



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM BIBLIOTECONOMIA

DRIELLY GABRIEL QUIRINO

**PRINCÍPIOS ANDRAGÓGICOS COMO MEIOS DE INCENTIVAR A LEITURA NA
ÁREA EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE NO PROJETO DE LEITURA DA DENTAL
GOLD**

JOÃO PESSOA

2015

DRIELLY GABRIEL QUIRINO

**PRINCÍPIOS ANDRAGÓGICOS COMO MEIOS DE INCENTIVAR A LEITURA NA
ÁREA EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE NO PROJETO DE LEITURA DA DENTAL
GOLD.**

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Biblioteconomia, da Universidade Federal da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia.

Orientador: Prof. Ms. Clezio Gontijo Amorim

JOÃO PESSOA

2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

G8p Quirino, Drielly Gabriel.

Princípios andragógicos como meio de incentivar a leitura na área empresarial: uma análise no projeto de leitura da dental gold. / Drielly Gabriel Quirino. – João Pessoa: UFPB, 2015.

41f.:il

Orientador (a): Prof^o. Ms. Clezio Gontijo Amorim.
Monografia (Graduação em Biblioteconomia) – UFPB/CCSA.

1. Incentivo a leitura. 2. Educação de adultos. 3. Projeto de leitura empresarial - Dental Gold. I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU:028.1(043.2)

DRIELLY GABRIEL QUIRINO

**PRINCÍPIOS ANDRAGÓGICOS COMO MEIOS DE INCENTIVAR A LEITURA NA
ÁREA EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE NO PROJETO DA DENTAL GOLD.**

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Biblioteconomia, da Universidade Federal da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia.

Orientador: Prof. Ms. Clezio Gontijo Amorim

APROVADO EM ___/___/_____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ms. Clezio Gontijo Amorim
(Orientador)

Prof.^a Ma. Maira Meriane Vieira Rocha
(Membro)

Prof.^a Ma. Genoveva Batista do Nascimento
(Membro)

RESUMO

Busca compreender as motivações e fatores que influenciam a leitura de adultos no ambiente empresarial, como também analisar o funcionamento do projeto de leitura Viagem do Conhecimento da Dental Gold, onde a empresa procura trabalhar com seus funcionários visando melhor qualidade no ambiente de trabalho, pois, desde que foi percebido que os adultos aprendem de forma diferente, os mesmos temas e assuntos precisam ser tratados de acordo com suas verdadeiras necessidades e de formas distintas. De cunho descritivo e de natureza quantitativa, foi utilizado questionário com perguntas fechadas e questões baseadas na Escala Likert, uma escala usada em pesquisas de opinião para obter respostas psicométricas, criado e aplicado na empresa para os colaboradores, como instrumento de coleta de dados. Para a análise dos dados foi utilizado recursos estatísticos básicos, onde a partir dessa análise foi possível entender as motivações dos colaboradores para a leitura de caráter organizacional e como eles percebem a leitura como instrumento fundamental para o desenvolvimento social e cultural do indivíduo. Conclui-se que, a educação de adultos vem sendo discutida ao longo dos anos e percebendo a dificuldade de envolvê-los com a leitura, diversos estudiosos se empenharam para contribuir com o desenvolvimento educacional e motivacional dos mesmos.

PALAVRAS-CHAVE: Leitura. Andragogia. Projeto de leitura empresarial.

ABSTRACT

It pretend.to understand the motivations and factors that influence adult reading in the business environment, as well as analyze the operation of the reading project of Dental Gold Viagem do Conhecimento, where the company seeks to work with your employees to better quality in the workplace, because, since it was realized that adults learn differently, the same themes and issues need to be treated according to their real needs and different ways. Descriptive and quantitative nature was used a closed questionnaire with closed questions and questions based on Likert Scale, a scale used in opinion polls for psychometric responses, created and applied in the company to employees, such as data collection instrument. For the analysis of the data were used basic statistical resources. From the data analysis it was possible to understand the motivations of employees to the organizational nature of reading and how they perceive reading as an essential tool for social and cultural development of the individual. We conclude that adult education has been discussed over the years and realizing the difficulty of engaging them with reading, many scholars have worked to contribute to the educational and motivational development of the same.

KEYWORDS: Reading. Andragogy. Business reading project.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Distribuição percentual de colaboradores e quantidade de respondentes.....	23
GRÁFICO 2 - Distribuição percentual da faixa etária dos participantes da pesquisa	24
GRÁFICO 3 - Distribuição percentual do tempo de trabalho na empresa.....	25
GRÁFICO 4 - Distribuição percentual da escolaridade dos participantes.....	25
GRÁFICO 5 - Distribuição percentual do gênero dos participantes.....	26
GRÁFICO 6 - Distribuição percentual da motivação para leitura.	27
GRÁFICO 7 - Distribuição percentual de média de livros lidos por ano	31
GRÁFICO 8 - Distribuição percentual de gênero literário dos colaboradores	32

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	PROBLEMA	9
1.2	OBJETIVOS.....	9
1.2.1	Objetivo geral	9
1.2.2	Objetivos específicos.....	9
1.3	JUSTIFICATIVA.....	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1	INCENTIVO À LEITURA.....	11
2.2	ANDRAGOGIA: A EDUCAÇÃO DE ADULTOS E SUAS NUANCES.....	15
3	METODOLOGIA	21
3.1	ABORDAGEM DA PESQUISA.....	21
3.2	COLETA DOS DADOS	21
3.3	ANÁLISE.....	21
4	ANALISE DOS DADOS	22
4.1	ANÁLISE GERAL DOS DADOS	22
4.2	ANÁLISE ESPECÍFICA DOS DADOS	26
4.2.1	Percepções sobre treinamento.....	27
4.2.2	Incentivo à leitura.....	28
4.2.3	Usando video para incentivar.....	30
5	CONCLUSÕES	34
	REFERÊNCIAS	36
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	37

1 INTRODUÇÃO

Vivemos em um país onde o hábito de ler não é comum entre os brasileiros. Crianças não leem e não são estimuladas por pais que não foram incentivados na infância, normalmente essas crianças não sentirão interesse quando chegarem à fase adulta. Tendo isso como início, se tornarão adultos sem prazer pela leitura.

Porém, hoje em dia muito se fala em incentivo a leitura, programas e práticas de leitura, mas grandes partes desses estão voltados para crianças, enquanto uma pequena porcentagem é destinada a adultos, que incluem homens e mulheres trabalhadores que têm uma leitura de mundo bem diferente, de acordo com o meio social que vivem.

Para a UNESCO (2010, p. 7), “a alfabetização é um instrumento essencial de construção de capacidades nas pessoas para que possam enfrentar os desafios e as complexidades da vida, da cultura, da economia e da sociedade.” Entendemos que o adulto tem a capacidade de autoaprender, mas sempre necessitando de algo a mais para atender as demandas sociais e para interagir com a sociedade. Nesse ponto, percebe-se uma necessidade voltada para a aprendizagem do adulto e notamos a andragogia, termo formulado por Knowles em 1970, como um conjunto de princípios de aprendizagem de adultos, mas que já havia sido citado antes na Iugoslávia e Holanda (KNOWLES, 2011). No atual estudo, a andragogia está contextualizada como um elemento para servir ao incentivo da leitura em adultos.

