



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE EDUCAÇÃO - FAGED
GRADUAÇÃO EM PEDAGOGIA**

FRANCISCO CARDOSO DE BRITO

**PEDAGOGIA ORGANIZACIONAL: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NO
SETOR DE PINTURA DE EDIFICAÇÕES**

**FORTALEZA - CE
2015**

FRANCISCO CARDOSO DE BRITO

**PEDAGOGIA ORGANIZACIONAL: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NO
SETOR DE PINTURA DE EDIFICAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado ao curso de Graduação em Pedagogia da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial à obtenção do título da licenciatura em Pedagogia.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Antonio Martins Lima.

**FORTALEZA - CE
2015**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca de Ciências Humanas

-
- B875p Brito, Francisco Cardoso de.
Pedagogia organizacional: treinamento e desenvolvimento de pintura de edificações. / Francisco Cardoso de Brito – 2015.
53 f. : il. , enc. ; 30 cm.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Educação, Curso de Pedagogia, Fortaleza, 2015.
Orientação: Prof. Dr. Marcos Antonio Martins Lima.
1. Pedagogos. 2. Pessoal - Treinamento. 3. Planejamento de mão-de-obra. I. Título.

CDD370

FRANCISCO CARDOSO DE BRITO

**PEDAGOGIA ORGANIZACIONAL: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NO
SETOR DE PINTURAS DE EDIFICAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado ao curso de Graduação em Pedagogia da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial à obtenção do título da licenciatura em Pedagogia.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Marcos Antonio Martins Lima (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Ma. Ana Paula Vasconcelos de Oliveira Tahim
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Ma. Gabrielle Silva Marinho
Faculdade Católica Rainha do Sertão (FCRS)

Dedicado aos meus queridos pais, Liduino Cardoso e Elza Brito, primeiros responsáveis por esta conquista, a meu filho amado, Sávio, a meu inestimável amigo Xavier Nascimento e à minha amiga e grande incentivadora Claudivânia Gomes.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ser o maior símbolo de fé.

A todos os professores que colaboraram com muitas lições, desde os anos escolares iniciais.

Aos muitos colegas de escola e de faculdade, em especial a aqueles que se tornaram amigos, que incentivaram, torceram e acreditaram, principalmente os membros da turma pedagogia 2010.2 - noturno da Faced, UFC.

Aos meus familiares, que sempre acreditaram na possibilidade deste êxito.

Muitíssimo obrigado a Janaina Lourêdo, pelos momentos quais fez parte desta caminhada.

Ao professor Marcos Antonio Martins Lima, orientador deste trabalho e minha principal referência durante toda a graduação, no que se refere a atuação do pedagogo em espaços além da sala de aula de educação básica.

Em especial à professora Ana Paula Tahim, minha coorientadora, pela constante ajuda e enorme contribuição, além de muita paciência que dedicou a mim na construção deste trabalho.

Agradeço muito a meu filho, Sávio Lourêdo, pelas muitas ocasiões em que, mesmo sem entender a grandeza deste trabalho, se contentou em dividir minha atenção com as minhas obrigações acadêmicas.

É fundamental diminuir a distância entre o que se diz e o que se faz, de tal maneira que num dado momento a tua fala seja a tua prática (PAULO FREIRE).

RESUMO

A principal característica apontada sobre alguém graduado em pedagogia é a de que este é professor da educação básica, muitas vezes, chamado de Tio (a). Fato que se explica pelo motivo de que no senso comum é somente isso que faz um pedagogo. Compreende-se que quando algo faz parte do senso comum, torna-se difícil mudar esta ideia. Felizmente têm surgido, embora ainda timidamente, algumas produções/estudos acadêmicos baseados nas mais diferentes pesquisas, que certamente servirão de impulso para consolidar o pedagogo como um profissional capacitado a atuar nos mais diferentes espaços, como nas organizações por exemplo. Embora a realidade atual se configure como a era da tecnologia, as empresas começam a entender que as pessoas são partes indispensáveis para a existência e sobrevivência da empresa, logo, estas pessoas necessitam de constante atualização dos conhecimentos, portanto, se torna indispensável a participação do pedagogo organizacional para que estas empresas obtenham sucesso comercial. O trabalho aqui apresentado iniciou-se a partir do questionamento de seu autor, profissional atuante no setor de pinturas de edificações, que ao perceber a ausência de ações pedagógicas neste setor se questionou: - como utilizar no seu setor trabalho, os conhecimentos adquiridos na graduação em pedagogia? Fez-se uma pesquisa bibliográfica, observando as correntes pedagógicas que dão suporte à pedagogia organizacional, além de livros, manuais técnicos, revistas e outras publicações que tratam do tema pintura de edificações e levando em conta a vivência prática do autor, para que assim chegasse-se ao objetivo de além de disseminar os saberes a respeito do tema pedagogia organizacional, elaborar um curso que venha a oferecer uma completa qualificação profissional, somando técnica e prática por meio de Treinamento e Desenvolvimento para o setor de pintura de edificações. Com base na pesquisa que embasa este trabalho conclui-se que se faz necessário a oferta de ações em nível pedagógico neste que se configura como um importante setor para a economia do país, porém, carente de ações que visem o aperfeiçoamento profissional de seus membros.

Palavras-chave: Pedagogia organizacional. Treinamento e Desenvolvimento. Setor de Pintura de Edificações.

ABSTRACT

The main feature about someone pointed degree in pedagogy is that this is primary education teacher often called Uncle (a). This fact is explained by the reason that common sense is just what makes a teacher. We understand - that when something is part of the common census, it - is difficult to change this idea. Fortunately they have arisen, although still timidly, some productions / academic studies based on the most different surveys, which certainly will provide the impetus to consolidate the teacher as a professional qualified to work in many different areas, such as in organizations for example. Although the current situation is set as the era of technology, companies are beginning to understand that people are indispensable parts to the existence and survival of the company, so these people need constant updating of knowledge therefore becomes essential the participation of organizational educator for these companies to achieve commercial success. The work presented here started - up from the question of its author, professional active in the building paints sector, which to realize the lack of educational activities in this sector wondered: - how to use in your work sector, the knowledge acquired during their studies in education? There was a bibliographical research, observing the pedagogical trends that support organizational pedagogy, as well as books, technical manuals, magazines and other publications that deal with buildings painting theme and taking into account the practical experience of the author, so that came If the goal besides disseminating the knowledge on the subject organizational pedagogy, prepare a course that will offer a full professional qualification, adding technical and practice through training and development for buildings painting sector. Based on the research that supports this work is concluded that it is necessary to offer shares in this educational level which constitutes an important sector for the economy, however, lacking in actions aimed at the professional development of its members.

Keywords: organizational Education. Training and development. Buildings painting industry.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Componentes básicos das tintas e suas principais funções	31
Quadro 2 – Características que garantem a qualidade da tinta, vernizes e outros	32
Quadro 3 – tipos de tinta mais utilizados atualmente, algumas de suas características e indicação de uso	33
Quadro 4 – alguns dos problemas que atingem a pintura de edificações	34
Quadro 5 – Esquema da organização curricular do curso de pinturas em edificações	43
Quadro 6 – Ementário do módulo 1 do curso de pinturas em edificações com bibliografia...	43
Quadro 7 – Ementário do módulo 2 do curso de pinturas em edificações com bibliografia...	44
Quadro 8 – Ementário do módulo 3 do curso de pinturas em edificações com bibliografia...	44
Quadro 9 – Módulo 1 do curso de pinturas em edificações	46
Quadro 10 – Módulo 2 do curso de pinturas em edificações	46
Quadro 11 – Módulo 3 do curso de pinturas em edificações	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABRAFATI	Associação Brasileira dos Fabricantes de Tintas
CBIC	Câmara Brasileira da Indústria da Construção
EJA	Educação de Jovens e Adultos
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IES	Instituições de Ensino Superior
IPHAN	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
NBR	Norma Brasileira Regulamentar
PSQ	Programa Setorial da Qualidade
RH	Recursos Humanos
SINDUSCON	Sindicato da Indústria da Construção Civil
T & D	Treinamento e Desenvolvimento

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	PEDAGOGIA ORGANIZACIONAL	15
2.1	Surgimento da pedagogia organizacional no Brasil	15
2.2	Construção conceitual da pedagogia organizacional	16
2.3	Correntes pedagógicas organizacionais	18
2.3.1	<i>Pedagogia do trabalho</i>	19
2.3.2	<i>Pedagogia Nova</i>	20
2.3.3	<i>Pedagogia Tecnicista</i>	21
2.3.4	<i>Andragogia</i>	22
3	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NO SETOR DE PINTURA EM EDIFICAÇÕES	27
3.1	Treinamento e desenvolvimento	26
3.2	Histórico da pintura de edificações	28
3.3	Técnicas de pintura de edificações	30
4	METODOLOGIA DA PESQUISA	36
4.1	Tipo de pesquisa	37
5	PROPOSTA DE PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O SETOR DE PINTURAS DE EDIFICAÇÕES	39
5.1	Curso para Setor de Pinturas de Edificações	39
5.1.1	<i>Objetivos do Curso</i>	39
5.1.2	<i>Contextualizando o Curso para Setor de Pinturas de Edificações</i>	40
5.1.3	<i>Princípios Norteadores</i>	40
5.1.4	<i>Perfil do egresso</i>	41
5.1.5	<i>Organização do Curso</i>	41
5.1.6	<i>Duração dos Estudos</i>	42
5.1.7	<i>Avaliação do Curso</i>	42
5.1.8	<i>Organização Curricular</i>	43
5.1.9	<i>Ementário dos módulos do curso com bibliografia</i>	43
6	DESENHO DE CURSO PARA O SETOR DE PINTURAS DE	

EDIFICAÇÕES	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

Existe uma unanimidade entre diversos autores, ao apontarem que pelos mais variados motivos, cada vez mais as empresas veem procurando investir na melhoria intelectual de seus colaboradores, realidade que remete à necessidade de um pedagogo no ambiente das organizações, para identificar a necessidade de Treinamento e Desenvolvimento (T & D), elaborar e coordenar a aplicação do mesmo, a final, embora estejamos cercados por tanta tecnologia, as empresas são essencialmente constituída por pessoas.

Por essa óptica pode se dizer que o setor de pinturas de edificações está bem atraso nesse quesito, tanto do modo de produção, ainda com pouquíssimo emprego de tecnologia, quanto, e principalmente no que se refere a (T & D), a recursos humanos em geral. Atraso este que acontece pela falta de oferta de (T & D), que proporcionem aprendizagem técnica e de relacionamentos humanos no local de trabalho para os indivíduos ali envolvidos.

Trata-se de um setor onde o empregador geralmente valoriza mais a prática do que a teoria, quem contrata quase nunca exige do candidato à vaga, uma escolarização mínima e a maioria das empresas também não investe em treinamento, o que levam os profissionais a adquirir experiência prática pelo método do aprender fazendo, o que nos remete à teoria da "aprendizagem experiencial" formulada por David Kolb (1984). Esta experiência até lhes garantem o trabalho assalariado, porém os deixam limitados profissionalmente e reféns da mão de obra barata.

Tratar desse tema/assunto significa, além de disseminar saberes sobre a ação de pedagogos nas organizações não escolares, chamar a atenção para a falta de estudos/pesquisas sobre o trabalho e sobre quem trabalha no setor de pinturas de edificações, estudos/pesquisas que visem levar conhecimentos, ensinamentos, qualificação profissional por meio de ações pedagógicas aos membros do referido setor profissional e não apenas pesquisas quantitativas que apontem os problemas sem que nada seja feito.

É correto afirmar que a maioria dos indivíduos que trabalham no setor de pinturas de edificações, já têm alguns anos de experiência, porém, estudos como as pesquisas realizadas por Furtado (1984), Cattani (1994) e Parenti (2002), apud Flores (2006, p. 9), mostram que é no exercício do trabalho que eles se mostram competentes ou não, ou seja, aos patrões ou encarregados chefe, só interessa saber que o serviço ta feito, e ali, naquele momento, sem menor interesse pelo que pode vir a acontecer depois caso o serviço não tenha sido feito obedecendo a regras e normas técnicas, e isto se dá pela falta de oferta de

qualificação da empresa para seus colaboradores, logo a oferta de (T & D) para este setor, se faz muito necessária.

Diante do exposto, este trabalho objetiva a elaboração de um curso de aperfeiçoamento profissional aplicando Treinamento e Desenvolvimento para profissionais do setor de pintura de edificações. Um curso embasado pelos conhecimentos adquiridos na graduação em pedagogia, mas precisamente no que se refere à pedagogia organizacional, de forma a ofertar aos cursistas uma formação profissional completa que lhes proporcionem melhorias, profissional e pessoal, dentro e fora do local de trabalho.

