e colaborar com o aprendiz, conduzindo, estimulando e influenciando o processo educacional (ensino profissional técnico) na dinâmica em sala de aula.

Isso é fundamental para o aprendiz, inclusive com suas competências (técnicas e comportamentais), conforme Rego (2021), porque o professor de ensino profissional e técnico é um mediador no aprendiz. Santos (2012), coloca, inclusive, que o professor de ensino profissional e técnico possui características diferentes de outros professores, pois é considerado um professor-profissional.

O professor-profissional é um profissional do ensino, enquanto um professor de ensino técnico é um professor-profissional, que primeiro precisará ser um profissional da área na qual lecionará na instituição de ensino técnico. Rego (2021).

E por tamanha importância desse professor-profissional no aprendiz técnico, as práticas e políticas de gestão de pessoas iniciam-se o processo de integração aos docentes ingressantes. Dessa forma, o professor precisa dominar tanto os saberes pedagógicos quanto os saberes técnicos específicos da área na qual leciona.

No mesmo sentido, Daniellou et al., (2001), destaca a relação da história pessoal, e vida profissional do professor e as competências específicas dos docentes, ou seja, domínio do conteúdo da disciplina, apropriação dos recursos pedagógicos, habilidade interpessoal, entre outros.

No item 3.2 – A educação corporativa no quadro geral das políticas e práticas em gestão de pessoas, aprendeu-se que a educação corporativa é uma estratégia de gestão centrada em práticas de desenvolvimento de pessoas de forma contínua. Meister (1999).

Acrescenta-se ainda nesse entendimento, Rocha-Pinto (2006) que reforça o caráter de processo contínuo da educação corporativa e o processo contínuo ou aprendizagem permanente é, segundo Meister (1999), um processo que não possui um fim, e que acontece em todos os períodos da vida, caracterizando-se pelo conceito de desenvolvimento de competência individual do capital humano.

Algumas políticas e práticas de gestão de pessoas vão no mesmo sentido de desenvolvimento humano, considerando: Conhecimentos, Habilidades e Atitudes - CHA. Azevedo et al. (2019).

Diante disso, as práticas e políticas gerais de gestão de pessoas, tornam-se mais abrangentes, integradoras com a aprendizagem contínua, vindo da educação corporativa, inclusive para o processo de integração de professores ingressantes.

No item 3.3 – princípios da educação corporativa, identificou-se que os princípios da EC se aplicam em qualquer tipo de organização, segundo Meister (1999). Casaletti (2012) reforça esse conceito e amplia o entendimento para organizações privadas e públicas, colaborando com Meister (1999).

Tavares (2003) vai além, trazendo os princípios da EC, exposto por Meister, para o contexto da administração pública, com intuito de manter o aprendiz permanente ao trabalhador público para ter soluções criativas de problemas dentro do próprio setor público, visando contribuir no autogerenciamento de carreira, oferecer oportunidades de aprendizagem que deem sustentação aos objetivos

governamentais, entendendo que a EC é um processo, não se limitando ao espaço físico ou um final.

Entendendo que cadeia de valor na esfera pública é limitada, não envolvendo os cidadãos e fornecedores, mas mantendo o aprendizado contínuo com vários formatos de aprendizagem da EC, inclusive com envolvimento de superiores, gerentes (ativos e inativos) para dar sustentação a aprendizagem permanente e com isso gerando o lucro social, pois se trata de uma instituição pública.

No mesmo sentido, Fangmeier e Muller (2017) acrescentam que todas os tipos de instituições, públicas ou privadas, terão de desenvolver estratégias de aprendizagem contínua em seu ambiente de trabalho (fisicamente ou a distância).

Os princípios visam atrair, desenvolver e reter talentos, analisar competências comportamentais e técnicas para um determinado cargo, treinamentos corporativos, desenvolvimento da capacidade de aprender, política e práticas de engajamento dos profissionais, liderança etc. Visando o desenvolvimento humano de forma contínua, inclusive para professores.

No item 3.4 - Interface: princípios da educação corporativa e o processo de integração de professores de instituição profissional e técnica autárquica no contexto educacional, verificou-se que são vários princípios da educação corporativa, dependendo do autor.

Neste trabalho analisou-se os princípios de Jeanne Meister e Marisa Eboli, conforme o quadro no próprio item 3.4 e identificou-se também que não é necessário adotar todos os princípios da EC em integração de professores, pois os princípios são norteadores, elementos básicos citados por Medeiros, M.H. (2010) e por isso podem ser considerados da melhor forma em aprendizagem organizacional por meio de políticas e práticas da gestão de pessoas (SILVA et al. 2020, p. 16), e adotados em instituição pública ou privada, conforme exposto por Casaletti (2012), possibilitando aplicação, adoção e participação compulsória do professor ingressante no processo de integração por meio da subordinação, que é inerente ao professor-empregado-público-celetista em instituição profissional e técnica autárquica (SOUZA. 2021, p. 17 e 45), visto que a subordinação é característica básica do requisito/vínculo de emprego.