Para trabalhar no incentivo a leitura de adultos, temos que ter conhecimento das compreensões teóricas que fundamentam a prática e incentivo da leitura. Essa pesquisa tem como objetivo entender e analisar a possibilidade de aplicação dos princípios andragógicos no contexto leitura-empresa, bem como o motivo de adultos não terem interesse por livros da área em que trabalham, mesmo tendo o espaço proposto por chefes que incentivam a prática de ler, com período destinado a leitura. Trata-se de um estudo de cunho quantitativo, onde será analisada por meio de questionário a motivação de trabalhadores com leitura de conteúdo organizacional.

O referencial teórico do presente estudo apresenta uma abordagem sobre incentivo a leitura, educação de adultos, teoria andragógica, hábitos de leitura e sobre relação leitor-empresa.

1.1 PROBLEMA

Nesse sentido, o problema que foi trabalhado nesta pesquisa gira em torno de responder a seguinte questão: quais os fatores que influenciam a motivação para a leitura nos adultos no ambiente organizacional?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

- Identificar os fatores que influenciam a motivação para leitura nos adultos no ambiente organizacional.

1.2.2 Objetivos específicos

- Analisar a possibilidade de método para incentivar a leitura organizacional com adultos;
- Identificar o programa de leitura proposto pela empresa;
- Relatar o envolvimento dos colaboradores no processo.

1.3 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa teve seu início a partir da verificação de que há poucos programas de incentivo à leitura voltados para adultos, principalmente a leitura de caráter organizacional. Percebemos que há uma deficiência em incentivar a leitura em empresas, com métodos direcionados a despertar o interesse de adultos, bem como há desinteresse por parte dos trabalhadores. A necessidade de entender os trabalhadores e suas dificuldades relacionadas ao gosto pela leitura foi outro fator importante para a escolha do objeto de estudo desta pesquisa.

A partir do entendimento das necessidades dos trabalhadores com relação à leitura, foi possível criar um planejamento para elaboração de métodos de incentivo à leitura na empresa e avaliar o desempenho dos funcionários, buscando entender as necessidades básicas

de leitura dos indivíduos. A educação de adultos deve ser estimulada em todos os campos do saber, pois segundo Bamberger (1977, p.13):

A leitura favorece a remoção das barreiras educacionais de que tanto se fala, concedendo oportunidades mais justas de educação pela promoção do desenvolvimento da linguagem e do treinamento intelectual, e acentua a possibilidade de ajustamento à situação pessoal do indivíduo.

Portanto, esta pesquisa serve para entendermos melhor as necessidades dos adultos com relação às leituras propostas pelas empresas e verificar como estas propostas estão sendo consideradas difíceis, como propõe Bamberger (1977, p.24):

Ninguém gosta de fazer o que lhe é particularmente difícil. Obedecendo à lei do menor esforço, uma pessoa nessas condições procurará outro nível de entretenimento ou de informação ou se contentará com a ociosidade intelectual, isto é, não terá interesse pela educação permanente.

Deste modo, percebe-se que há necessidade de ser aplicada uma pesquisa voltada para entender tais dificuldades. Para a empresa, essa pesquisa traz um embasamento teórico que busca entender as dificuldades relacionadas ao incentivo da leitura em adultos.

Busca-se compreender, através de questionário, como a empresa e os colaboradores trabalham com o incentivo a leitura e como os funcionários reagem a tais incentivos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta divisão tem o objetivo de fornecer fundamento teórico para a atual pesquisa. O referencial teórico desta pesquisa busca embasamento em autores especialistas nos temas tratados a seguir, como incentivo à leitura, andragogia e a relação leitor-empresa.

2.1 INCENTIVO À LEITURA

A importância da leitura para o processo de aprendizagem, seja ele no âmbito da alfabetização, ou em qualquer esfera da educação, é de suma importância para o processo de leitura crítica de mundo de um cidadão.

A leitura, de acordo com Freire (2011, p. 31), é a implicação da percepção crítica, interpretação e "reescrita" do lido. Portanto, entendemos que o processo de leitura advém de um conjunto de esforços de mudança do modelo mental do indivíduo, assim como a percepção crítica do mesmo, tornando-o um cidadão consciente de suas ações.

Sabe-se que a leitura é essencial para a vida e o desenvolvimento tanto social quanto cultural do ser humano. Assim como Freire (2011, p. 17) aponta em seu trabalho:

Em sociedade que exclui dois terços de sua população e que impõe ainda profundas injustiças à grande parte do terço para a qual funciona, é urgente que a questão da leitura e da escrita seja vista enfaticamente sob o ângulo da luta política a que a compreensão científica do problema traz sua colaboração.

Compreende-se, portanto, que a leitura é um processo de avanço racional, crítico e político que se torna indispensável para a melhoria da sociedade como um todo.

A leitura não é um simples distinguir de objetos, é algo que acontece interiormente com identificações mais aprofundadas no indivíduo, sendo algo que realmente o retire de um estado de indiferença e o faça desenvolver interesse pelo ambiente, assim como pelo conteúdo que o ambiente o propõe a ler. Para Freire (2011, p. 26):

A memorização mecânica da descrição do elo não se constitui em conhecimento do objeto. Por isso, é que a leitura de um texto, tomado como pura descrição de um objeto é feita no sentido de memorizá-la, nem é real leitura, nem dela, portanto resulta o conhecimento do objeto de que o texto fala.

Sendo assim, devemos buscar entender o que estamos lendo e qual será o impacto dessa leitura para o nosso meio social e pessoal, devemos buscar alimentar o imaginário e criar uma visão mais crítica, porque precisamos sentir a necessidade de estar ou fazer parte de um mundo, conhecer e identificar-se na leitura, pois o homem sente a necessidade de aprender, de conhecer e de estar envolvido.

Seguindo a linha de pensamento de Martins (2012, p. 23), uma vez alfabetizada, a maioria das pessoas se limita à leitura com fins eminentemente pragmáticos, mesmo suspeitando que ler significa inteirar-se do mundo, sendo também uma forma de conquistar autonomia, de deixar de “ler pelos olhos de outrem”.

Entendemos que, algumas pessoas se limitam a buscar, a criar ou até mesmo ampliar seu senso crítico no ambiente em que se encontram inseridas, deixando de lado as suas opiniões, aceitando e mudando de ideia a cada conversa, a cada assunto ou tema discutido, tornando-se uma pessoa sem visão crítica de mundo. Com isso, citamos Martins (2012, p. 33), que explana de forma compreensível:

A leitura vai, portanto, além do texto (seja ele qual for) e começa antes do contato com ele. O leitor assume um papel atuante, deixa de ser mero decodificador ou receptor passivo. E o contexto geral em que ele atua, as pessoas com quem convive passam a ter influência apreciável em seu desempenho na leitura.