Segundo Fogaça (1998, p. 305), já existem “situações em que os empresários reconhecem a pouca escolaridade como causa principal dos problemas de desempenho detectados quando da introdução de equipamentos microeletrônicos ou da implantação de formas mais participativas de organização e gestão”.

Como pode se perceber, é cada vez mais necessária uma constante atualização de conhecimentos, independente do setor de atuação. Se tratando do setor de pintura de edificações, onde geralmente o nível de escolaridade de seus membros é majoritariamente baixo, a oferta de (T & D), certamente irá além da qualificação técnica.

A metodologia usada para a realização do presente trabalho foi do tipo pesquisa bibliográfica. Além da introdução, estruturam este trabalho, mais cinco capítulos. O capítulo dois descreve o conceito e importância da pedagogia organizacional e de algumas das correntes pedagógicas organizacionais. O três conceitua (T & D), além de tratar das especificidades do setor de pintura de edificações, Histórico e Técnicas de pintura em edificações, expressando a importância de um para o outro.

No capítulo quatro, apresenta-se a metodologia da pesquisa. No cinco está a proposta do curso para o setor de pinturas de edificações apresentando aspectos do currículo, ementário e bibliografia para o referido curso. No 6º capítulo, encontra-se o desenho do curso, mostrando detalhadamente como será aplicado, os materiais que serão utilizados e a metodologia a ser aplicada.

2 PEDAGOGIA ORGANIZACIONAL

Neste capítulo expõe - se o conceito de pedagogia organizacional, sua importância tanto para as empresas, quanto para os profissionais dessa área, além de descrever sobre seu surgimento no Brasil e sobre algumas das correntes pedagógicas existentes, pois é fundamental as conhecermos para uma melhor compreensão do processo de ensino aprendizagem no ambiente das organizações, como é o caso da Pedagogia do trabalho, Pedagogia Nova, Pedagogia Tecniciста e Andragogia.

2.1 Surgimento da pedagogia organizacional no Brasil

De acordo com a bibliografia consultada para este trabalho, percebe-se que o início da atuação do pedagogo nos espaços organizacionais não se deu de forma que chamasse tanta atenção da sociedade, uma vez que não foi algo imposto por lei ou decreto, nem por outro artifício desse tipo. Provavelmente por isso não se tem tantas informações a respeito desse fato.

Gonçalves (2009), afirma que foi nos anos de 1970, que os trabalhadores das empresas começaram a sentir dificuldades, quanto ao processo de formação profissional, a partir de então as empresas começaram a trazer formação para seus ambientes internos, oferecendo aperfeiçoamento profissional aos trabalhadores no próprio local de trabalho.

Diante disso a atuação do pedagogo nas organizações passa a se tornar mais perceptível. Soma - se a isso o fato de as empresas perceberem que o processo de produção já contava cada vez mais com o uso de tecnologia e sendo assim, no mundo atualmente globalizado em que estamos, ficava difícil a concorrência, principalmente com empresas estrangeiras, pois estas já contavam com mão de obra qualificada para estes meios de produção cada vez mais mecanizados.

De acordo com Bedendo, (2007, p. 14) “na década de 90, passa-se então a discutir a formação necessária do trabalhador, que além de flexível, deve ser um bom conhecedor de tecnologia”.

Como se vê, as empresas perceberam que a saída mais adequada para não ficarem paradas no tempo enquanto seus concorrentes cresciam e conquistavam espaço e clientes mundo a fora, foi disponibilizar o treinamento e desenvolvimento, ali mesmo em seus próprios espaços, ou seja, as empresas passaram a capacitar seus funcionários no próprio

ambiente da empresa, uma vez que a educação escolar não estava sendo suficiente na preparação da força de trabalho antes que esta chegasse às empresas.

A partir de então começa a crescer as oportunidades para o pedagogo ampliar sua área de atuação, atuando nos espaços das organizações e procurando ocupar cargos que por questões de capacitação, deveriam ser seus, porém vinham sendo, (o que ainda acontece), ocupados por profissionais de outras especificidades.

A necessidade da atuação do pedagogo no ambiente organizacional, é uma realidade, porém, não se pode deixar de ressaltar que este pedagogo precisa de uma formação voltada para tal função, para assim atuar com competência que se espera.

A atuação do profissional de pedagogia nas organizações será importante e positiva na medida em que elas não estejam visualizando apenas a manutenção de políticas de RH clientistas, mas sim estejam preocupadas com o desenvolvimento humano de forma efetivo voltadas para a potencialização da inteligência de cada um individualmente e da organização como um todo (ALMEIDA, 2006, p. 130).

Como pode se perceber, a expansão da área de atuação do pedagogo existe, ou pelo menos se mostra necessária, só falta ter maior procura e destaque, além de maior ênfase por parte das Instituições de ensino superior na oferta de cursos e preparação destes profissionais.

A pedagogia organizacional, precisa ser mais explorada, mais enfatizada pelas Instituições de Ensino Superior (IES), nos cursos de graduação em pedagogia, para que assim se torne mais conhecida e abrangente.

2.2 Construção conceitual da pedagogia organizacional

Por tratar-se de um tema bastante amplo e que vem aos poucos ganhando visibilidade, embora ainda timidamente, diversos trabalhos foram consultados, em busca de bibliografia para o presente trabalho, estes conceituam Pedagogia Organizacional de forma bem variada, porém, para conceituar Pedagogia Organizacional, deve se começar com o conceito de pedagogia, que também se apresenta em diversas definições, mas, segundo o dicionário Ruth Rocha (2006, p.462), Pedagogia é: "sf. 1 estudo teórico e prático das questões relativas à educação. 2 conjunto de processos e técnicas para ensinar a educar". O que pode - se constatar é que em sua essência, a pedagogia é de fato, o ato de educar, de ensinar,

ajudando o indivíduo a se desenvolver, tanto no sentido social, quanto no psicológico ou cognitivo.

Logo, a Pedagogia Organizacional é o uso dessas habilidades pelo pedagogo, só que não nas salas de aula da educação formal, mas sim no ambiente das Organizações, ou seja, uma vez que a educação não se restringe ao ambiente escolar, evidencia-se a amplitude de espaços onde o pedagogo pode estar atuando, pois ele é capacitado para identificar a necessidade de ações que objetivem a ampliação de conhecimento por parte das pessoas atuantes nos espaços organizacionais, espaços estes que são fundamentalmente constituídos de pessoas e como destacam Almeida; Costa (2012), mesmo estando nós na era da tecnologia a peça fundamental da empresa é o ser humano. As autoras também destacam, na mesma publicação, o quanto se faz necessário um bom relacionamento entre as pessoas no ambiente de trabalho, isso já é um grande passo para o bom andamento da empresa.

Evidentemente cada vez mais se busca destacar a devida importância do capital humano dentro das organizações como diz Macedo (2007, p 50), “As organizações vivem a era da gestão do capital intelectual, buscando incessantemente atrair e preservar o conhecimento existente e gerar inovações por meio da criatividade”.

Ao dar a devida importância ao ser como parte principal da empresa, também se faz jus à necessidade de atuação do pedagogo nesse ambiente, pois como diz, (LOPES, 2006, p.74 apud RIBEIRO 2007, P11), o pedagogo "promove a reconstrução de conceitos básicos, como a criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva".

Como pode se perceber nas escritas de muitos autores, cada vez mais se busca dar atenção às capacidades do ser humano no seu ambiente de trabalho, o que torna esse ambiente um espaço onde se encontram pessoas com necessidades de treinamento e desenvolvimento, portanto é um espaço para ações pedagógicas, com base no que diz Ribeiro, (2008, p. 11) a Pedagogia Organizacional, "[...] Tem como finalidade principal provocar mudanças no comportamento das pessoas, de modo que elas melhorem tanto a qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal".

É evidente que o pedagogo é o profissional qualificado para lidar com as questões pertinentes ao processo de ensino aprendizagem, o que o torna necessário no ambiente organizacional, este que se apresenta repleto de atuação e a interação interpessoal.

Quem acompanha os noticiários voltados ao mercado de trabalho ou setor econômico como um todo, já deve ter lido ou ouvido algumas reportagens indicando que muitas empresas já se deram conta de que profissionais com qualificação atualizada se sentem

mais felizes em sua profissão o que os faz produzir mais levando a empresa a ter maiores lucros e que o caminho mais viável para se conseguir esse efeito é a própria empresa oferecer, ali mesmo em suas instalações, esse treinamento, essa qualificação constante, pois além de conduzir tudo com o direcionamento necessário aos seus interesses, reduz custos e perda de tempo com deslocamento.

De fato toda e qualquer empresa vive de capital, de lucros, mas para isso precisa se manter competitiva e a frente de seus concorrentes, portanto precisa de planos e metas para melhor atender ao mercado, conquistando e fidelizando o maior número de clientes possível, para isso precisa de um profissional capacitado para identificar a necessidade de treinamento e desenvolvimento, elaborar, e coordenar a aplicação dessas ações voltadas à qualificação dos colaboradores da empresa.

Como podemos constatar nas citações acima, o Pedagogo Organizacional é capacitado para elaborar, e coordenar a aplicação de ações voltadas à qualificação dos colaboradores da empresa, podendo direcionar o comportamento e ações das pessoas em direção a um objetivo determinado, potencializando as capacidades de cada indivíduo, o que certamente resultará em ações coletivas que alcançarão ganhos e não apenas na perspectiva econômico-produtiva, mas também nas relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Como já foi mencionado aqui, este tipo de ações, é benéfica não apenas para a empresa, mas também para o profissional que nela atua o que pode refletir também nas relações fora do ambiente de trabalho, inclusive no convívio familiar.

Ressalta - se a importância de que o pedagogo, ao definir que seu campo de atuação será o ambiente organizacional, deverá ter uma preparação além daquela que o habilitou para atuar em salas de aula de educação básica, para isso um ponto fundamental é o conhecimento das correntes pedagógicas inerentes à pedagogia organizacional.

A seguir, algumas das correntes pedagógicas e suas principais características e contribuições em um processo de ensino aprendizagem.

2.3 Correntes pedagógicas organizacionais

Como apontam Lima e Marinho (2013), é de fundamental importância para um profissional que tenha interesses pela área da pedagogia, sobretudo, da organizacional, conhecer as correntes pedagógicas, a importância de cada uma delas e as diferenças, pois para

se trabalhar no ambiente das organizações, a escolha de qual, ou quais, correntes ele utilizará como base teórica, pode ser o diferencial entre o sucesso e o fracasso de suas ações.

Este ponto de vista também é defendido por Bonfin (1998), quando o mesmo afirma que:

Uma Organização bem-sucedida é, portanto, aquela que acredita e investe na educação plena dos seres humanos que compõem os quadros tanto gerenciais quanto os de chão de fábrica. Diante disso continuo acreditando que conhecer as correntes pedagógicas no âmbito do treinamento na empresa, e hoje mais especificamente no contexto da aprendizagem organizacional, se configura a base fundamental para todo profissional que atua na área (BOMFIM, 1998, p.6).

Com base nas afirmações, fica evidente a necessidade de que os profissionais, envolvidos no processo de ensino aprendizagem dentro das organizações sejam conhecedores das correntes pedagógicas, para que assim possam ter base sólida nos seus ensinamentos, com a certeza de estarem proporcionando ensinamentos de qualidade, conforme definições de cada corrente pedagógica no que se refere à visão mundo, visão de homem, métodos de avaliações, relação professor aluno, modelo de ensino aprendizagem.

Este tópico descreve sobre algumas destas correntes pedagógicas, mas precisamente sobre, a Pedagogia do trabalho, Pedagogia Nova, Pedagogia Tecnicista, e Andragogia, procurando demonstrar suas semelhanças, diferenças e, sobretudo importância.

2.3.1 Pedagogia do trabalho

Com o propósito de valorizar o trabalho e o trabalhador, fazendo uma associação entre educação e trabalho, a pedagogia do trabalho, com esse processo integrado vai de encontro ao sistema prioritariamente capitalista que apenas visa valorizar a propriedade a o próprio capital.

Para Rossi (1981), a Pedagogia do Trabalho deve ser entendida como uma alternativa crítica às abordagens tradicionais das relações entre trabalho e educação, além de ter uma estreita relação com a constituição do proletariado como classe social.

Bonfin (1995) descreve visão de mundo com sendo algo pronto, traduzido pelo conhecimento sistematizado e acumulado ao longo dos anos, sendo externo ao indivíduo e constituído de verdade universal, enquanto que na visão de homem, este não teria nenhum conhecimento, sendo tratado como tábua rasa onde são impressas as informações e conteúdos.

Com base em Ribeiro (2008), pode se afirmar que a pedagogia do trabalho tem propósito pedagógico ao facilitar o processo de ensino e aprendizagem nas organizações, mas também, tem o propósito específico de constituir um especialista, no sentido de formação profissional.