5.3. Análise e discussão

No item 3.1 – O papel do professor em instituição de ensino profissional e técnica autárquica, é um profissional-professor com experiência técnica e profissional na área na qual ministra as aulas, mas que atua na educação formal como professor, conforme Rego (2021).

Isso se relaciona com aspectos de desenvolvimento desse profissional-professor que começa por meio do processo de integração no ingresso profissional do professor no ambiente de trabalho e que está relacionado com as práticas e políticas de gestão de pessoas da organização, o que impacta no item 3.2.

No item 3.2 – A educação corporativa no quadro geral das políticas e práticas em gestão de pessoas, o professor de ensino profissional e técnico é estimulado ao desenvolvimento, pois espera-se desse professor conhecimentos técnicos e comportamentais que Azevedo et al. (2019) traz como Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA) e que por se tratar de desenvolvimento do capital humano se

relaciona, dentro das práticas e políticas de gestão de pessoas, por meio da educação corporativa. Silva e Pinto (2005) afirma que a EC capacita os envolvidos dentro de um processo sistemático e eficaz de ensino, o que colabora com a utilização de princípios da educação corporativa dentro do processo de integração do professor com aprendizagem contínua.

No item 3.3 – Princípios da educação corporativa, o processo de aprendizagem utilizando princípios da EC se aplicam em qualquer tipo de organização, segundo Meister (1999) havendo inclusive a concordância de Casaletti (2012) reforçando esse posicionamento com a possibilidade para organizações privadas e públicas, o que se relaciona com a integração de professores de instituição de ensino profissional e técnico autárquica.

No item 3.4 – Interface: princípios da educação corporativa e o processo de integração de professores de instituição profissional e técnica autárquica no contexto educacional, os princípios são norteadores e elementos básicos da EC, conforme Medeiros, M.H. (2010), o que faz com que autores e operadores de práticas e políticas de gestão de pessoas, tornando-os uma possibilidade de aplicação em diversas situações, inclusive em instituição privada e pública, conforme Casaletti (2012), e abrindo possibilidade para aplicação em instituição de ensino profissional e técnica autárquica em processo de integração de professores com a fundamentação na participação desse professor por meio da subordinação.

Ancorados na literatura tratada neste artigo, podemos considerar que há possibilidade de os princípios de educação corporativa impactarem o processo de integração de professores em instituição de educação profissional e técnica autárquica por meio de políticas e práticas de gestão de pessoas.

6. Considerações finais

Dado o exposto, o processo de integração de docentes sob a ótica dos princípios da educação corporativa em instituição profissional e técnica é um tema relevante que se insere no eixo de ensino e aprendizagem e em participação da educação, inovação e sustentabilidade da pesquisa, descrevendo o estilo a ser usado na confecção de artigos para a publicação nos anais do XVIII Simpósio dos Programas de Mestrado Profissional promovido pela Unidade de Pós-graduação, Extensão e Pesquisa do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza.

O presente artigo teve como propósito investigar as possíveis e prováveis interfaces entre o processo de integração docente e os princípios da educação corporativa, e para tal, adotou-se o método de revisão sistemática, caráter exploratório conjugado e técnica de revisão descritiva, com a seguinte questão de pesquisa neste trabalho: os princípios de educação corporativa impactam no processo de integração de professores em instituição de educação profissional e técnica no estado de São Paulo?

Quanto ao procedimento metodológico, foi por meio de método de revisão sistemática e de pesquisa aplicada com o propósito de apresentar alternativas quanto a aplicação de conhecimento voltados ao processo de integração do docente em seu ambiente de trabalho em ensino profissional e técnico em instituição autárquica.

Procurou-se estruturar essa pesquisa a fim de fomentar a análise, a reflexão, e subsídios de correntes e aquisição dos conhecimentos abordados nesta

pesquisa, possibilitou, a revisão descritiva de literatura por meio do método de revisão sistemática, que é compatível com a temática proposta com abordagem qualitativa.