Partimos do princípio de que a leitura para a formação de um indivíduo é importante, mas, importante também é a leitura de mundo. Não é só a palavra escrita que ensina, mas principalmente as experiências vividas e passadas que ensinam tanto, as formas e expressões de como as palavras são ditas.

Para Martins (2012, p. 30), ampliar a noção de leitura pressupõe transformações na visão de mundo em geral e na de cultura em particular. Notamos que, se estimularmos a leitura de um indivíduo, este, logo fará o mesmo com outras pessoas, os ajudando na compreensão de cada ser no meio em que se encontram inseridos.

Observamos que, o ato de ler é um ato de compreender várias expressões, sejam elas expressões corporais ou simbólicas, elas transformam o leitor, melhoram sua capacidade de compreensão. Porém, o que percebemos no sistema educacional brasileiro é que em sua grande parte é um ensino defasado, não há uma verdadeira preocupação por parte do sistema educacional político, mas também há um desinteresse que parte de casa, pois se não há

incentivo no âmbito familiar, se não há interesse em lutar por uma educação de qualidade, não desenvolvimento.

Se pararmos para analisar o número de brasileiros que não leem, ficaremos surpresos, pois tamanha é a disponibilidade de material educacional em formato digital, textos, livros artigos, jornais, entre outros tantos. O interesse parte do indivíduo, da vontade e capacidade de querer aprender, de querer crescer. Um bom leitor não somente encontra maior prazer nos livros, mas também pode pensar melhor e aprender melhor (BAMBERGER, 1977, p. 31)

Uma pesquisa realizada em 2011 mostrou que o número de leitores brasileiros caiu para 9,1% em quatro anos. Ou seja, a cada dia as pessoas estão lendo menos e vendo mais TV. De acordo com o Instituto Pró-Livro, responsável pela pesquisa da edição de 2011, intitulada Retratos da Leitura no Brasil, as pessoas estão trocando o hábito de ler por atividades relacionadas a ver TV e navegar na internet.

O Instituto Pró-Livro (IPL), foi criado em 2006 pela Associação Brasileira de Livros Escolares – Abrelivros, Câmara Brasileira do Livro – CBL e Sindicato dos Editores de Livros – SNEL, como uma resposta a preocupação de especialistas da área de educação e cultura, e para eles:

O Instituto Pró-Livro é uma associação de caráter privado e sem fins lucrativos mantida com recursos constituídos, principalmente, por contribuições de entidades do mercado editorial, com o objetivo principal de fomento à leitura e à difusão do livro. (IPL)

Retratos da Leitura no Brasil é um projeto do IPL, que tem como objetivo analisar o perfil do leitor brasileiro, bem como “possibilitar a avaliação e a formulação de políticas públicas do livro e da leitura”, (RETRATOS DA LEITURA NO BRASIL, 2012). De acordo com a pesquisa, o número de leitores oscilou negativamente desde a 2ª edição, realizada em 2007, de 55%, para 50%. Essa queda em relação ao número de leitores ocorreu em todas as regiões brasileiras, com exceção da região Nordeste, como segue:

TABELA 1 – Pesquisa sobre o número de leitores nas regiões brasileiras

REGIÃO	2007	2011
NORTE	55%	47%
NORDESTE	50%	51%
CENTRO OESTE	59%	43%
SUDESTE	59%	50%
SUL	53%	43%

Fonte: Instituto Pró-Livro

Essa amostra foi feita com relação ao número de pessoas estudando atualmente, ou seja, eles consideram crianças no período escolar como aumento de leitores na região Nordeste. Os estudos consideram a redução de leitores a outro fato, o de estarmos envelhecendo:

Com 7,1 milhões de brasileiros a menos na faixa etária de 5 a 17 anos, temos menos estudantes e, portanto, menos leitores. Essa redução é sensível nas regiões brasileiras com mais habitantes nas faixas acima de 30 anos. Segundo dados do PNAD (2009), esta faixa teve uma ampliação de 4%, enquanto a faixa de 5 a 17 anos, uma redução de 29% para 24%. (IPL)

Com base nos dados citados a cima, houve sim uma diminuição no número de leitores no Brasil, que mesmo incluído os livros didáticos, o número ainda está abaixo do que gostaríamos. Isso mostra o quanto devemos melhorar em relação à educação dos brasileiros. Com essa pesquisa, foi possível compreender que estamos menos interessados em leitura, o que é bastante grave.

Porém, não devemos nos prender ao fato de que o número de crianças na escola queira dizer que estas são ou serão leitoras, ou com o fato dos brasileiros estarem envelhecendo que não possam ler. Devemos buscar formas de incentivar a leitura, tanto em jovens quanto em adultos. Para Bamberger (1977, p.31), a leitura é uma viagem sem sair do lugar:

Quando aprendemos a ler bem não há fronteiras. A pessoa que sabe ler não só viaja para outros países, como também viaja no passado, no futuro, no mundo da tecnologia, na natureza, no espaço externo. Também descobre o caminho para a parte mais íntima do coração humano e passa a conhecer-se melhor e a conhecer melhor os outros.

Incentivar a leitura não é uma simples tarefa, requer esforço e dedicação, tanto de quem incentiva quanto de quem será ensinado. Porém, temos que entender que crianças e adultos aprendem de formas diferentes. Temos que aprender a ensinar e incentivar os brasileiros a terem gosto pela leitura, desde criança, para assim se tornarem adultos leitores. Porém, se não foram crianças leitoras, podem ser adultos leitores, basta esforço e dedicação.

2.2 ANDRAGOGIA: A EDUCAÇÃO DE ADULTOS E SUAS NUANCES

A educação é parte integrante de todas as culturas e raças em todo e qualquer período da história. Com isso, diante de todo o desenvolvimento das sociedades, torna-se ainda mais claro que é preciso mais pesquisas e projetos, mais incentivos para a educação, cultura e leitura, tanto no âmbito escolar quanto no social e empresarial.

Percebe-se que ainda há muito para ser feito com relação à educação de adultos, mas a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) vem desenvolvendo através das Conferências Internacionais de Educação de Adultos (CONFINTEAS) debates que indicam as amplas diretrizes e políticas globais da educação de adultos, onde até mesmo evitaram o desaparecimento da educação de adultos das pautas políticas em diversos países.

Para a UNESCO, de acordo com o Relatório Global sobre a Aprendizagem de Adultos, a educação de adultos é fundamental para o desenvolvimento tanto social quanto individual:

A aprendizagem ao longo da vida está no cerne da missão da UNESCO. Desde a sua fundação, a Organização tem desempenhado papel pioneiro na defesa da função crucial da educação de adultos no desenvolvimento da sociedade e na promoção de uma abordagem global de aprendizagem ao longo da vida. (UNESCO, 2010, p. 8)

Com isso, percebe-se que a educação de adultos é bastante citada pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), e é através das CONFINTEAS, onde são discutidas as políticas de desenvolvimento e aplicação para a educação de adultos nos países. Desde a realização da Primeira Conferência Internacional sobre Educação de Adultos (CONFINTEAS) em 1949, a UNESCO vem desenvolvendo junto com os Estados-Membros a segurança de que os adultos possam desempenhar o direito à educação. Sendo assim:

A educação de adultos é mais importante do que nunca na era da globalização, caracterizada por mudanças rápidas, integração e avanços tecnológicos. A aprendizagem emancipa os adultos, dando-lhes conhecimentos e competências para melhorar suas vidas. Mas também beneficia suas famílias, comunidades e sociedades. A educação de adultos desempenha um papel crucial na redução da pobreza, na melhoria da saúde e da nutrição e na promoção de práticas ambientais sustentáveis. (UNESCO, 2010, p.8)

Para tanto, são necessários programas para incentivar a educação de adultos que tenham qualidades e sejam bastante relevantes, assim, com a participação de governos, setores privados e a sociedade em geral, podem ser desenvolvidos meios de valorizar a prática educacional e motivar o apreço pela cultura, o incentivo à leitura e o desenvolvimento da sociedade em que se encontram inseridos.