Analisando estas afirmações, conclui se que a pedagogia do trabalho capacita o pedagogo a desenvolver ações necessárias para os cinco campos apontados por Pascoal (2007). Segundo a autora, as atividades pedagógicas, técnicas, sociais, burocráticas e administrativas, constituem os principais campos, dentro das empresas nos quais o pedagogo organizacional deve atuar.

2.3.2 Pedagogia Nova

Surgida em um contexto de transformações econômicas, políticas e sociais, a pedagogia nova faz uma completa mudança na relação ensino aprendizagem, tornando o aluno o centro das relações, que a partir de então passa a ter voz ativa nesse processo, enquanto que o professor passa a ser um facilitador com a função de orientar no sentido de que o aluno possa por em prática seus conhecimentos, além de desenvolver suas potencialidades e habilidades.

Nesta teoria o processo avaliativo acontece por meio da autoavaliação, ou seja, o próprio aluno classifica seu desempenho.

Para Libâneo (1992), mais importante do que o ensino, é o processo de aprendizagem, assim como segundo Saviani (1991), nesta teoria pedagógica, mais importante do que aprender, é aprender a aprender.

Levando em conta o que apontaram os dois autores acima, mais o que cita Bomfin (1995, p. 65), “o professor não ensina, apenas cria condições para que o aluno aprenda”, nota-se que esta corrente pode ser muito útil na realização do projeto aqui apresentado, pois no setor de pinturas de edificações, é muito comum o indivíduo começar como auxiliar de pinturas, e até se tornar profissional, este precisa agir a partir de poucas orientações, fazendo, se auto avaliando e sendo avaliado em tempo real, pois o sucesso ou fracasso de suas ações são definidos pela qualidade do seu trabalho.

Mesmo com total autonomia por parte do aluno, como deve ser nesta corrente, ainda assim precisa e existe a figura do professor, também aqui chamado de facilitador, para cuidar das orientações, auxiliando na organização e procurando instigar o aluno/aprendiz no

sentido de que este descubra habilidades antes desconhecidas e potencialize sua capacidade de ação.

2.3.3 Pedagogia Tecnicista

Nesta corrente, embora se possa constatar outras características, a que mais se destaca é o objetivo principal do processo de ensino aprendizagem, que segundo (SAVIANI, 2009, p. 13), é "[...] Aprender a fazer". Certamente esta é uma corrente muito utilizada nas empresas, uma vez que seu foco principal é a maior produtividade e é exatamente o que qualquer empresa busca, o melhoramento de sua capacidade de produção com proposital ganho de qualidade, embora a maioria dê mais importância à quantidade.

Oriunda dos Estados Unidos, onde surgiu no Século XX, chega ao Brasil, por volta dos anos de 1960 e 1970, período em que o país estava aumentando a sua industrialização. Tem como meta, preparar da forma mais eficiente possível, mão de obra. E que esta mão de obra seja preparada já na prática, ou seja, não se trata exatamente de ensinar, mas sim de aprimorar e de forma que o aluno não seja o foco do processo.

Bomfim (1998), afirma ser fundamental atingir os objetivos e que para isso acontecer, no tecnicismo, tanto quem está orientando quanto quem está sendo orientado, deve seguir firmemente o passo a passo do processo ensino aprendizagem. Este mesmo pensamento pode ser observado em Meneses (2000), onde a mesma aponta que no tecnicismo, não se deixa de valorizar a habilidade física, porém esta é usada principalmente para manusear as máquinas.

Em outras palavras, na pedagogia tecnicista o mais importante é o fazer e para isso utiliza - se muitos recursos vistos como inovadores, como por exemplo, DVD, datashow, "tablet", lousa digital, dentre outros, que venham a facilitar o processo ensino aprendizagem otimizando o tempo utilizado, a final,

Na pedagogia tecnicista, o elemento principal passa a ser a organização racional dos meios, ocupando o professor e o aluno posição secundária, relegados que são à condição de executores de um processo cuja concepção, planejamento, coordenação e controle ficam a cargo de especialistas supostamente habilitados, neutros, objetivos e imparciais. A organização do processo converte-se na garantia da eficiência, compensando e corrigindo as deficiências do professor e maximizando os efeitos de sua intervenção (SAVIANI, 2005, p. 12).

Ou seja, no tecnicismo, professor e aluno são vistos de igual para igual, e ambos são ferramentas do sistema, buscando atingir o melhor resultado no produto final, que é prioritariamente o objetivo desta corrente pedagógica.

2.3.4 Andragogia

Frota (2009) afirma que a andragogia procura compreender o adulto, ao mesmo tempo em que procura fazer com este se compreenda e assim vai se promovendo o aprendizado por meio da prática, ou seja, aprende - se fazendo.

Vista como sendo o processo de ensino a adultos, e tendo como principal característica levar em conta a experiência dos aprendizes, procurando focar as lições aplicadas na aula para as vivências dos alunos nos seu dia a dia, a andragogia certamente é indispensável no processo de ensino aprendizagem dentro das organizações, por se tratar de um espaço formado por pessoas adultas e que na grande maioria já carregam uma gama de experiências.

Além do mais, nestes espaços, as aulas são na realidade treinos ou cursos que já são desenvolvidos com a intenção de fazer com que os alunos, neste caso, os funcionários, descubram o que pode ser melhorado em suas funções e principalmente o que e como fazer para alcançar esta melhora, logo, as aulas vão ter como objeto principal, as práticas cotidianas de cada um, ou seja, uma aula repleta de elementos da andragogia.

O método andragógico, atualmente, eleva-se nas organizações, pois o número de trabalhadores que precisam ser capacitados tecnicamente cresce, continuamente, com os avanços tecnológicos, da mesma forma como a alfabetização de adultos crescem nos espaços escolares, por isso a andragogia tem um importante papel, que é buscar proporcionar para os adultos a aprendizagem em diversos níveis e espaços, o que é deles por direito (LIMA; MARINHO. 2013, p.30).

Na andragogia o modelo de ensino aprendizagem, muito satisfaz a quem ali está como aluno, pois o indivíduo pode perceber a importância de aprender o que está sendo ensinado, ou aprimorado além de saber que vai usar aquele novo ou melhorado conhecimento ali adquirido, em tempo real, ou quase isso.

Uma valiosa característica da andragogia é destacada por Nogueira (2004), quando a mesma fala do planejamento, lembrando o quanto é importante envolver os aprendizes neste planejamento, pois segundo a autora, as pessoas sentem se mais envolvidas

com uma decisão ou atividade quando participam diretamente da tomada de decisão ou do planejamento desta atividade, ou seja, quando sentem se partes fundamentais do processo.

Esse mesmo pensamento é apontado com outras palavras por, Bellan (2005, p. 22) onde ela diz que “para a andragogia, o ensino de adultos precisa focalizar muito mais o processo do que o conteúdo que está sendo ensinado”.

Observar os aspectos andragógico faz lembrar certas inquietações de alunos de ensino médio que por muitas vezes se perguntam o porquê de obrigatoriamente ter que estudar certas matérias/assuntos, por não saber como que tal conhecimento lhe será útil, o que no caso da andragogia nem necessita a pergunta, pois o aprendiz sabe exatamente como usar o conhecimento que está sendo adquirido.

Na óptica da andragogia, o aluno e o professor figuram, como sendo de mesma importância para o processo, pois as experiências cotidianas dos alunos são indispensáveis, enquanto que é fundamental a orientação do professor para que os alunos saibam o que estudar e como estudar. Além disso, a avaliação é constante e muito se pratica e enfatiza a autoavaliação.

O capítulo a seguir discorre sobre Treinamento e Desenvolvimento no setor de pinturas de edificações, uma vez que se trata de algo tão imprescindível para as empresa e colaboradores, porém é algo ainda distante da realidade do referido setor.

3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NO SETOR DE PINTURA DE EDIFICAÇÕES

Falar do setor de pinturas de edificações torna se necessário citar o setor da construção civil, um dos mais importantes setores da economia, pois se destaca como sendo um dos maiores empregadores, como pode ser constatado nos diversos meios de comunicação, como por exemplo, na publicação da Revista Veja, de fevereiro de 2015, publicada no site <http://veja.abril.com.br>, à qual tive acesso em 26 de março de 2015.

O nível de emprego na construção civil brasileira cresceu 1,07% em janeiro na comparação com dezembro, com a criação de 36,2 mil vagas no país, de acordo com pesquisa mensal feita pelo Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo (SINDUSCON-SP) em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV). No acumulado de 12 meses, o número de trabalhadores empregados cresceu 2,44%, com a criação de 82 mil postos. Com o resultado, a construção brasileira empregava no final de janeiro 3,410 milhões de trabalhadores com carteira assinada.

Logo, é um setor responsável por uma grande contribuição na economia de modo em geral, quer seja ao contribuir para a elevação da taxa de empregos formais, quer seja ao movimentar as finanças do país com as mais diversas negociações envolvendo imóveis. Logicamente como qualquer outro setor, também enfrenta crises, fato que se verifica na entrevista do presidente da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), José Carlos Martins, entrevista esta, cedida ao jornal Diário de Pernambuco e publicado no site, www.diariodepernambuco.com.br. acessado em 27/03/2015.

[...] Os impactos da retração, diz Martins, já puderam ser sentidos no primeiro trimestre do ano, com as quedas no nível de emprego.
 "No mês de janeiro, nunca havíamos registrado saldo negativo de contratações. Em 2015, foi a primeira vez", destacou Martins em entrevista ao Broadcast, serviço em tempo real da Agência Estado.
 "No ano passado só não tivemos uma queda nas taxas de emprego do setor porque os primeiros meses do ano ainda foram positivos, o que conseguiu segurar o resultado consolidado."
 Segundo Martins, a queda de 2,6% no PIB da construção civil no ano passado não foi uma surpresa [...].

Dentro do setor da construção civil, vários profissionais se fazem necessários e com isso se formam os subsetores. Sub, porque estão enquadrados dentro deste setor global que é a construção civil como um todo, porém, setores, pois se mantêm necessários e muito requisitados independentes da construtora, após esta concluir a obra e a entregar a seus respectivos proprietários. É neste cenário que se encontra o setor de pinturas de edificações,

sempre necessário para conclusão da construção e principalmente para a manutenção de qualquer imóvel.

Atualmente tem surgido diversas micro empresas especializadas em oferecer serviços de pintura de edificações, isto se dar pelo fato de que para as construtoras, se torna mais viável financeiramente, contratar uma empresa e assim terceirizar a parte de pintura da obra, deixando de fazer gastos com contratações e demissões de funcionários em um curto espaço de tempo, já que o período dos serviços de pintura em uma obra faz parte da etapa de acabamentos finais e geralmente ocorre em um curto espaço de tempo, logo, ao seu final a construtora teria um grande número de funcionários para pouca necessidade de mão de obra, o que a levaria a fazer demissões, vindo a ter custos, quais podem ser muito reduzidos ao se optar pela contratação de uma empresa terceirizada.

Assim, ao fim da obra, as microempresas contratadas pelas construtoras e incorporadoras para determinadas obras, se tornam, se já não são, independentes e passam a ser mais uma opção, tanto para profissionais da área, quando necessitam de trabalho, como para proprietários de imóveis, que certamente necessitarão deste tipo de serviço e serão beneficiados com a vasta oferta de opções para que se tenha maior possibilidade de escolha na hora de contratar.

No setor de pinturas de edificações, assim como na construção civil como um todo, é muito comum os profissionais se formarem pelo método "aprender fazendo", "aprender diretamente na prática", sem nenhuma teoria.

Fazendo um comparativo desta realidade com a teoria, pode se dizer que esta forma de aprender está diretamente relacionada com a teoria da aprendizagem experiencial, formulada por David Kolb (1984).

Segundo o autor este processo de geração do conhecimento é criado através da transformação da experiência, enfatizando que o conhecimento é um processo de transformação, continuamente criado e recriado. Importante ressaltar que Kolb destaca ainda que aprender pela experiência não significa que qualquer vivência redunde em aprendizagem, ou seja, nessa perspectiva, é importante saber que ao se oferta um curso para o aprimoramento profissional de qualquer indivíduo, é preciso levar em conta a experiência profissional do mesmo.

A proposta deste trabalho é somar o conhecimento adquirido na graduação acadêmica com o conhecimento prático adquirido ao longo de quinze anos de atuação no setor de pinturas de edificações, para assim desenvolver um projeto de Treinamento e

Desenvolvimento que possibilite a oferta de qualificação técnica, humana e de gestão para profissionais do setor, mais especificamente para pintores, auxiliares e encarregados de setor.

O principal suporte para tal projeto é o conhecimento adquirido com os estudos durante a graduação em pedagogia, principalmente na disciplina pedagogia organizacional, uma vez que esta disciplina nos mostra como se faz necessária a atuação de pedagogos em diversos setores e não apenas em salas de aula da educação básica. E o setor de pintura de edificações é muito carente, de ações voltadas a oferecer um melhoramento profissional, pessoal e de relacionamento humano, o que tornaria as pessoas ali envolvidas mais preparadas para as diversas situações que as cercam.