A investigação adotou a seguinte estruturação: i) o papel do professor em instituição de ensino profissional e técnica autárquica que abordou a importância do profissional-professor para o aprendizado e as suas competências técnicas e comportamentais, implicando na necessidade de desenvolvimento do potencial humano ancorados nas práticas e políticas de gestão de pessoas, tendo início pelo processo de integração aos docentes ingressantes; ii) a educação corporativa no quadro geral das políticas e práticas em gestão de pessoas que conceituou a educação corporativa sendo uma estratégia de gestão centrada em práticas de desenvolvimento de pessoas e o desenvolvimento do capital humano por competências individuais, CHA (conhecimento, habilidades e atitudes) considerado em práticas de gestão de pessoas e desenvolvimento do capital humano que vão ao encontro dos objetivos da educação corporativa, adotando uma forma mais abrangente, integradoras e com aprendizagem contínua; iii) princípios da educação corporativa, demonstrados pela literatura com a possibilidade de utilização por organizações privadas, públicas e educacionais, que se relacionam com a integração de professores de instituição de ensino profissional e técnico autárquica; iv) interface – princípios da educação corporativa e o processo de integração de professores de instituição profissional e técnica autárquica que implicou na elaboração dos pesquisadores do referido estudo no sentido de apresentar como alternativa a possibilidade de estudar as concepções desses princípios ao contexto da educação, e que traz um quadro de comparação entre autores sobre os princípios da educação corporativa e a concepção de que os princípios são básicos e norteadores e por isso podem ser utilizados em instituição privada e pública, abrindo possibilidade de utilização, com seus devidos impactos, de princípios de EC no processo de integração de professor, mesmo em instituição de educação profissional e técnica autárquica por meio de práticas e políticas de gestão de pessoas ao professor empregado-público celetista e conseqüentemente subordinado.

A educação corporativa é um tema crescente no Brasil desde a década de 1990, mas ainda com poucos estudos empíricos com essa abordagem no âmbito das organizações públicas, fica o desafio aos pesquisadores brasileiros para contribuir com a evolução desse paradigma emergente no contexto nacional, desenvolvendo pesquisas e estudos que sinalizem as possibilidades e perspectivas direcionadas à implementação de programas de capacitação e integração de docentes no contexto institucional.

7. Referências

AMORIM, W. A. C.; CASTRO, C. M.; COMINI, G. M.; COSTIN, C.; DAHMER, A. Z.; DUTRA, J. S.; EBOLI, M.; FISCHER, A. L.; FLEURY, A. L.; HOURNEAUX JUNIOR, F.; IZARD, J. Á. F.; MORAES, F. C. C.; NERY, S.; NUNES, L. H.; SABBAG, P. Y.; SOUZA, P. R. **Educação Corporativa**: fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010. 370 p.

AQUINO, R. S.; CORDEIRO, P. R. M.; LIMA, M. B.; OLIVEIRA JUNIOR, O. G.; SILVA, E. R. A eficiência da educação corporativa em uma instituição pública: um estudo de caso na universidade de Brasília. *In: Colóquio internacional de gestão pública universitária*, 15., 2015, Mar del Plata. **Anais [...]** Mal del Plata: Universidade Federal de Santa Catarina, 2015. p. 1-16. Disponível em:

https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/136034/101_00136.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Acesso em: 5 jun. 2023.

AZEVEDO JUNIOR, D. P.; CAVALCANTI, C. C.; FILATRO, A.; NOGUEIRA, O. **D.I 4.0: Inovação em educação corporativa**. 1.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 274 p.

BARRETO, V. **Alunas e alunos do EJA: trabalhando com a educação de jovens e adultos**. Brasília: MEC/SECAD, 2006. 50 p.

BERGUE, S.T. **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020. 396 p.

CAMPOS, R. A.; GRILO, G. H.; PEREIRA, A. R. Universidade Corporativa: estudo de caso Universidade Intelbras. **Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul**, 15., 2009, Florianópolis. **Anais [...]** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2009. p. 1-14. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/44380/Universidade%20corporativa%20Estudo%20de%20caso%20universidade%20intelbras.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 12 jul. 2023.

CARVALHO, D. F.; PASSOS, A. M.; SELLA, M. L.; SILVA, A. F. G. Universidade corporativa e suas configurações na formação laboral: uma revisão no contexto acadêmico e organizacional. **Ead em foco**, Rio de Janeiro, v.12, n.2, p. 1-17, fev./set. 2022. Disponível em:

<https://eademfoco.cecierj.edu.br/index.php/Revista/article/view/1752/800> Acesso em: 3 jul. 2023.

CASALETTI, B. B. **A constituição do docente online em um contexto de educação corporativa**. 2012. 141 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2012.

CASARINI, G. C.; BAUMGARTNER, M. **Educação Corporativa da teoria à prática**. São Paulo: Senac, 2012. 172 p.

CASCAES, D.C.T. **Gestão Estratégia de Pessoas nos Institutos Federais: desafios e possibilidades**. Santa Catarina: EduCAPES, 2021. 133p.

CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. 296 p.

DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J.; GUÉRIN, F.; KERGUÉLEN, A.; LAVILLE, A. **Comprender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blücher: Fundação Vanzolini, 2001. 224 p.