Contudo, percebe-se que há uma vasta definição do que venha a ser educação de adultos. De acordo com o Relatório sobre a Educação de Adultos (2010, p. 12) a compreensão do papel da educação de adultos tem mudado e evoluído ao longo do tempo. Apesar de haver uma definição da educação de adultos na Recomendação de Nairóbi, feita pela UNESCO, a educação de adultos ainda é objeto de uma vasta gama de interpretações. Sendo assim, a educação de adultos:

Denota o conjunto de processos educacionais organizados, seja qual for o conteúdo, nível e método, quer sejam formais ou não, quer prolonguem ou substituam a educação inicial nas escolas, faculdades e universidades, bem como estágios profissionais, por meio dos quais pessoas consideradas adultas pela sociedade a que pertencem desenvolvem suas habilidades, enriquecem seus conhecimentos, melhoram suas qualificações técnicas ou profissionais ou tomam uma nova direção e provocam mudanças em suas atitudes e comportamentos na dupla perspectiva de desenvolvimento pessoal e participação plena na vida social, econômica e cultural, equilibrada e independente; contudo, a educação de adultos não deve ser considerada como um fim em si, ela é uma subdivisão e uma parte integrante de um esquema global para a educação e a aprendizagem ao longo da vida. (UNESCO, 2010, p.)

Esse conceito foi utilizado pela UNESCO para definir educação de adultos, porém a educação de adultos vem sendo praticada por diversos especialistas, estudiosos e pensadores desde os tempos remotos.

Na antiguidade, pensadores como Confúcio, Aristóteles, Sócrates e até Platão foram educadores de adultos. Segundo Oliveira (20.., p. 2) A percepção desses grandes pensadores quanto à aprendizagem, era de que ela é um processo de ativa indagação e não de passiva recepção de conteúdos transmitidos.

A educação de adultos vem sendo discutida e é tratada de forma diferenciada da educação de crianças, o que foi percebido um longo período depois, é que adultos e crianças aprendem de formas diferentes.

Como dito, há formas distintas para o ensino de adultos e crianças, pelo menos na teoria, pois segundo Mucchielli (1980, p. 9) na prática, nunca se aprofunda essa diferenciação

e assistimos a consequências entristecedoras como, por exemplo, a transferência pura e simples de métodos de ensino primários e tradicionais para a pedagogia de adultos.

Porém, antes de apresentar a arte de ensinar a adultos e suas suposições sobre aprendizagem, nota-se que há uma necessidade da definição da palavra “adulto” seja apresentada. Knowles (2011, p. 71-72) em seu trabalho aponta que o adulto pode ser definido de quatro formas:

Primeiro, a definição biológica: biologicamente, tornamo-nos adultos quando atingimos a idade em que a reprodução é possível (isto é, no início da adolescência). Segundo, a definição jurídica: juridicamente, tornamo-nos adultos quando atingimos uma idade em que a lei permite votar, obter uma carteira de motorista, casar-se sem pedir o consentimento de responsáveis e ações semelhantes. Terceiro, a definição social: socialmente, tornamo-nos adultos quando passamos a desempenhar papéis adultos, como o de trabalhador em tempo integral, cônjuge, pai ou mãe, cidadão votante e outros. Para encerrar, a definição psicológica: psicologicamente, tornamo-nos adultos quando chegamos a um autoconceito de sermos responsáveis por nossa própria vida, de sermos autodirigidos.

O adulto é um ser complexamente específico, tem seus sonhos, seus receios, suas obrigações, suas capacidades e suas resistências ainda mais quando colocado diante de qualquer coisa que o desestabilize, que o desconcerte, como quando tem que aprender algo, de lidar com acontecimentos que envolvam aprendizagem.

Para isso, deve-se transformar tais medos, inseguranças e receios em confiança e essa transformação depende, em uma larga escala, da interferência de um facilitador e com ele meios para a criação de um espaço favorável a aprendizagem. Contudo, para que tais objetivos sejam alcançados, deve-se ter em mente que há maneiras de ensinar a adultos, que há uma ciência, uma arte de educar e que é chamada de Andragogia onde é diferenciada da Pedagogia.

Andragogia (do grego *andros* – adulto e *agogus* – educar) é a arte de ensinar adultos. O termo foi citado pela primeira vez por um professor alemão, Alexander Kapp em 1833. Mais tarde, um filósofo alemão Johan Friedrich Herbart, reforçou o emprego do termo. Alexander Kapp empregou a palavra em uma descrição da teoria educacional do filósofo grego Platão, embora o próprio Platão não tenha usado esse termo. (KNOWLES, 2011, p. 67).

Percebe-se que há muito tempo educadores já citavam o termo andragogia em seus trabalhos. Em 1833 foi utilizado pelo professor alemão Alexander Kapp. Em 1921 pelo cientista social alemão Eugen Rosenstock. Em 1926 houve o início da Associação Americana

para a Educação de Adultos, nesta instituição a temática foi investida em duas correntes de investigação, sendo uma delas científica proposta por Edward L. Thorndike e a outra artística por Eduard C. Lindeman. Em 1951 por um psiquiatra suíço, Heinrich Hanselmann, em um livro publicado. O iugoslavo M. Ogrizovic publicou uma dissertação sobre "andragogia penal" em 1956 e na Holanda pelo professor T. T. Have em 1954, onde doze anos depois a andragogia tornou-se um programa de doutorado na Universidade de Amsterdam. Com relação à educação de adultos, Lindeman apud Knowles, postulou que:

A abordagem para a educação de adultos ocorrerá por meio de situações, e não de disciplinas. Nosso sistema acadêmico se desenvolveu na ordem inversa: as disciplinas e os professores são o ponto de partida; os alunos vêm em segundo lugar. Na educação convencional, espera-se que o aluno ajuste-se a um currículo estabelecido; na educação de adultos, o currículo é construído em torno das necessidades e dos interesses do aluno. Cada adulto se vê em situações específicas em relação a seu trabalho, lazer, vida em família, vida em comunidade etc. - situações que pedem ajustes. É nesse ponto que se inicia a educação de adultos. O assunto é trazido para a situação, é posto em prática quando necessário. Os materiais didáticos e os professores desempenham um papel novo e secundário nesse tipo de educação; eles devem ceder lugar à importância primária dos aprendizes. (KNOWLES, 2011, p.50)

Mas foi nos Estados Unidos que a andragogia ganhou ênfase, especialmente a partir das obras de Malcolm Knowles. Em sua obra Knowles (2011, p.223) diz que:

A andragogia foi descrita como conceito específico a partir de 1970, conectada à existência e ao surgimento de instituições profissionais e acadêmicas, publicações e programas, acionada por um similar crescimento da educação para adultos em prática e teoria nos Estados Unidos. Na Europa, a andragogia funcionou como um direcionamento para reflexões sistemáticas, paralelo a outros direcionamentos acadêmicos como "biologia", "medicina" e "física".