Certamente a partir de ações promovidas por profissionais especializados em Treinamento e Desenvolvimento, outras melhorias também chegariam com mais facilidade, como por exemplo, tecnologia voltada para facilitar a mão de obra braçal, pois também é algo muito escasso neste setor, embora esta tecnologia já seja algo muito comum em outros países enquanto que no Brasil, principalmente fora da região sudeste, é quase desconhecida e muito menos usada, devido tratar-se de tecnologia ainda bastante cara, o que requer altos investimentos.

É importante lembrar que o fato da referida tecnologia já existir, chama a atenção para uma futura necessidade de adaptação dos profissionais da área de pinturas de edificações, pois é certo que não demorará muito para que essa tecnologia seja uma realidade por aqui também e cada vez mais o mercado de trabalho estreitará suas portas, deixando de fora aqueles que pararem no tempo, que não buscarem se adaptar a realidade do seu momento, logo será essencial a constante qualificação profissional e o caminho será o Treinamento e Desenvolvimento, sobretudo desenvolvido por profissionais qualificados para estas ações, ou seja, cada vez mais o pedagogo será necessário nas empresas.

Com base nas leituras que embasam este trabalho percebe-se que no setor de pinturas de edificações é grande o número de indivíduos com baixa escolaridade. A grande maioria não chegou a concluir o ensino fundamental, poucos chegaram a concluir o ensino médio e um pequeno número nem chegaram a ser alfabetizados, ou seja, há uma carência educacional que vai além do Treinamento e Desenvolvimento, logo, ações educativas neste setor é algo que se faz necessário.

Seguindo esta óptica e pautando nas lições aprendidas no curso de graduação em pedagogia, surgiu a possibilidade de unir experiência profissional com formação acadêmica,

possibilitando ofertar Treinamento e Desenvolvimento aos trabalhadores do setor de pinturas de edificações, fazendo jus ao que diz Bonfim (1998).

Além da produtividade no trabalho, o treinamento representa fator de auto-satisfação, constituindo - um agente motivador significativo; e oportuniza também, uma continuidade à educação no que diz respeito ao preparo para exercer melhor as funções profissionais (BONFIM, 1998, p.30).

Em fim, acredito muito na possibilidade de vir, com o curso, ajudar a muitos trabalhadores do setor de pinturas de edificações, algo que me motiva com muita alegria e satisfação, pelo fato de está proporcionando a oportunidade de aprendizagem a quem nunca teve, além de poder utilizar - me da graduação em pedagogia, sem necessariamente está lecionando em uma sala de aula de educação básica.

3.1 Treinamento e Desenvolvimento

Os estudos necessários para embasar o presente trabalho me fizeram depara-me com um grande número de definições para o termo Treinamento. Sendo assim diante de tantos conceitos e vendo que cada autor tem sua definição, não dar pra dizer se um ou outro está mais ou menos correto, um dos conceitos que acredito ser mais coerente, sem desmerecer os demais é o definido por Chiavenato, (1985, p.288), que diz: "Treinamento é o processo educacional, aplicado de maneira sistêmica, através da qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos". Portanto,

Sendo assim, o Pedagogo passa a ganhar espaço dentro das empresas na área de Desenvolvimento de Recursos Humanos, onde trabalha com treinamento de pessoal, formação de mão de obra, capacitação em serviços, oficinas, organização de palestras, reuniões, seminários, congressos, excursões, cursos, dinâmicas de grupo e principalmente trabalha a autoestima e o relacionamento entre os membros que constituem a empresa. (ALMEIDA; COSTA, 2012, p. 04).

O certo é que mesmo no mundo globalizado em que vivemos, onde a cada dia surgem novas empresas, ou umas e outras se unem para se tornarem cada vez maiores, uma realidade é a necessidade de cada uma agir de maneira a se manter neste cada vez mais concorrido mercado e não tem como se manter sem acompanhar as mudanças que acontecem constantemente, seja com a expansão do fácil acesso à informação, ou pela maciça presença da tecnologia em todo e qualquer lugar, como é o caso do comercio eletrônico, onde se pode ser cliente de qualquer empresa seja ela de onde for e dai por diante.

Entretanto, por mais que tenhamos tecnologia facilitando a expansão comercial como um todo e facilitando o alcance a mais clientes, toda e qualquer empresa necessita da ação de pessoas, o que se pode dizer que sem pessoas não existe empresa, logo, se as organizações são fundamentalmente formadas por pessoas, elas necessitam de ações voltadas para o melhoramento profissional destas pessoas, ou seja, necessitam de ações de treinamento e desenvolvimento, portanto precisam da ação do pedagogo, pois,

Convivemos até bem pouco tempo com a visão de uma pedagogia inserida no ambiente escolar, na sala de aula, do profissional da educação envolvido com os problemas da educação formal, uma ideia falsa de que o pedagogo é profissional capacitado devidamente treinado para atuar somente em espaços escolares, é responsável pela formação intelectual das crianças, sempre se envolvendo no cotidiano escolar, com os problemas relacionados à educação formal, propriamente dita. À vida escolar, a educação formal não deixa de ser um foco importante para o pedagogo, mas deixa de ser único (OLIVEIRA, 2004, p. 02).

Observar esta expansão de possibilidades de atuação do pedagogo, é gratificante, o que faz com que sejamos positivos no pensamento de que este profissional venha a ser mais valorizado do que é atualmente.

3.2 Histórico da pintura de edificações

Em concordância com o que diz Uemoto (2002), Silva (2005), Fazenda (2008), Polito (2006), e em conformidade com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), é correto afirmar que a pintura de edificações consiste em aplicar tinta (uma composição química pigmentada ou não que, depois de aplicada, forma um revestimento decorativo, propiciando acabamento, resistência, durabilidade, valorização, distribuição de luz e higiene) sobre paredes e tetos de edificações em geral, como também em uma infinidade de móveis e demais utensílios ou acessórios pertencentes a estas edificações e ao nosso dia a dia. Vale lembrar que existe um tipo de tinta específica para cada tipo de superfície a ser pintada.

Segundo a Associação Brasileira dos Fabricantes de Tintas (ABRAFATI, 2006), o mercado brasileiro de tintas e vernizes é o quarto maior produtor mundial de tintas, formado por mais de 400 indústrias, sendo composto por grandes empresas nacionais e multinacionais além de fabricantes de médio e pequeno porte.

Ao falarmos de pintura, no que diz respeito ao uso das cores, não se pode deixar de lembrar que, já em tempos muito distantes, mas precisamente na pré-história, o ser humano possuía limitados recursos verbais para transmitir suas experiências, e encontrou nas tintas, ou algo semelhante, a alternativa que o ajudou a desenvolver sua comunicação, vindo a perpetuar a informação por meio das pinturas rupestres.

Segundo Polito (2006), as chamadas pinturas rupestres foram feitas com óxidos naturais, misturados ao sebo ou seiva vegetal e esta técnica perdurou por muitos anos. Durante o período de 8000 a 5800 a.C. os egípcios desenvolveram os primeiros pigmentos sintéticos, derivados de compostos de cálcio, alumínio, silício e cobre, usando como ligantes, alguns compostos como goma arábica, albumina de ovo e cera de abelha. Quem também desenvolveu grande variedade de pigmentos minerais, derivados de chumbo, zinco, ferro e orgânicos, derivados de ossos foram os gregos e romanos.

O mesmo autor aponta que no oriente também se utilizavam materiais orgânicos e minerais, japoneses e chineses utilizavam estes materiais na decoração de porcelanas e os indianos e persas utilizavam trinchas e elementos de corte em suas pinturas. Nesse período o principal motivo da pintura era decorativo, função de conservação não tinha nenhuma importância. Onde hoje é conhecido como América do norte, os índios utilizavam materiais de origem vegetal nas suas pinturas além dos minerais retirados de rios e lagos, já os nativos da América do Sul utilizavam penas de pássaros para a confecção de seus apetrechos de pintura. Registros da utilização de vernizes como proteção para superfícies surgem na Idade Média, e tudo indica que eram preparados a partir do cozimento de óleos naturais e adição de alguns ligantes.

No entanto, comumente a pintura de um imóvel como a conhecemos hoje, é vista como parte da decoração, portanto está diretamente associada com a arquitetura, logo, para falar do histórico da pintura de edificações, é preciso mencionar o histórico da arquitetura, histórico esse que, de acordo com o manual de conservação preventiva para edificações, publicado pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN), se divide em três períodos: Colonial, Imperial e Republicano.

O mesmo manual aponta que "no período colonial as trocas e influências artísticas, se processavam apenas com Portugal e as realizações arquitetônicas eram rudimentares, sendo caracterizadas pela denominada, arquitetura jesuítica, de curta duração".

Após o período colonial, ganham expressão, o estilo barroco e rococó. No século XIX, quando chega ao Brasil, a família real, acontecem importantes mudanças, como por

exemplo, a abertura dos portos às nações amigas, o que propiciou o recebimento de influência, na arquitetura e nas artes, a mais expressiva foi a contratação da Missão de Artistas Franceses, que implementou uma nova linguagem para a arquitetura visando a higiene pública e a estética urbana. Nesse período, muito se viam nas paredes pinturas a óleo, formando desenhos geométricos ou cenográficos.

De acordo com Polito (2006) o grande marco da indústria de tintas e assim do setor de pinturas de edificações, é a revolução industrial. A partir de então começa a produção em massa, inicialmente na Inglaterra, França, Alemanha e Áustria. No Brasil, a industrialização do setor se deu em 1990, a partir da fundação da usina São Cristóvão e das Tintas "Hering", empresas fundadas por dois imigrantes alemães, Carlos Kuenerz e Paulo Hering, respectivamente.

3.3 Técnicas de pintura de edificações

Quem é profissional do setor de pinturas de edificações, certamente já ouviu alguém dizer que acha este tipo de serviço muito fácil e que, portanto qualquer pessoa poderia fazer uma pintura. Esse tipo de comentário surge geralmente de pessoas que por acaso observam um pintor trabalhando no momento em que este aplica a camada final da tinta, o que parece um serviço muito simples, aos olhos de quem nada sabe a respeito desse tipo de serviço, imaginando que é apenas aquilo que observou em um curto espaço de tempo e não entende que,

As pinturas são compostas geralmente por um conjunto de camadas, aplicadas sucessivamente sobre o reboco, a primeira delas, chamada camada de base ou de fundo, é aplicada em uma ou duas demãos com o objetivo de preparar o substrato para a aplicação da camada de cobertura, dando a este, maior coesão, aumentando sua aderência e reduzindo sua capacidade de absorver água. Acima desta camada é aplicada em uma ou mais demãos a camada final, ou de cobertura, que além de proteger a camada de baixo, confere à superfície as características desejadas como cor e textura, por exemplo. Este conjunto de camadas pode ser designado como sistema de pintura (GEHBAUER *et al*, 2002, p.234).

Logicamente não se espera que todo profissional do setor saiba tudo sobre as tintas, a final envolve um processo químico um tanto complexo, porém é preciso que este profissional entenda o suficiente para garantir a qualidade do seu serviço e dentro dos conhecimentos mínimos que ele deve ter, estão os componentes básicos das tintas e suas funções. Conforme tabela a baixo.

Quadro 1 - Componentes básicos das tintas e suas principais funções.

Componentes	Principais funções
Resinas	São elementos importantes na composição da tinta, pois são elas que formam aquela película protetora. Existem diferentes tipos de resina e a escolha depende das propriedades da tinta.
Pigmentos	São partículas sólidas (pó). Uma tinta é composta por vários pigmentos. Alguns são responsáveis pela cor e cobertura da tinta, enquanto outros proporcionam facilidade para lixar, dureza do filme e consistência da tinta.
Diluentes	São líquidos que evaporam depois da aplicação. Possibilitam que a tinta se apresente sempre na forma líquida, permitindo um bom nivelamento/alastramento. Para o látex usa-se água, nas tintas a óleo e esmaltes sintéticos costuma-se usar aguarrás, entre outros.
Aditivos	São componentes utilizados em pequenas quantidades nas tintas e têm a função de modificar/melhorar as propriedades das tintas. Alguns exemplos de aditivos são: secantes, antiespumantes, fungicidas, etc. Podemos comparar estes componentes aos temperos que se colocam nas comidas e tornam algumas mais saborosas que as outras.

Fonte: ABRAFATI, 2012.

A execução da pintura de edificações se inicia no momento em que se identifica o local a receber esta pintura. Nesse momento, é fundamental identificar qual tipo de produto deve ser utilizado no substrato, a começar por entender sobre o que precisa ser feito. Para isso o profissional deve observar o seguinte: Como se encontra o substrato a ser pintado? Trata-se de substrato "virgem" de pintura? Trata-se de repintura? É um substrato novo? Já é antigo? Será mantida a mesma cor? A nova cor será de tons mais fortes, mais claros, terá tons mais escuros? O tipo de tinta será mantido? O substrato está bem firme ou tem partes soltas?