FANGMEIER, F.; MULLER, C. Educação corporativa em uma empresa pública. **La Salle Estrela - Revista Digital**, Canoas, v.1, n.7, p.112-148, ago./dez.2017. Disponível em: <https://www.unilasalle.edu.br/uploads/files/2d42284bb18f79aa98b9d52a3a4e782c.pdf> Acesso em: 21 jul. 2023.

FRANÇA, R.; KANAANE, R.; KENCHIAN, G.; PAMBUUKIAM, S.; REZENDE, A. Contribuições da Abordagem Rogeriana no Processo de Ensino e Aprendizagem de Alunos da Educação Profissional e Técnica. *In*: SIMPROFI, 17., 2022, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: Centro Paula Souza, 2022. p. 144 - 259. Disponível em: <http://www.pos.cps.sp.gov.br/files/artigo/file/1172/6beed86330eae83f11d175ffcf7a2032.pdf> Acesso em: 6 jun. 2023.

LEVY, M. J. **Socialização**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1976. p. 62.

MARCELO, Carlos. A identidade docente: constantes e desafios. **Revista Brasileira de Pesquisa em formação docente**. Belo Horizonte, v. 1, n.1, p.109-131, ago./dez.2009. Disponível em: <https://revformacaodocente.com.br/index.php/rbfpf/article/view/8> Acesso em: 8 jun. 2023.

MEDEIROS, J. B. **Redação científica**: a prática de fichamento, resumos, resenhas. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2006. 148 p.

MEDEIROS, M. H. Gestão da educação corporativa na justiça federal da 5ª Região: Análise de sua efetividade. **Revista Gestão Pública**, Recife. v.1, n.1, p. 74-98, fev. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaopublica/article/view/1112/0> Acesso em: 13 jul. 2023.

MEISTER, J. C. **Educação corporativa**: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. São Paulo: Editora Makron Books, 1999. 296 p.

PAIVA, V. Sobre o conceito de “capital humano”. **Cadernos de pesquisa**. Rio de Janeiro, v.1, n.113, p. 85-91, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/GZvy7G9DGMHJndk9NBTRGQK/?format=html> Acesso em 12 jul. 2023.

REGO, F. A. **Saberes, práticas e comunicação docente**: o papel do professor em educação profissional. 2021. 73 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional) – Unidade de Pós-graduação, Extensão e Pesquisa do Centro Estadual de Educação Profissional Paula Souza, São Paulo, 2021. Disponível em: <http://www.pos.cps.sp.gov.br/files/dissertacoes/file/346/b7e611d9e1912c39c980c5a4fe51ec02.pdf> Acesso em: 10 jul. 2023.

ROCHA-PINTO, S. R. **Dimensões funcionais da gestão de pessoas**. 8. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. 148 p.

SACRISTÁN, J. G. **O currículo: uma reflexão sobre a prática**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2000. 352 p.

SAMPIERI, R. H.; COLADO, C.F.; LUCIO, M.P.B. **Metodologia de pesquisa**. 5.ed. Porto Alegre: Penso, 2013. 624 p.

SANTOS, J. **Educação: Desafio da atualidade**. São Carlos: Compacta, 2012. 220 p.

SENGE, P. M. **A dança das mudanças: os desafios de manter o crescimento e o sucesso em organizações que aprendem**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999. 676 p.

SILVA, A. P.; FREITAS, F.C.H.P.; AMBROSIO, I.S.S. Do treinamento e desenvolvimento para a educação corporativa: transições paradigmáticas na construção do saber nos espaços organizacionais. **Revista Brasileiras de Estudos Organizacionais**. Curitiba, v.7, n.2, p. 425-460, maio-agosto. 2020. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/345> Acesso em: 3 jul. 2023.

SOUZA, J. T. **Relações de trabalho: o sentido da subordinação e as novas formas de trabalho**. 2021. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2021. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/9696> Acesso em: 5 jul. 2023.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. 17ª ed. São Paulo: Vozes, 2014. 325 p.

TAVARES, C. A. **Educação corporativa e serviço público – a Enap em perspectiva**. 2003. 50 f. Monografia – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2003.

ZAVATTI, W. Y. Y.; BALDUÍNO, M. A. C. **Educação corporativa no setor público: um estudo sobre o tribunal de contas do estado de Goiás**. 2013. 18 f. Monografia. (Pós-graduação Lato Sensu à distância em Gestão Pública) – UCDB/ Portal Educação, Goiânia, 2013.

Disponível em: <https://tccenet.tce.go.gov.br/Downloads/Arquivos/002887/Artigo%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20Corporativa%20no%20Setor%20P%C3%ABlico%20Um%20Estudo%20sobre%20o%20TCE-GO.pdf> Acesso em: 6 jul. 2023.