QUADRO 1 – Elementos da Andragogia e da Pedagogia

ELEMENTOS DA PEDAGOGIA x ANDRAGOGIA		
PRINCÍPIOS	PEDAGOGIA	ANDRAGOGIA
Necessidade de Conhecer	Necessitam saber apenas o que o professor tem a ensinar.	Sabem da sua necessidade de conhecimento.
Autoconhecimento de aprendiz	É dependente.	É independente.
O papel da Experiência	Tem um valor mínimo como fator de aprendizagem.	Tem um valor importante como base de aprendizagem.

Prontidão para Aprender	Aprendem o que o professor ensina.	Decidem o que devem aprender, de forma natural e realista
Orientação para a Aprendizagem	Aprendizagem voltada para as disciplinas.	Aprendizagem que tem significado para o seu dia a dia.
Motivação	Necessitam de motivadores externos, como aprovação ou reprovação.	Está voltada para a vontade de crescer, motivação interna.

Fonte: Knowles (2011)

Para Knowles (2011), o modelo andragógico é distinto do pedagógico, onde o primeiro não tem como centro a educação tradicional. Com isso, ao abordar as teorias de aprendizagem a partir das concepções andragógicas, Knowles inicialmente parte da crítica ao modelo de educação tradicional, onde esta oposição adveio para estabelecer um limite de afirmação, pois na pedagogia, o professor tem total responsabilidade sobre o que será ensinado, toma todas as decisões, já na andragogia, um dos princípios é a ausência de um modelo fechado de análises, e se baseia em suposições que a diferencia do pedagógico. Como aponta Knowles (2011, p. 137) em seu trabalho:

Sabemos que a andragogia pode ser relacionada a vários conjuntos diferentes de objetivos e propostas, cada qual podendo afetar o processo de aprendizagem de forma distinta. Portanto, por exemplo, alguém poderia ligar-se à aprendizagem de adultos pela proposta de mudança social (teoria crítica) e adotar uma abordagem andragógica para a aprendizagem de adultos. Da mesma forma, alguém poderia ligar-se à aprendizagem de adultos para o aperfeiçoamento de performance em uma organização (teoria da performance e capital humano) e usar uma abordagem andragógica.

Portanto, é importante advertir que a andragogia não impede a combinação com outras teorias que se refiram aos objetivos e propostas, sendo assim, uni fatores diversificados e discorre com tantas outras teorias de aprendizagem. Este atributo admite uma maior flexibilidade dos princípios andragógicos, podendo assim ser utilizado em empresas e/ou escolas.

Diante disso, percebe-se uma necessidade de entender as dificuldades e necessidades que têm os adultos para aprender e/ou dar continuidade a educação, de se envolver com leituras organizacionais ou de assuntos diversos. Deve-se entender que as experiências de

cada um influenciam em seus hábitos e suas vontades tanto no âmbito social quanto organizacional. Segundo Santille (2011, p. 12) sobre o trabalho de Knowles:

Desde que as empresas se deram conta de que o seu principal capital eram as pessoas, há pouco mais de cinco décadas, os investimentos em educação corporativa passaram a ter uma importância nunca antes observada. Cientes da necessidade de continuar a desenvolver seus funcionários e envolvê-los em uma espiral de aprendizagem e crescimento, a partir de 1950 as empresas passaram a ser um dos principais palcos para o desenvolvimento pessoal e profissional do adulto.

Ou seja, as empresas estão buscando investir em seus funcionários, apesar de o número ainda não ser tão alto, pois notam que para o crescimento organizacional acontecer, é preciso fazer com que os funcionários tenham vontade de crescer também individualmente e de estarem mais confiantes. Ainda sobre o estudo de Knowles, Santille (2011, p. 13) diz:

O que Knowles nos traz é uma grande mudança apresentada por meio de um processo de aprendizado concentrado no participante, e não mais no conteúdo. Isso significa considerar as necessidades e experiências individuais na construção dos objetivos de cada programa, envolvendo todos e visando a consolidação dos temas apreendidos. Segundo o autor, a transmissão da informação deixa de ser o fim do processo e passa a ser o meio. Sempre que há espaço para a discussão conceitual, a partir da necessidade específica de aprendizado, as definições são feitas em conjunto com o participante.

Sendo assim, quando pensar em educação deve-se pensar em inclusão social e quando pensar em qualificação de pessoas deve-se pensar em empregabilidade. Neste sentido, ter em mente que discutir sobre educação de adultos e empregar formas de motivação no âmbito organizacional e social é necessário para o desenvolvimento humano. A construção de um modelo desejado de comportamento, performance ou competências é um veículo eficaz para determinar as necessidades de aprendizagem. Para Knowles (2011, p. 120) há três fontes de dados que são empregadas para construir esse modelo: o indivíduo, a organização e a sociedade.

3 METODOLOGIA

Nesta parte serão apresentados as técnicas metodológicas utilizadas durante o desenvolvimento da pesquisa. Estão expostas a abordagem da pesquisa, bem como o seu campo de estudo e os sujeitos da pesquisa, os instrumentos da coleta de dados e a análise dos dados.

3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA

A pesquisa tem um cunho descritivo, pois descreve as características dos sujeitos e é de natureza quantitativa, pois identifica a presença e verifica a frequência e intensidade de comportamento e motivações do público alvo.

3.2 COLETA DOS DADOS

O instrumento empregado para a coleta dos dados, foi um questionário com questões fechadas e também questões baseadas na Escala Likert (APÊNCIDE A), aplicado na empresa, onde os colaboradores se prontificaram para ajudar na coleta dos dados. A aplicação do questionário fechado se deu por se tratar de uma pesquisa de caráter quantitativo, onde através dos números será possível identificar a intensidade e frequência de comportamentos e motivações do público alvo.

Por ser uma escala usada em pesquisas de opinião para obter respostas psicométricas, utilizou-se a Escala Likert, onde os colaboradores especificam seu nível de aceitação com uma afirmação.

3.3 ANÁLISE

A pesquisa é de cunho quantitativo, ou seja, possui questões fechadas, que para a análise dos dados foram utilizados recursos estatísticos simples da indução percentual mostrada em gráficos e tabelas.

4 ANALISE DOS DADOS

Nesta parte, serão expostas as respostas impetradas através do instrumento de coleta de dados da pesquisa. Para a análise dos dados e interpretação dos mesmos, utilizou-se gráficos e tabelas.