Muitos são os aspectos a serem observados inicialmente, pois só a partir de todas as observações pode se saber o procedimento correto a ser utilizado, qual técnica deverá ser aplicada, pois são muitas as possibilidades.

Por diversas questões, como já citado aqui, a grande maioria dos profissionais deste setor, aprenderam a profissão na prática mesmo, sem uma preparação/orientação técnica, o que faz com que eles muitas vezes desperdicem tempo, mão de obra e material, porque as vezes só saberão o certo a fazer quando testam, quando experimentam, correndo risco de dar tudo errado e precisar refazer tudo.

Muitas vezes o cliente quer saber detalhes mais técnicos sobre o serviço qual está contratando, além de uma indicação sobre a melhor opção de material a ser comprado. Nesse momento, ele também estará avaliando o tipo de profissional que ele está contratando, pois se este demonstra conhecimento sobre seu serviço, certamente deixará o cliente certo de está contratando um profissional qualificado.

Para transmitir ao cliente, confiança e atender às suas expectativas, orientando - o, quanto ao melhor custo benefício por exemplo, o profissional precisa está sempre atualizado

sobre as novidades do mercado e conhecer as características fundamentais que garantem a qualidade de tintas, vernizes e complementos, conforme demonstrado na tabela abaixo.

Quadro 2 - Características que garantem qualidade da tinta, vernizes e outros.

Característica	Benefício
Estabilidade	O produto precisa permanecer inalterado durante seu prazo de validade, dentro da embalagem ainda não aberta.
Rendimento	Após a diluição, os produtos podem apresentar a mesma eficácia na cobertura, porém, o melhor rendimento será daquele que atingir a maior área pintada.
Cobertura	É a capacidade que o produto tem de esconder a cor da superfície em que for aplicado. A forma de diluição interfere no resultado, por isso, é melhor seguir as instruções do fabricante na diluição.
Aplicabilidade	Respingos e escorrimento prejudicam a aparência da pintura. Se a aplicabilidade do produto for boa, isso não vai ocorrer.
Nivelamento/alastramento	Nivelamento ou alastramento é a propriedade que a tinta possui de formar uma película uniforme sem marcas de aplicação. A tinta precisa ser espalhada por igual sem dificuldade.
Secagem	É o processo pelo qual uma tinta em seu estado líquido se converte em uma película sólida após a aplicação. O ideal é que seque no menor tempo possível.
Lavabilidade	É a qualidade que a tinta deve ter em resistir à limpeza com produtos de uso doméstico (detergente neutro ou similares), sem afetar a integridade da pintura.
Durabilidade	É a resistência que a pintura deve ter sob a ação do tempo, aos agentes externos (sol, chuva, maresias, etc.), mantendo sua propriedade inicial de proteção e embelezamento.

Fonte: ABRAFATI, 2012.

Os profissionais mais preparados, embora não tenham tido a preparação ideal, procuram se basear por manuais de fabricantes de tintas e minicursos oferecidos por estes fabricantes e/ou distribuidores dos produtos, o que é muito correto e traz ganho a quem participa. Atualmente, uma ferramenta fundamental para os profissionais do setor, é o selo de qualidade atribuído aos fabricantes e seus materiais que atendem este setor, sendo o mais importante, o certificado de Qualidade da ABRAFATI - Associação Brasileira dos Fabricantes de Tintas, que busca atestar se os produtos disponíveis no mercado atendem todas as conformidades do Programa Setorial da Qualidade (PSQ), no segmento Tintas Imobiliárias.

O Programa Setorial da Qualidade (PSQ) foi criado pelo Governo Federal para melhorar a qualidade dos materiais usados na construção civil, e entre eles as tintas. A qualidade das tintas é avaliada em testes feitos em laboratórios especializados seguindo um método elaborado pela Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT. Um produto apresenta a qualidade necessária quando os resultados obtidos no laboratório são, no mínimo, os apontados nas Normas ABNT (ABRAFATI, 2012, p.6).

Ainda segundo Abrafati (2012), a divulgação de fabricantes e produtos em conformidade, assim como também a lista daquele que não oferecem os requisitos exigidos, acontece trimestralmente nos endereços eletrônicos, www.abrafati.com.br e

www.brasilemcidades.gov.br, para que assim se garanta uma concorrência leal entre os fabricantes do setor, além de oferecer aos consumidores as informações necessárias para escolher o tipo de material ideal para sua obra.

Existem dois grupos distintos de tintas, que são as tintas à base d'água, daí temos diversos tipos de tintas conhecidas como tinta látex e textura e o outro grupo que é o das tintas a base de solvente, conhecidas como esmalte sintético e muitos outros produtos semelhantes.

Atualmente o mercado de tintas conta com uma infinidade de opções quanto à qualidade, cor, custo, finalidade, ou seja, existe um tipo de produto para qualquer necessidade do cliente e este tem opções de sobra para escolher avaliando o melhor custo benefício.

Na tabela abaixo, uma pequena mostra dos tipos de tinta mais comumente utilizados atualmente, algumas de suas características e indicação de uso.

Quadro 3 - tipos de tinta mais utilizados atualmente, algumas de suas características e indicação de uso.

Tipo	Característica	Uso
Látex (PVA)	<ul style="list-style-type: none"> • Tinta à base de água • Não lavável • Secagem rápida • Média cobertura 	Alvenarias: <ul style="list-style-type: none"> • Interiores
Látex Acrílico	<ul style="list-style-type: none"> • Tinta à base de água • Excelente lavabilidade e cobertura 	<ul style="list-style-type: none"> • Alvenarias • Exteriores • Interiores
Esmaltes Sintéticos	<ul style="list-style-type: none"> • Tinta à base de solventes • Ótimo acabamento • Resistência a intempéries • Bom alastramento • Ótima resistência ao mofo 	Superfícies internas e externas de: <ul style="list-style-type: none"> • Madeiras • Metais
Texturas	<ul style="list-style-type: none"> • Tinta à base de água • Efeito de textura em alto relevo • Ação hidrorrepelente 	Superfícies <ul style="list-style-type: none"> • Internas • Externas
Tinta para pisos cimentados	<ul style="list-style-type: none"> • Tinta à base de água • Excelente lavabilidade e cobertura • Alta resistência ao atrito de pneus de veículos 	<ul style="list-style-type: none"> • Pisos cimentados internos e externos
Esmalte epóxi bicomponente	<ul style="list-style-type: none"> • Esmalte à base de resina epóxi • alta durabilidade e resistência: à umidade, água, substância química e a abrasão 	<ul style="list-style-type: none"> • superfícies externas e internas de azulejo, cerâmicas • superfícies metálicas em geral • madeiras não resinosas, etc., exceto piscinas e caixas d'água.

Fonte: Adaptado a partir de Uemoto (2002), Polito (2006) e Abrafati (2012).

Também é fundamental que os profissionais do setor de pinturas em edificações conheçam os principais problemas que podem ocorrer nas superfícies pintadas, para que possa

trabalhar preventivamente, além de quando necessário, saber como resolver tais problemas. A seguir, alguns exemplos destes problemas, o que os causam e como os corrigi.

Quadro 4 - alguns dos problemas que atingem a pintura de edificação.

Problema	Sinais	Causa	Solução
Eflorescência	Surgimento de manchas esbranquiçadas sobre superfície pintada.	Ocorre quando a tinta é aplicada sobre reboco úmido, causando a liberação de água sob forma de vapor, que arrasta materiais alcalinos (hidróxido de cálcio) do interior até a superfície, onde se depositam, causando a mancha.	Eliminar a existência de infiltrações, aguardar a secagem e a cura da superfície, raspá-la e aplicar uma demão de Fundo Preparador de Parede.
Saponificação	Surgimento de manchas pegajosas.	Ocorre quando a pintura é feita antes da cura (secagem) total do reboco.	Raspar, escovar e lixar toda superfície, removendo toda a pintura. Aguardar a secagem e cura da superfície, aplicar uma demão de fundo Preparador de Parede, e finalizar com nova pintura.
Descascamento	Tinta soltando sem nenhum atrito.	Ocorre quando a tinta é aplicada sobre superfície empoeirada ou sobre parte soltas, tais como caiação, ou reboco novo não lixado	Remover as partes soltas através de uma raspagem para depois aplicar um Fundo Preparador de Parede e repintar.
Mofa	Aparecimento de manchas escuras e exalação de odores fortes.	Ocorre em ambientes que apresentam excessiva umidade e com frequente mudança de temperatura (úmido e/ou quente), e com pouca iluminação.	Lavar a superfície contaminada com esponja embebida de solução de água sanitária diluída 1:2 em água potável, depois repintar.
Bolhas	Surgimento de bolhas na superfície pintada.	Acontece devido ao uso de massa corrida em ambientes externos; Quando se faz repinturas sobre superfície empoeirada ou sobre tinta de má qualidade.	Fazer a total e completa remoção, da tinta e massa (se for o caso) aplicada, depois repintar de forma correta.
Enrugamento	Superfície enrugada.	Ocorre quando a camada de esmalte é muito espessa devido a uma aplicação excessiva do produto, pode ocorrer em uma demão ou em sucessivas demãos em que a primeira não foi convenientemente seca.	Remover a tinta enrugada do substrato por raspagem e depois limpar com solvente, deixar secar, aplicar Fundo Sintético Nivelador e repintar.
Crateras	Imperfeições, em formas similares às crateras, na superfície pintada.	Ocorre quando não se elimina óleo, graxa ou água presentes na superfície antes desta ser pintada, e também quando a tinta é diluída com materiais não recomendados.	Remover toda a tinta aplicada, limpar toda a superfície com aguarrás, deixar secar e repintar.

Fonte: Adaptado do Manual Técnico Hidracor (2010) e Abrafati (2012).

Como pode se perceber o serviço do profissional do setor de pinturas de edificações é não é nada fácil e exige cada vez mais preparação adequada deste profissional, que muitas vezes abre mão de trabalhar como empregado em uma empresa para atender

diretamente ao cliente final, porém precisa ter qualificação para garantir a satisfação do cliente.

Analisando algumas das bibliografias aqui citadas, percebe-se que existem alguns manuais técnicos, que até podem servir de base para profissionais que buscam melhorar sua qualificação profissional, porém numa análise mais minuciosa, vê-se o quanto é complexo este serviço, e percebe-se a necessidade de uma maior oferta de cursos técnicos de alta qualidade que propiciem aos atores deste setor uma preparação completa e de alto nível, pois ainda existem muitos profissionais com baixa qualificação neste setor, muitas vezes por falta de acesso ao conhecimento, ao treinamento correto, o que leva à oferta de mão de obra de baixa qualidade, que muitas vezes é contratada por ter baixo valor, naquele momento, embora possa vir a causar um prejuízo tempos depois.

O tópico a seguir discorre sobre pesquisa, mas precisamente sobre o tipo de pesquisa utilizada para a realização deste trabalho.

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

No que se refere ao significado etimológico da palavra, Ciência é: "sf 1 conhecimento exato e experimental de certas coisas. 2 conjunto de conhecimentos baseados no estudo. 3 conjunto de conhecimentos coordenados, relativos a um dado setor". (ROCHA, 1996, p. 140).

Porém, ao levarmos em conta, que se trata de algo que está presente em praticamente tudo que acontece na vida do ser humano, como por exemplo, alimentação, vestuário, saúde, moradia, transporte entre outros, não seria exagero considerar a Ciência como sendo um bem cultural, e assim, Ciência conta com uma infinidade de definições.

Em meio a tantas definições, algumas características são unânimes, estão presentes em todas estas definições, portanto, "podemos dizer que o conhecimento científico é verificável, factual, objetivo, racional, preditivo, comunicável, descritivo-explicativo, metódico, movido por paradigmas, intersubjetivo, dentre outros" (LEONEL; MOTA, 2007, p. 39).

Ao falarmos de Ciência, estamos falando de conhecimento, mas não qualquer conhecimento, como por exemplo, o conhecimento que se chama de senso comum, geralmente admirável, respeitado e seguido por muitos, porém sem uma base teórica, sem dados científicos comprovados por resultados obtidos por meio de pesquisas e/ou experimentos.

No caso do conhecimento científico, (GIL, 1994) aponta como sendo um conhecimento racional, sistemático, experimental, exato e verificável. E para que se chegue a este conhecimento, é indispensável a pesquisa.

Outra tarefa um tanto difícil, é a de classificar as ciências, no entanto, percebemos que em todas as classificações, os autores procuram levar em conta o critério do objeto de estudo, isto é, procuram agrupar as Ciências pelas semelhanças ou diferenças que há entre elas. (LEONEL; MOTA, 2007).

Podemos perceber que a ciência é parte integrante de nossas vidas em todos os aspectos, em todos os momentos, e geralmente nem nos damos conta disso. Uma parte integrante e indispensável da ciência certamente é a pesquisa.

A pesquisa por sua vez, pode se definir como sendo um procedimento investigativo que "tem como objetivo descobrir relações existentes entre fatos, situações, fenômenos, acontecimentos ou coisas". (LEONEL; MOTA, 2007, p. 98).

Aqui dar - se maior ênfase à pesquisa científica, qual de acordo com Rúdio (1999, p. 9), “a pesquisa científica se distingue de qualquer outra modalidade de pesquisa pelo método, pelas técnicas, por estar voltada para a realidade empírica e pela forma de comunicar o conhecimento obtido”.

Sendo assim, é necessário observar alguns critérios que definem a pesquisa como sendo científica. Ela tem que acontecer de forma organizada e sistemática, além de seguir um planejamento pré-estabelecido, pois é neste planejamento onde o pesquisador determina o caminho a ser percorrido na investigação do objeto de estudo.

Ao analisarmos o que dizem os autores aqui citados, constata - se que a pesquisa nasce da vontade ou necessidade do pesquisador de encontrar respostas para determinada(s) questão (ões), e também, que a problemática da pesquisa geralmente está articulado a conhecimentos anteriormente construídos por outros estudiosos, o que proporciona ao pesquisador a aquisição de novos conhecimentos.

4.1 Tipos de pesquisas

Para que se possa classificar uma pesquisa, precisa - se estabelecer certos critérios, pois ela pode ser classificada de acordo com o nível de profundidade, pelos procedimentos utilizados para coleta de dados e ainda levando em conta o tipo de abordagem.

Portando, dependendo de como se faça a classificação, poderemos ter pesquisa exploratória, descritiva, explicativa, quantitativa, qualitativa, bibliográfica, documental, experimental, estudo de caso controle, levantamento, estudo de caso, estudo de campo, e pesquisa-ação ou pesquisa participante.

Para a elaboração deste trabalho, foi adotada a pesquisa bibliográfica, a qual é definida por Leonel; Mota, (2007, p. 112), como sendo "aquela que se desenvolve tentando explicar um problema a partir das teorias publicadas em diversos tipos de fontes: livros, artigos, manuais, enciclopédias, anais, meios eletrônicos, etc."

Fazendo valer a definição do tipo de pesquisa escolhido, muitas foram as fontes pesquisadas, como apostilas de cursos na área de pinturas de edificações, manuais técnicos de fabricante de produtos voltados a este setor, além de livros, artigos, monografias, teses, periódicos, diversas publicações acadêmicas disponíveis no meio eletrônico.

Geralmente segue-se um roteiro, quando se trata deste tipo de pesquisa, composto pelas etapas: escolha do tema; delimitação do tema e formulação do problema; elaboração do

plano de desenvolvimento da pesquisa; identificação, localização das fontes e obtenção do material; leitura do material; tomada de apontamentos e redação do trabalho. No entanto é importante ressaltar que Gil (2002) defende que não existe um modelo pronto, engessado, inflexível, definitivo, para se elaborar uma pesquisa bibliográfica, o que pode ser constatado ao analisarmos os muitos autores do tema, pois dentre estes, todos os modelos apresentados diferem significativamente entre si.

Após o trabalho de busca pelas fontes, deu-se o momento de leitura e interpretação para a produção do trabalho aqui apresentado. Faz-se necessário a leitura de centenas de páginas para dali se extrair ideias indispensáveis. Trabalho necessário e importante, pois veio a confirmar o que já era suspeita, que não existem atualmente no meio acadêmico muitos trabalhos com o mesmo objetivo que este, o que enfatiza a importância e necessidade do mesmo.

a pesquisa bibliográfica pode ser realizada com diferentes fins: a) para ampliar o grau de conhecimentos em uma determinada área, capacitando o investigador a compreender ou delimitar melhor um problema de pesquisa; b) para dominar o conhecimento disponível e utilizá-lo como base ou fundamentação na construção de um modelo teórico explicativo de um problema, isto é, como instrumento auxiliar para a construção e fundamentação de hipóteses; c) para descrever ou sistematizar o estado da arte, daquele momento, pertinente a um determinado tema ou problema (KOCHE 1997, p. 122).

Certamente no momento da pesquisa, o pesquisador terá certeza ou dúvidas quanto ao tema escolhido, pois dependendo do seu interesse pelo tema, área, pode acontecer certo desânimo, o que poderia interferir nos resultados obtidos, “[...] pesquisar a respeito de um assunto pelo qual se tenha pouco ou nenhum interesse pode tornar-se uma tarefa altamente frustrante” (GIL, 2002, p. 60). Por isso a importância da certeza na hora de escolher um objeto de estudo, quando se pode escolher, claro.

Por estas afirmações e convicção pessoal é que exalto a importância e necessidade do projeto aqui apresentado, pois envolve conhecimento prático do assunto tema, portanto, conhecimento real das necessárias ações que poderão ser realizadas a partir de tal.

O capítulo a seguir trata do principal objetivo deste trabalho, a proposta de criação do curso destinado aos trabalhadores do setor de pinturas de edificação.

5 PROPOSTA DE PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O SETOR DE PINTURAS DE EDIFICAÇÕES

Conforme já mencionado nos capítulos anteriores, um dos propósitos deste trabalho é a elaboração de um curso a ser ofertado no setor de pintura de edificações com o objetivo de proporcionar aperfeiçoamento profissional para pintores, auxiliares de pinturas e encarregados de setor.

As próximas seções trazem a descrição mais precisa do referido curso. Define os objetivos, contextualiza e apresenta o perfil dos cursistas, além da organização curricular do curso.

5.1 Curso para Setor de Pinturas de Edificações

Com a intenção de fazer o bom uso das lições aprendidas no curso de graduação em pedagogia, mais precisamente nas disciplinas voltadas a preparar o profissional graduado em pedagogia para atuar em espaços além da sala de aula de educação básica, buscando unir a formação acadêmica com o meio de trabalho onde atuo há quinze anos, ou seja, por conhecimento de causa, além de uma ampla pesquisa bibliográfica é que surgiu a ideia da criação do referido curso.

5.1.1 *Objetivos do curso*

O curso para o setor de pinturas de edificações, aqui mencionado, visa de modo geral, levar qualificação profissional aos membros do setor.

De forma mais específica, objetiva formar profissionais (pintores, auxiliares de pintura e encarregados de setores), ofertando uma qualificação técnica e prática que venha substituir conhecimentos já consolidados de forma inapropriada e desatualizados onde apenas se aprendeu a prática sem conhecer a teoria.

Trazer ao conhecimento dos profissionais do setor, as mais recentes atualizações do meio, tanto no que se refere a materiais, quanto a técnicas e ferramentas, é mais um objetivo do curso, como também, apresentar, de forma técnica e prática os diferentes tipos de substratos e os principais problemas que os afetam, causando danos futuros à pintura, caso estes problemas sejam ignorados.

O curso também buscará fazer com que os cursistas entendam as leis, voltada para o setor, para que estes compreendam que têm certos direitos assegurados, mas que também têm certas obrigações que devem ser cumpridas, como por exemplo, uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e a observação das normas técnicas e de Segurança do Trabalho, em fim, tornar profissionais qualificados com teoria e prática, capazes de atender satisfatoriamente aos mais deferentes clientes, é o que se pretende conseguir com a oferta do referido curso.

5.1.2 Contextualizando o curso para setor de pinturas de edificações

O setor de pinturas de edificações se configura como sendo um dos setores que mais colaboram com a geração de emprego no país. No entanto trata - se de um setor pouco visto no que diz respeito à oferta de cursos preparatórios para quem tem interesse de ingressar neste setor. Geralmente, os indivíduos que atuam neste setor, aprenderam a profissão na prática mesmo, vendo alguém fazendo, sem nenhum treinamento técnico.

Atualmente é comum acompanharmos nos noticiários, reportagens mostrando a preocupação de diversas empresas que não conseguem mão de obra qualificada para preencherem vagas ociosas, mesmo com um grande número de pessoas à procura de emprego. Situação que leva as empresas a contratarem a mão de obra, e ofertar a qualificação, antes do efetivo início dos contratados.

É neste cenário, que surge o curso aqui apresentado, para ofertar a pintores, auxiliares de pintura e encarregados de setor, uma qualificação completa, contemplando teoria e prática, uma preparação mais humanizada e que vá além do físico, que alcance o intelectual dos indivíduos ali envolvidos, que lhes proporcionem conhecimentos que lhes sirvam dentro e fora do setor de trabalho, que lhes sirvam como base também para uma melhora na convivência em família por exemplo. Em fim, que lhes enriqueçam de conhecimento, o que certamente trará ganho para si e para empresa contratante.

5.1.3 Princípios Norteadores

A identificação da ausência de ações pedagógicas no setor de pinturas de edificações, o desejo de somar a teoria adquirida durante a graduação em pedagogia com a prática profissional adquirida ao longo de quinze anos trabalhando no referido setor, formam

os princípios norteadores do curso de pinturas de edificações acrescentando os ideais de mudança do cenário atual, a partir da ação de ofertar oportunidade de aprendizagem qualificada, por meio de treinamento e desenvolvimento a quem geralmente não tem a oportunidade de acesso a uma preparação com esta qualidade.

Não deixando de lembrar a busca constate pela perfeição, pelo serviço de melhor qualidade, com o menor custo, e com a maior satisfação do cliente.

5.1.4 Perfil do egresso

A maioria dos trabalhadores do setor de pintura de edificações já atua nesta atividade há algum tempo, o que fez com que muitos tornassem - se bitolados em uma forma de trabalho que acreditam ser a mais adequada não se dando conta de que ainda têm muito a aprender. Isso acontece porque a profissão lhes foi ensinada por alguém que sabia "fazer por fazer", e que já havia aprendido com alguém da mesma forma.

O profissional (pintor, auxiliar de pintura e encarregado de setor) a ser capacitado com o curso aqui apresentado, terá qualificação técnica, na teoria e na prática, para identificar os principais tipos de substratos, entender sobre os diversos problemas que afetam estes substratos, qual a origem do problema e como solucionar. Este profissional também terá o conhecimento de qual tipo de produto será mais indicado para determinado substrato, levando em conta, a qualidade do serviço com o melhor custo benefício.

5.1.5 Organização do curso

O curso para o setor de pintura de edificações se constituirá em três módulos, somando uma carga horária de vinte e quatro horas aula.

O primeiro módulo (pintura de edificações) será mais longo que os demais, por ser voltado prioritariamente para o exercício de pintura, propriamente dita, o que inclui parte prática, logo deverá - se considerar o tempo de cura da tinta. Portanto, contará com 16 horas aula.

O módulo dois, (Recursos Humanos), terá duração de quatro horas aula e abordará o modo de convivência em coletivo, transmitindo aos cursistas, regras, direitos e deveres, essenciais para um convívio democrático e amistoso no ambiente de trabalho.

O terceiro módulo, (gestão para o setor de pinturas de edificações), é mais voltado para o encarregado de setor, não deixando de ser importante para todos. O encarregado de setor, geralmente é quem responde pelo trabalho da equipe dentro da obra, pois é a ele diretamente, que o empregador se dirige quando quer solicitar algo, ou fazer alguma reclamação ou sugestão, portanto, o encarregado tem que está atento a todos o detalhes, uma vez que ele é quem é visto dentro da obra como o responsável, tanto pelos acertos quanto pelos erros da equipe.

5.1.6 Duração dos estudos

Levando em conta que o curso no setor de pintura de edificações é voltado para um público que já atua no mercado, o mesmo será ofertado de maneira que venha a trazer apenas ganho e nenhum prejuízo aos formandos, portanto, procurará - se uma perfeita relação com o horário de trabalho da obra, para que as horas disponibilizadas às aulas, não venham atrapalhar a produção do serviço.

O curso acontecerá no próprio canteiro de obra, preferencialmente no início dos serviços de pintura, ao decorrer de 12 (doze) dias úteis, tendo 1 (uma) aula por dia, sendo cada aula com duração de 2 (duas) horas, iniciando - se às 15(quinze) horas.

5.1.7 Avaliação do curso

O curso para o setor de pintura de edificações tem caráter qualificativo, ou seja, pretende capacitar de forma técnica indivíduos que já atuam no setor, portanto, já conhecem a prática, que apenas será melhorada, logo, a avaliação não terá caráter classificatório ou eliminatório e acontecerá durante o curso e durante todo o período do trabalho realizado na obra onde o curso for ofertado. Será observada, a evolução de cada cursista quanto à função desempenhada visando avaliar a eficiência do curso. Espera - se que após o curso, estes profissionais passem a executar suas funções de forma a atingir as metas de qualidade e produção, fazendo um serviço pautado pelas normas técnicas, de acordo com as lições vistas no curso e orientações do instrutor.

O participante do curso receberá uma declaração atestando sua participação, o que poderá lhe servir de diferencial em um mercado cada dia mais concorrido, quando o mesmo buscar vaga em outra empresa ou quando precisar atender ao cliente final.