Os dados foram organizados de acordo com os objetivos geral e específicos da pesquisa, onde serão apresentados os fatores que influenciam a motivação para a leitura de adultos no ambiente organizacional, bem como analisar as possibilidades de métodos para incentivar a leitura; em seguida analisamos a motivação de adultos para livros diversos; como também descrevemos o programa de leitura proposto pela empresa e o envolvimento dos colaboradores no processo.

4.1 ANÁLISE GERAL DOS DADOS

A Dental Gold foi fundada em 06 de agosto de 1996, pelo empresário Josuel Gomes da Silva e a Odontóloga Diana Maria Alves Ramalho. A empresa tem como visão ser referência em assistência odontológica na região nordeste e sua Política de Qualidade é gerar interatividade entre os colaboradores, visando um maior aperfeiçoamento das atividades e otimizar os resultados, buscando proporcionar uma satisfação tanto aos clientes, quanto aos fornecedores e colaboradores.

A empresa, localizada na Avenida Senador Ruy Carneiro, nº 895, no Bairro de Miramar, em João Pessoa, composta por 30 funcionários em seu quadro, ainda possui uma unidade em Campina Grande e também possui uma Rede Credenciada com mais de 200 dentistas, onde estes atendem nos próprios consultórios. A Dental Gold é consolidada no mercado e tem-se mostrado moderna e comprometida com a satisfação dos seus clientes, bem como busca o bem estar e qualidade no trabalho de seus funcionários.

Com isso, o empresário Josuel Gomes, idealizou um projeto para trabalhar com seus funcionários, visando uma qualidade melhor no ambiente de trabalho. De acordo com a assistente de qualidade da Dental Gold, o projeto surgiu com o intuito de promover um maior entendimento dos colaboradores em relação a análise da essência dos problemas, como: aumento da produtividade, redução de retrabalhos entre outros. Através do Mapeamento de processos, foi descoberto que havia procedimentos sendo realizados de maneiras incorretas, aumentando assim o numero de retrabalhos.

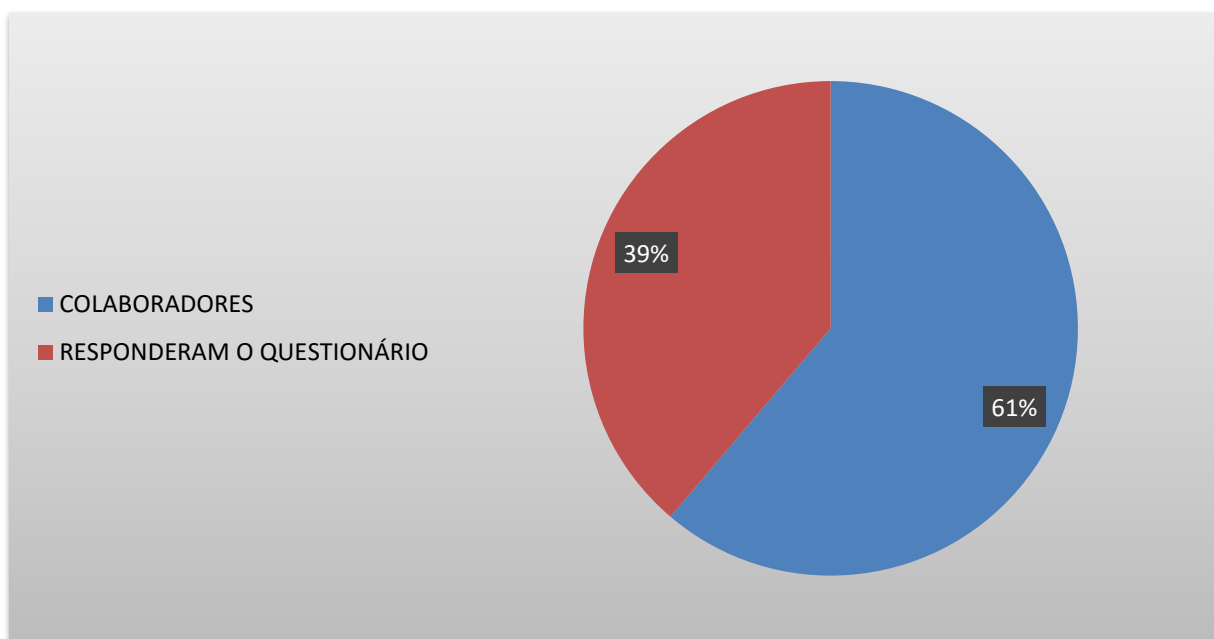
O projeto de leitura foi iniciado em meados de outubro de 2014, com o objetivo de promover uma integração e visão sistêmica dos colaboradores, em relação as suas atividades e estratégias da empresa.

Chamado de Viagem do Conhecimento, o projeto busca trabalhar com todos os colaboradores da empresa, fazendo os mesmos perceberem que suas ações podem impactar diretamente em outros setores, trabalham com dois títulos: Tudo que Sei Sobre *Lean* Aprendi no 1º dia de Escola, do autor Robert O. Martichenko e o Fazendo Acontecer a Coisa Certa, de Pascal Dennis. Atualmente, os vídeos relacionados a mudança de hábitos, planejamento do dia de trabalho e identificação das necessidades foram implementados ao projeto.

Dos 30 colaboradores atuantes na empresa, 19 responderam ao questionário, aplicado em 19 de fevereiro de 2015, pois os demais se encontravam de férias e/ou ausentes no momento da aplicação do questionário. O que equivale a 39% dos colaboradores da Dental Gold.

No gráfico 1, observa-se a distribuição percentual dos colaboradores da empresa e respondentes do questionário. A seguir, o gráfico 2 representa o percentual da idade dos colaboradores, bem como no gráfico 3, que identifica o percentual de tempo de trabalho na empresa. No gráfico 4 temos o percentual de escolaridade dos respondentes e finalizando os dados gerais com o gráfico 5, que mostra o percentual do gênero dos participantes.

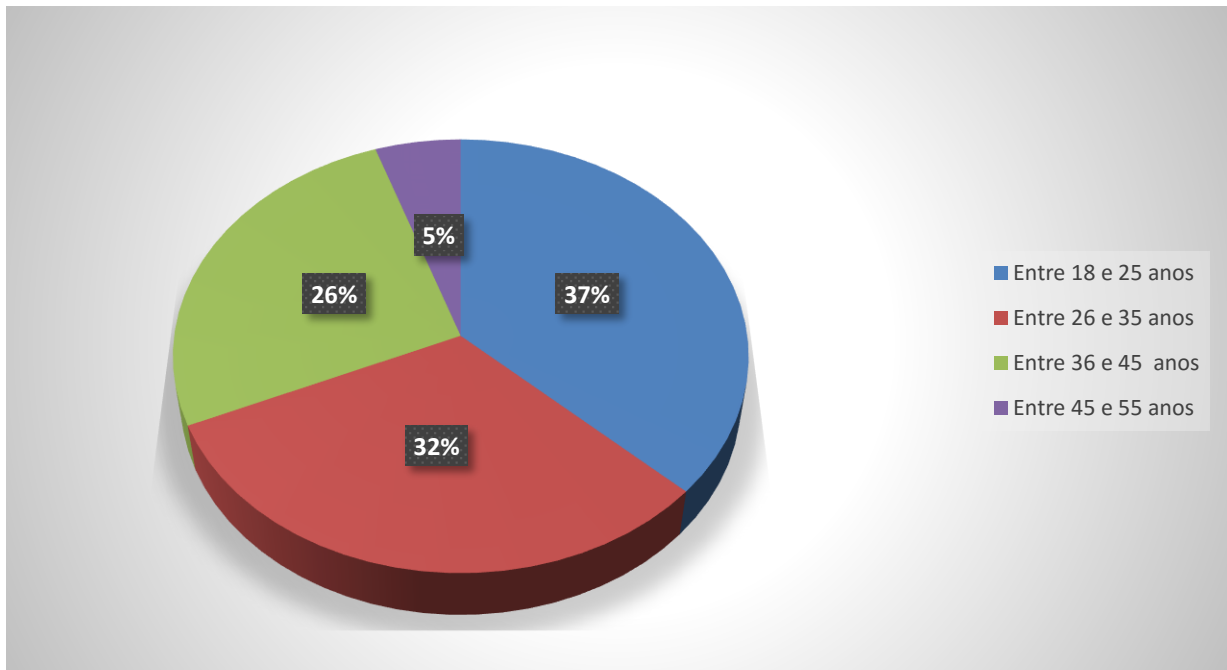
GRÁFICO 1 – Distribuição percentual de colaboradores e quantidade de respondentes



Fonte: Pesquisa direta, 2015.

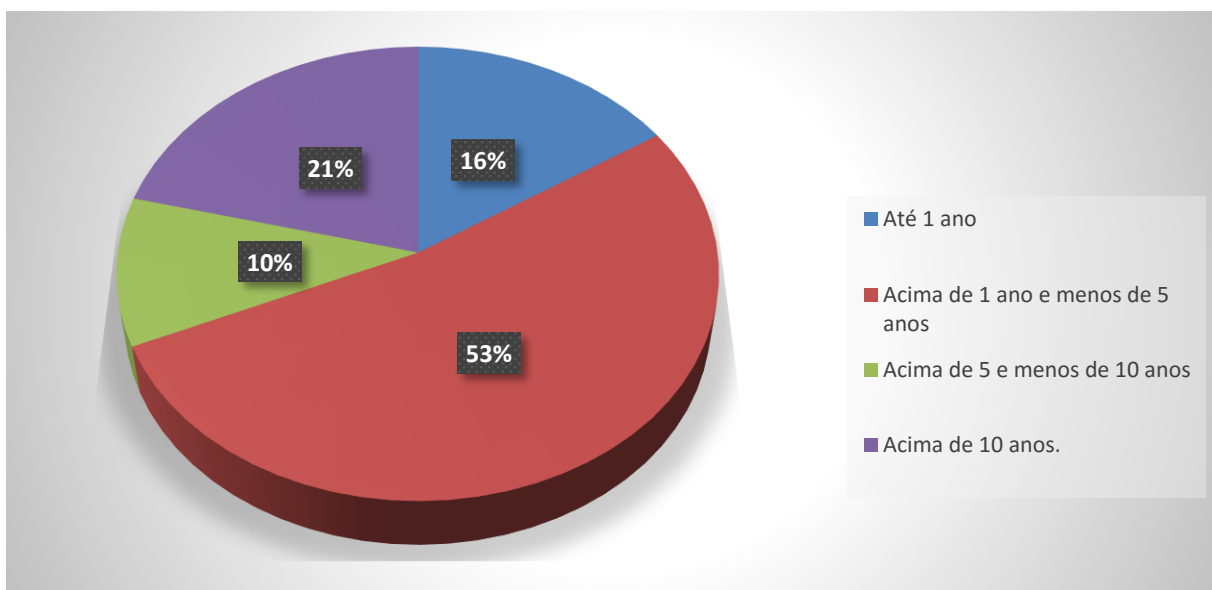
No gráfico anterior, dos 61% dos colaboradores atuantes na empresa, 39% responderam ao questionário, pois os demais se encontravam de férias e/ou ausentes no dia da aplicação do questionário.

GRÁFICO 2 – Distribuição percentual da faixa etária dos participantes da pesquisa



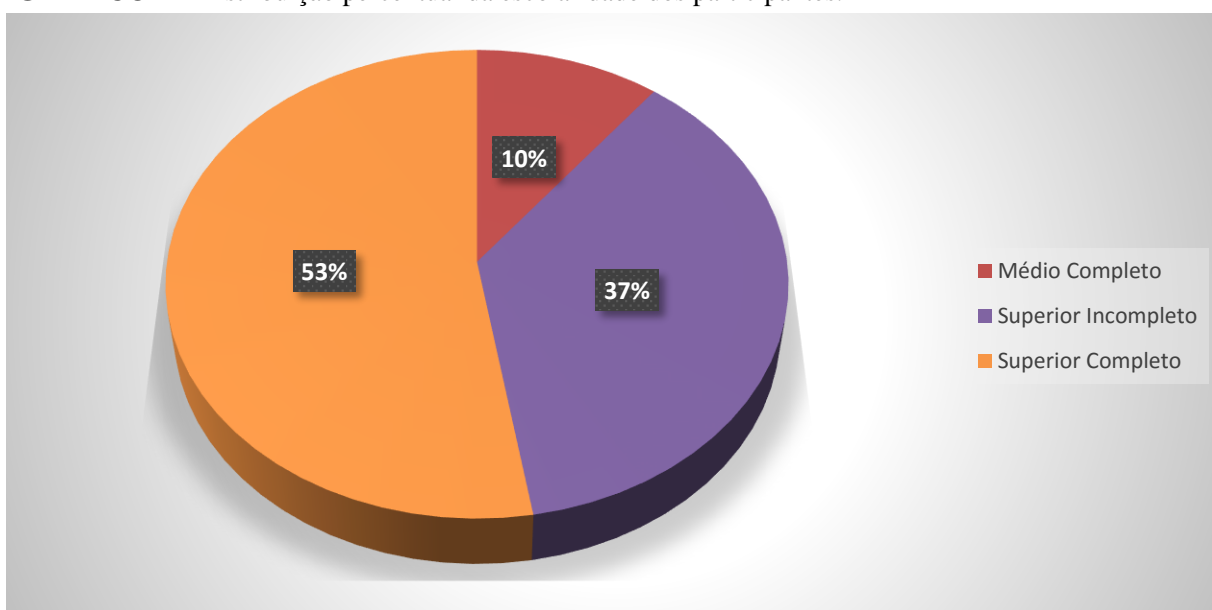
Fonte: Pesquisa direta, 2015.

Dos respondentes do questionário, a maioria está na faixa etária de 18 a 25 anos, seguida da faixa etária de 26 a 35. O que mostra um equilíbrio na atuação, que configura uma empresa com colaboradores jovens, onde a soma chega a 69% dos pesquisados com menos de 36 anos, que segundo Knowles, nos tornamos adultos perante a sociedade quando passamos a desempenhar papéis de adultos, como votar e trabalhar em tempo integral.