5.1.8 Organização Curricular

O curso para o setor de pintura de edificações se organizará curricularmente, de forma a identificar primeiramente qual o grau de conhecimento dos cursistas, uma vez que este já atua no setor, para a partir de então, saber o nível de abordagem necessária. O curso estará dividido em módulos, como se apresenta a baixo:

Quadro 5 - esquema da organização curricular do curso de pinturas em edificações

Módulo	Tema abordado	Carga horária
Módulo 1	Pintura em edificações	16 h
Módulo 2	Recursos humanos	04 h
Módulo 3	Gestão para o setor de pinturas de edificações	04 h
TOTAL		24 H

5.1.9 Ementário dos módulos do curso com bibliografia

Quadro 6 - Ementário do módulo 1 do curso de pinturas em edificações com bibliografia

<p>Modulo 1 Pintura em edificações</p>
<p>Carga Horária 16h/a</p>
<p>Objetivo Promover aperfeiçoamento profissional, somando teoria e prática por meio de Treinamento e Desenvolvimento, para pintores, auxiliares de pintura e encarregados de setor.</p>
<p>Ementa Tipos de tintas para pintura de edificações; tipos de substratos (superfície a ser pintada); problemas comuns dos substratos; análise do substrato; problemas mais comuns na pintura; tipo e quantidade de material necessário; Preparação do substrato e do ambiente de trabalho; ferramentas, equipamentos e EPIs necessários; execução de pintura (prática); limpeza do ambiente.</p>
<p>Bibliografia Básica 1. ABRAFATI - Associação Brasileira dos Fabricantes de Tintas. Manual do pintor profissional. São Paulo: Editora Blucher, 2012. 2. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 13245: Tintas para construção civil — Execução de pinturas em edificações não industriais — Preparação de superfície. ABNT, 2011. 3. TINTAS HIDRACOR S/A. Manual Técnico de pintura. Disponível em: http://www.hidracor.com.br/files/ManualTecnicoPintura_2014.pdf. acesso em 20 de abril de 2015.</p>
<p>Bibliografia Complementar 1. Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 15079: Tintas para construção civil - Especificação dos requisitos mínimos de desempenho de tintas para edificações não industriais - Tinta látex nas cores claras. ABNT, 2011. 2. FAZENDA, Jorge. Tintas: ciência e Tecnologia. 4 ed. São Paulo, Blucher, 2009. 3. POLITO, Giulliano. Principais Sistemas de Pinturas e suas Patologias. Trabalho de conclusão de curso (monografia). UFMG, Minas Gerais, 2006.</p>

Quadro 7 - Ementário do módulo 2 do curso de pinturas em edificações com bibliografia

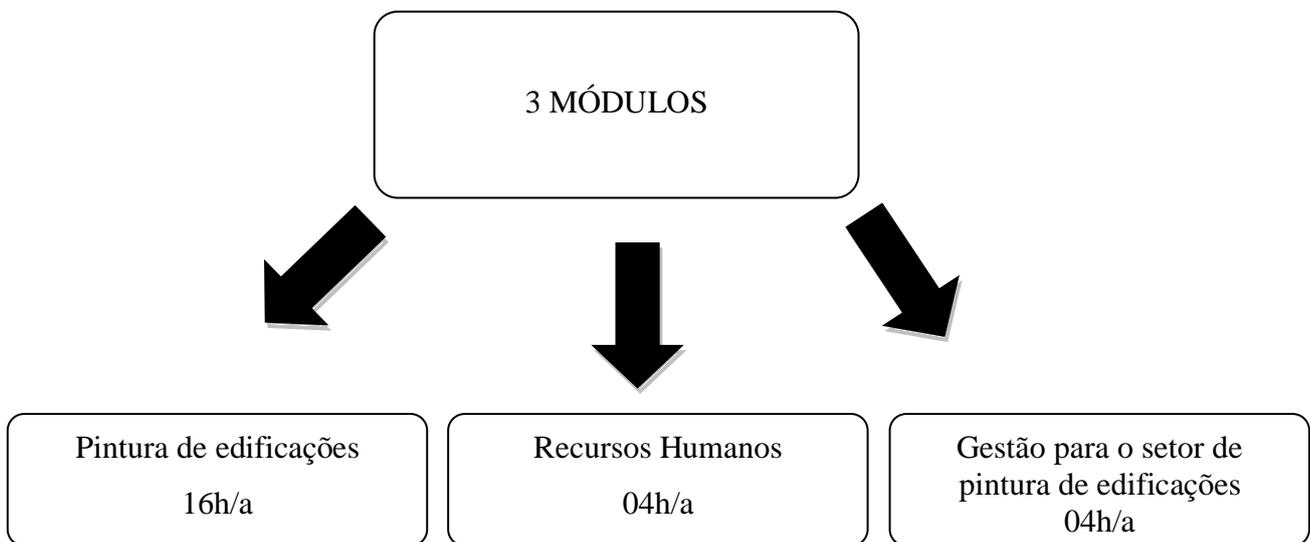
Modulo 2 Recursos humanos
Carga Horária 4h/a
Objetivo Promover aperfeiçoamento profissional, por meio de Treinamento e Desenvolvimento, para pintores, auxiliares de pintura e encarregados de setor, de forma que os cursistas obtenham com os ensinamentos do curso, uma melhor qualidade de vida e convivência em grupo dentro e fora do setor de trabalho.
Ementa Convivência democrática e amistosa no local de trabalho; comportamento adequado ao ambiente; compreensão de direitos e deveres; pessoas como recursos e como parceiras na organização; características do comportamento humano; características do comportamento humano em níveis individuais e grupais; respeito ao próximo; ética profissional; motivação, conflitos, frustrações e inteligência emocional; Relações interpessoais; trabalho em equipe; tipos de liderança.
Bibliografia Básica 1. CHIAVENATO. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. São Paulo: Atlas, 2004. 2. ROBBINS, Stephen P.; Comportamento organizacional. 11 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2007. 3. SILBERMAN, M.; HANSBURG, F. Desvendar Pessoas: como desenvolver e melhorar seus relacionamentos. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
Bibliografia Complementar 1. BURBRIDGE, Anna; BURBRIDGE, Marc. Gestão de Conflitos: desafios do mundo corporativo. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. 2. HAMPTON, David R. Administração: comportamento organizacional. São Paulo: Makron Books, 1991. 3. ULRICH, Dave. Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH. São Paulo: Futura, 2000.

Quadro 8 - Ementário do módulo 3 do curso de pinturas em edificações com bibliografia

Modulo 3 Gestão para o setor de pinturas de edificações
Carga Horária 4h/a
Objetivo Promover aperfeiçoamento profissional, somando teoria e prática por meio de Treinamento e Desenvolvimento, para encarregados de setor, com ênfase no conceito de trabalho em grupo e na capacidade de motivar a força de trabalho.
Ementa Coordenação de equipes de pintores e auxiliares; determinação e coordenação de ações em equipe; motivação das equipes; definição de cronogramas; avaliação de serviço executado; proatividade para correções de possíveis falhas.
Bibliografia Básica 1. CARPILOVSKY, Marcelo; Cavalcanti, Vera Lucia ; Lund, Myrian. Liderança e motivação. Rio de Janeiro, FGV, 2005. 2. CHIAVENATO. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999. 3. GIL, A. C. Administração de recursos humanos: um enfoque profissional. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1994.
Bibliografia Complementar 1. ABRAFATI - Associação Brasileira dos Fabricantes de Tintas. Manual do pintor profissional. São Paulo: Editora Blucher, 2012. 2. TINTAS HIDRACOR S/A. Manual Técnico de pintura. Disponível em: http://www.hidracor.com.br/files/ManualTecnicoPintura_2014.pdf . acesso em 20 de abril de 2015. 3. TOMAZ, Ercio. Tecnologia, Gerenciamento e Qualidade na Construção. São Paulo: Editora Pini, Julho 2001.

6 DESENHO DE CURSO PARA O SETOR DE PINTURAS DE EDIFICAÇÕES

Ofertar um curso de qualificação para profissionais do setor de pinturas de edificações, somando conhecimento prático com conhecimento técnico, por meio de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), pode ser visto como oferecer uma oportunidade de melhoria da qualidade de vida, a aqueles que muitas vezes não as tem, exatamente por falta de certos conhecimentos, é algo que vai além da ideologia de fazer o bom uso dos conhecimentos adquirido na graduação em pedagogia, é agir com a intenção de contribuir para a melhoria profissional e pessoal do indivíduo, além de disseminar a atuação do pedagogo em espaços organizacionais não escolares. O curso será composto por três módulos (conforme esquema a baixo), todos trazem conteúdos que buscam transmitir um aprendizado amplo e de qualidade, que seja útil aos cursistas para além do ambiente de trabalho.



Todos os módulos trazem conteúdos que buscam transmitir um aprendizado amplo e de qualidade, que seja útil aos cursistas para além do ambiente de trabalho.

Quadro 9 - módulo 1 do curso de pinturas em edificações

Módulo 1: Pintura de edificações.
Objetivo geral: Utilizar no setor de pintura de edificações, os conhecimentos adquiridos na graduação em pedagogia
Objetivo específico: Proporcionar, por meio de treinamento e desenvolvimento, aperfeiçoamento profissional a pintores, auxiliares de pintura e encarregados de setor atuantes no setor de pinturas de edificações, de forma que estes venham a somar conhecimento prático com o conhecimento técnico
Conteúdo: 1. Importância de uma qualificação técnica e prática; 2. Os diferentes tipos de tinta e demais materiais de pintura disponíveis no mercado; 3. Compreendendo a composição básica das tintas; 4. Estudando os diferentes tipos de substratos; 5. Conhecendo os problemas comuns aos substratos, o que podem vir a causar grandes problemas à pintura, em um curto ou longo período de tempo; 6. As diferentes técnicas de pintura; 7. Manuseio e armazenamento correto dos materiais; 8. Os selos de qualidade e sua importância; 9. Normas e regras que regulamentam a fabricação e uso dos materiais voltados ao setor; 10. Segurança do trabalho, uso de EPIs; 11. Cuidados com o meio ambiente e consigo mesmo; 12. Execução de pintura prática.
Material utilizado para ministrar a aula: Material gráfico a ser produzido pelo ministrante da aula, com base nas referências bibliográficas apresentadas na ementa do módulo; dispositivos de áudio e vídeo para melhor exposição de exemplos do assunto abordado; amostra de diferentes tipos de tintas e outros materiais (se possível), para melhor comparação de resultados; espaço suficiente para testes práticos de pintura; material adequado para isolamento/proteção de pisos e áreas não pintáveis; acessórios para pintura; EPIs; Ferramentas para pintura (a ser providenciadas pelo próprio aluno/cursista).
Metodologia: Aplicação de questionário simples para compreender o grau de conhecimento dos participantes do curso; aula expositiva com uso de recursos de áudio e vídeo seguindo acompanhamento do material gráfico; apresentação videográfica e física de diferentes tipos de tintas e outros materiais pertencentes ao setor; demonstrações práticas de serviço de pintura, incluindo preparação do substrato a ser pintado e do ambiente de trabalho.
Carga horária: 8 (oito) aulas com duração de 2 (duas) horas cada, somando um total de 16 h/a.

Quadro 10 - módulo 2 do curso de pinturas em edificações

Módulo 2: Recursos humanos
Objetivo geral: Utilizar no setor de pintura de edificações, os conhecimentos adquiridos na graduação em pedagogia.
Objetivo específico: Proporcionar, por meio de treinamento e desenvolvimento, aperfeiçoamento profissional a pintores, auxiliares de pintura e encarregados de setor atuantes no setor de pinturas de edificações, de forma que estes venham a adquirir conhecimentos que lhes sejam úteis dentro e fora do local de trabalho.
Conteúdo: Regras básicas para uma convivência democrática e amistosa no setor de trabalho; formas de relacionamento que podem ser usadas dentro e fora do local de trabalho; ética profissional; atenção ao que se pede e ao que se deve fazer para o bom andamento do serviço; compreendendo direitos e deveres; respeito a regras e normas; importância do uso dos EPIs; conhecendo alguns danos que podem ser causados ao meio ambiente, pelos produtos utilizados no setor; trabalho em equipe.
Material utilizado para ministrar a aula: Material gráfico a ser produzido pelo ministrante da aula, com base nas referências bibliográficas apresentadas na ementa do módulo; dispositivos de áudio e vídeo para melhor exposição de exemplos do assunto abordado; material necessário para prática de dinâmica de grupo (a ser providenciado pelo ministrante da aula).
Metodologia: Exposição do tema, com uso do material gráfico e por meio de audiovisual; roda de conversa para discussão do tema; dinâmica de grupo.
Carga horária: 2 (duas) aulas com duração de 2 (duas) horas cada somando 4 (quatro) h/a

Quadro 11 - módulo 3 do curso de pinturas em edificações

Módulo 3: Gestão para o setor de pinturas de edificações.
Objetivo geral: Utilizar no setor de pintura de edificações, os conhecimentos adquiridos na graduação em pedagogia.
Objetivo específico: Proporcionar, por meio de treinamento e desenvolvimento, aperfeiçoamento profissional para encarregados de setor atuantes no setor de pinturas de edificações, de forma que estes venham a adquirir conhecimentos que lhes proporcionem maior capacidade de trabalho em grupo, identificação de falhas e defeitos nos substratos e/ou serviço executado.
Conteúdo: Método de abordagem aos subordinados; compreensão de qualidades e limitações profissionais individuais de cada profissional; métodos de avaliação de mão de obra; mediando conflitos; ética profissional; proficiência para identifica e resolver possíveis problemas na pintura; identificando necessidade ou excesso de mão de obra em determinada obra; trabalhando em equipe.
Material utilizado para ministrar a aula: Material gráfico a ser produzido pelo ministrante da aula, com base nas referências bibliográficas apresentadas na ementa do módulo; dispositivos de áudio e vídeo para melhor exposição de exemplos do assunto abordado; material necessário para prática de dinâmica de grupo (a ser providenciado pelo ministrante da aula).
Metodologia: Exposição do tema, com uso do material gráfico e por meio de audiovisual; roda de conversa para discussão do tema; dinâmica de grupo.
Carga horária: 2 (duas) aulas com duração de 2 (duas) horas cada somando 4 (quatro) h/a

A pretensão é obter um projeto carregado de resultados positivos, garantindo aos cursistas um aprendizado que lhes possibilitará maiores conquistas profissionais, que os tornarão capacitados e preparados para atender satisfatoriamente aos interesses, tanto da empresa empregadora, quanto de qualquer cliente, como também os levarão a se sobressaírem, quanto a futuras seleções para ocuparem cargos relativos a suas qualificações profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos que possibilitaram a realização deste trabalho vieram a reforçar o pensamento de que é inegável que o pedagogo seja o profissional qualificado para atuar em todo e qualquer ambiente onde se façam necessárias ações educativas. No entanto, percebe-se que ao iniciar a graduação no curso de pedagogia muitos discentes sabem pouco ou quase nada sobre as habilitações proporcionadas pelo curso e geralmente de início, quando se deparam com a bibliografia voltada especificamente para o currículo, principalmente nos primeiros semestres, descobrem que o curso quase que unanimemente forma professores (as), de educação infantil, ensino fundamental ou Educação de Jovens e Adultos (EJA).

Realmente a história aponta que até há pouco tempo o pedagogo era visto apenas como alguém capacitado a exercer a função de professor da educação básica, no máximo poderia ocupar algum cargo de gestão na escola. Foi muito gratificante constatar nos estudos bibliográficos que embasam este trabalho, que este cenário vem mudando, embora ainda timidamente.

Constatou-se que mesmo estando nós na chamada era da tecnologia, é crescente a preocupação das empresas em investir no intelectual de seus colaboradores, é o reconhecimento de que são as pessoas que fazem a empresa e a descoberta de que para operar estas tecnologias, é necessário contar com pessoas em constante atualização técnica profissional. Dessa forma surgem os espaços nas organizações para a atuação do pedagogo.

É possível perceber que a pedagogia organizacional como suporte para preparação de pedagogos para atuar nos espaços organizacionais ainda é muito carente de estudos e produções científicas que se mostrem com destaque fora do âmbito das universidades e mais acessível às empresas, para que assim o pedagogo organizacional comece a aparecer como parte do sucesso do crescimento das empresas.

No cenário atual o que é mais comum nas empresas, no que se refere a ações, voltadas ao processo de T & D, é que estas ações sejam desempenhadas por profissionais com outra especificidade, enquanto que o ideal seria a presença de um pedagogo organizacional.

No que se refere ao setor de pinturas de edificações, é grande a carência de estudos/pesquisas, sobre o tema, motivo que enfatiza a elaboração deste trabalho e comprova a necessidade da aplicação de Treinamento e Desenvolvimento para este setor, buscando favorecer, sobretudo pintores, auxiliares de pintura e encarregados de setor, com uma qualificação completa, contemplando teoria e prática, somando conhecimentos técnicos, noções de ética profissional, de convivência e trabalho em grupo, em fim uma preparação que

vá além do físico, que alcance o intelectual e que as lições aprendidas lhes sirvam dentro e fora do setor de trabalho, para uma melhoria na convivência em família por exemplo.

Vale ressaltar que mesmo existindo diversos trabalhos/publicações que discorrem sobre pedagogia organizacional, sobre pedagogos atuando em organizações e gerando bons resultados, ainda é algo muito restrito ao meio acadêmico, muito precisa ser feito para que se tenha uma formação específica para o pedagogo que visa atuar em organizações e principalmente, que o pedagogo organizacional e suas especificidades apareçam, sejam comentados, sejam apontados como corresponsáveis pelo sucesso das empresas que contam com o trabalho do mesmo.

Faz-se necessário uma maior diversidade de estudos e pesquisas científicas que busquem disseminar as diversas especificidades do pedagogo, só assim este passará a ser visto e solicitado fora dos ambientes escolares, logo se tornará o profissional valorizado que merece ser.

REFERÊNCIAS

ABRAFATI - Associação Brasileira dos Fabricantes de Tintas. **Manual do pintor profissional**. São Paulo: Editora Blucher, 2012.

_____. **Guia Técnico Ambiental Tintas e Vernizes - Série P+L**. São Paulo: [s.n.], 2006. disponível em ABRAFATI: <<http://www.abrafati.com.br/wp-content/uploads/2013/08/guia-produo--limpa.pdf>>. Acesso em 05 junho de 2015

ALMEIDA, Luciana Inez Seehaber; COSTA, Gisele Maria Tonin da. **Pedagogia empresarial**: A importância da valorização humana na empresa. Vol. 7 – Nº 15 - Janeiro - Junho 2012. Semestral. ISSN: 1809-6220. Disponível em <http://www.ideau.com.br/getulio/restrito/upload/revistasartigos/47_1.pdf> Acessado em 23 de outubro de 2014.

ALMEIDA, Marcus Garcia de. **Pedagogia empresarial**: saberes, práticas e referências. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 13245**: Tintas para construção civil — Execução de pinturas em edificações não industriais — Preparação de superfície. ABNT, 2011.

BEDENDO, Carolina. **A Atuação do Pedagogo no Projeto Pedagógico na Educação Cooperativa**. Monografia - Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.ufscar.br/~pedagogia/novo/files/tcc/237094.pdf>>. Acesso em: 05 de Junho de 2015.

BELLAN, Zezina. **Andragogia em ação**: como ensinar adultos sem se tornar maçante. São Paulo: Z3 Editora e Livrarias, 2005.

BOMFIN, David. **Pedagogia no Treinamento**: Correntes Pedagógicas no Treinamento Empresarial. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

_____. **Pedagogia no treinamento**: correntes pedagógicas no treinamento empresarial. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

BURBRIDGE, Anna; BURBRIDGE, Marc. **Gestão de Conflitos**: desafios do mundo corporativo. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

CAMARGO, Marcelo. **Nível de emprego na construção civil brasileira cresceu 1,07%**. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br>>. Acesso em: 26 de março de 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 1985.

_____. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999.

_____. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. São Paulo: Atlas, 2004.

FAZENDA, Jorge M. R. **Tintas imobiliárias de qualidade: o livro de rótulos da ABRAFATI**. São Paulo, Editora Blucher, 2008.

FLORES, Urânia. **Inovações tecnológicas e educação do trabalhador em construção**. Curitiba: Educarte, 2006.

FOGAÇA, Azuete. **Reforma do Estado e Políticas de Emprego no Brasil**. A Educação e a Reestruturação Produtiva no Brasil/ Marco Antônio de Oliveira (Org.) Campinas (SP): UNICAMP.IE, 1998.

FROTA, Irandir Rodrigues. **Como a Andragogia pode Contribuir para a Educação Profissional de Adultos?** Monografia (Especialização). Universidade Federal do Ceará, 2009.

GEHBAUER, FRITZ . [et al.] Planejamento e Gestão de Obras, primeira edição, Curitiba, PR, Editora CEFET, 2002. ISBN 85-7014-018-5.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4ªed. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, Roseli. **A Pedagogia Empresarial e as Práticas Pedagógicas dentro da Empresa**. 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/14896/1/a-pedagogia-empresarial-e-as-praticas-pedagogicas-dentro-da-empresa/pagina1.html>>. Acesso em 05 de Junho de 2015.

IPHAN - Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional. **Manual de Conservação Preventiva para Edificações**. Brasília: Ministério da Cultura, 2000. Disponível em: <<http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Disserta%2B%C2%BA%2B%C3%BAo%20Erika%20Pereira%20Machado.pdf>>. Acesso em: 05 de Junho de 2015.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa**. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

KOLB, D. (1984). **Experiential learning**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall. Disponível em: <<http://academic.regis.edu/ed205/kolb.pdf>>. Acesso em 19 de Julho de 2015.

LEONEL, Vilson; MOTTA, Alexandre Medeiros. **Ciência e Pesquisa: livro didático**. Palhoça: UnisulVirtual. 2007.

LIBÂNEO, José Carlos. **Didática**. São Paulo: Cortez, 1992.

LIMA, Marcos Antonio M.; MARINHO, Gabrielle Silva.(Org.). **Pedagogia Organizacional: gestão, avaliação e práticas educacionais**. Fortaleza: editora UFC, 2013.

MACÊDO, Ivanildo Izaias de; et al. **Aspectos comportamentais de gestão de pessoas**. 9.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

MENESES, Rosângela Sampaio de. **Valorização do ser humano nas organizações:**

caminho para uma mudança sistêmica. Fortaleza, 2000 (monografia curso de especialização em planificação educacional).

NOGUEIRA, Sônia Mairos. **A andragogia: que contributos para a prática educativa.** 2004. Disponível em: <http://www.periodicos.udesc.br/index.php/linhas/article/viewFile/1226/1039>< Acesso em: 05 de junho de 2015.

OLIVEIRA, Maria Edna Sabina de. O pedagogo em espaços não escolares. **Revista cadêmica Alfa.** v 1 n 1. Maio/outubro 2004. Disponível em: <<http://www.alfa.be/revista/artigo>>. Acesso em: 16 set 2014.

PASCOAL, Miriam. **O pedagogo na empresa.** Revista Diálogo Educ., Curitiba, v. 7, n. 22, p. 183-193, set./dez. 2007.

POLITO, Giulliano. **Principais Sistemas de Pinturas e suas Patologias.** Universidade Federal de Minas Gerais, Depto. de Engenharia de Materiais e Construção (apostila de estudos) UFMG, Minas Gerais, 2006. Disponível em: <<http://www.demc.ufmg.br/te3/apostila%20de%20pintura%20-%20giullino%20polito..pdf>> Acesso em 05 de Junho de 2015.

RIBEIRO, Amélia E. **Pedagogia empresarial:** atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak, 2004.

_____. Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial:** atuação do pedagogo na empresa. 4 ed. Rio de Janeiro: Wak, 2007.

_____. **Pedagogia Empresarial:** atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2008. 5ª edição.

ROCHA, Ruth, **minidicionário.** São Paulo: Scipione, 1996.

ROSSI, Wagner Gonçalves. **Pedagogia do trabalho** - raízes da educação socialista. São Paulo, Moraes, 1981.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica.** 26.ed. Petrópolis: Vozes, 1999

SAVIANI, Dermeval. **Escola e democracia: teorias da educação:** curvatura da vara: onze teses sobre educação e política. São Paulo: Cortez, 1991.

_____. Dermeval. **As Concepções Pedagógicas na História da Educação Brasileira.** In: Projeto de Pesquisa (CNPq). O Espaço Acadêmico da Pedagogia no Brasil. Campinas, 2005. Disponível em: <http://74.125.155.132/scholar?q=cache:QQKiySI27hUJ:scholar.google.com/+correntes+pedagogicas&hl=pt-BR&as_sdt=2000&as_vis=1>. Acesso em: 05 de Junho 2015.

_____. Dermeval. **Escola e democracia: teorias da escola, curvatura da vara, onze teses sobre educação e política.** 41. Ed. Campinas: Autores Associados, 2009.

SILVA, J. M. **Caracterização de tintas látex para construção civil**: diagnóstico do mercado do Estado de São Paulo. Dissertação (Mestrado). Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, 2005, 200 p.

TINTAS HIDRACOR S/A. **Manual Técnico de pintura**. Disponível em: <http://www.hidracor.com.br/files/ManualTecnicoPintura_2014.pdf>. Acesso em 20 de abril de 2015.

UEMOTO, K.L. **Projeto, execução e inspeção de pinturas**. 1. ed. São Paulo: O Nome da Rosa, 2002.