GRÁFICO 3 – Distribuição percentual do tempo de trabalho na empresa.

Fonte: Pesquisa direta, 2015.

A questão buscava saber o tempo de atuação na empresa, o que a pesquisa mostrou, foi que 53% trabalham há mais de um ano na empresa e menos de cinco, seguido pelos 21% que trabalham há mais de 10 anos. O que se observa é uma empresa formada por profissionais mais jovens, onde estes podem buscar e desenvolver competências empresariais.

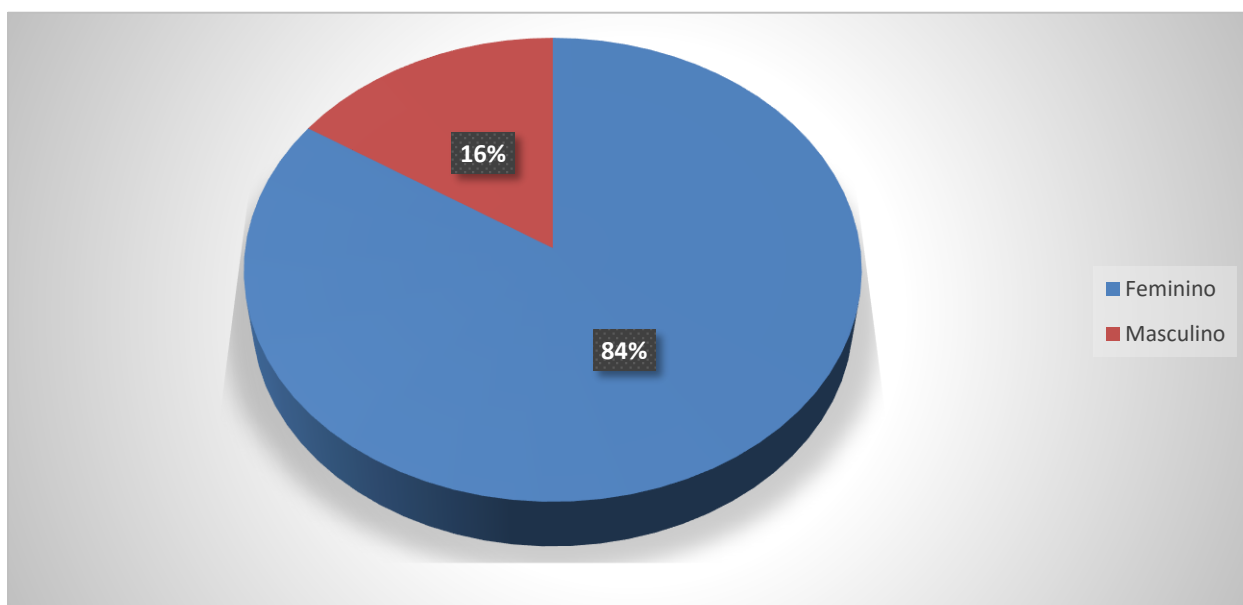
GRÁFICO 4 – Distribuição percentual da escolaridade dos participantes.

Fonte: Pesquisa direta, 2015.

Nessa questão, foi identificado que 53% dos pesquisados têm o ensino superior completo e apenas 37% possuem o superior incompleto. Com uma soma que chega a 90% dos

pesquisados que possuem o grau de escolaridade superior completo e/ou em andamento, poderíamos ter um número maior de leitores, já que deveríamos buscar ler bem mais quando chegamos na universidade.

GRÁFICO 5 – Distribuição percentual do sexo dos participantes



Fonte: Pesquisa direta, 2015.

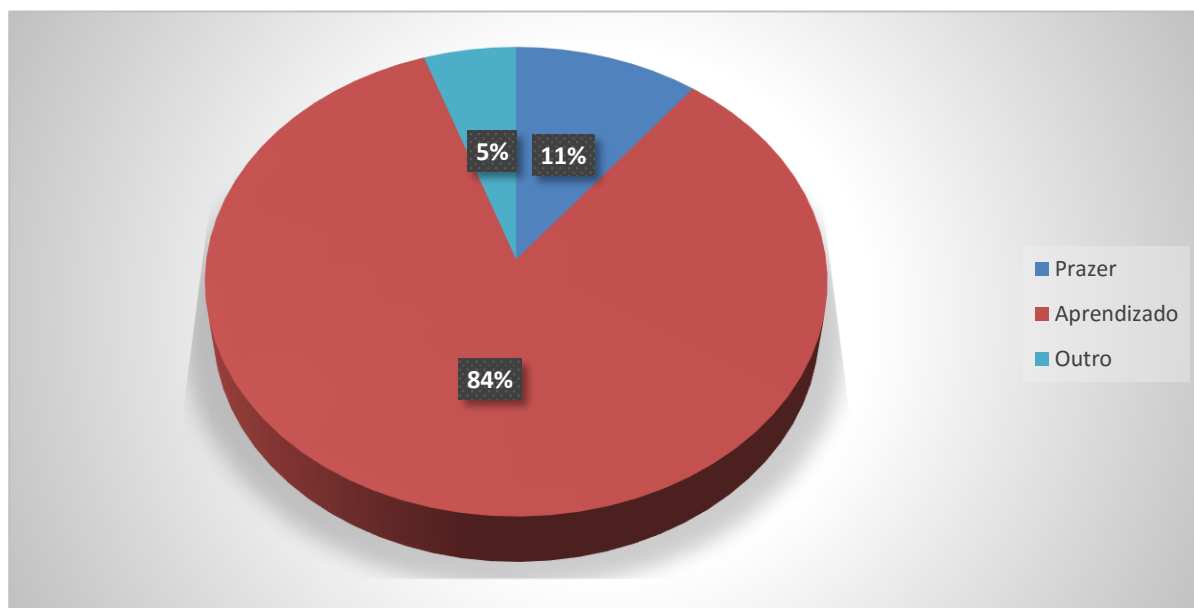
Percebe-se um número maior de mulheres correspondendo a 84% dos que responderam a pesquisa.

Ao analisar os gráficos anteriores, identifica-se que a empresa é formada por colaboradores com menos de 36 anos, que trabalham a menos de cinco anos na empresa e que já cursaram ou estão cursando o ensino superior.

4.2 ANÁLISE ESPECÍFICA DOS DADOS

Nesta etapa, serão abordadas as informações referentes às questões que buscavam descobrir as necessidades de leitura, percepção e motivação dos colaboradores, foram trabalhadas nove questões para os dados específicos.

Aos colaboradores, foi questionado se os mesmos sentiam necessidade de ler e 89% responderam que sim, que sentem a necessidade da leitura, e apenas 11% não sentem essa necessidade. Entre os 11% que disseram que não têm a necessidade de ler, os motivos são a falta de tempo e não ter a leitura como atividade prazerosa, portanto, não se motivando pra tal.

GRÁFICO 6 – Distribuição percentual da motivação para leitura.

Fonte: Pesquisa direta, 2015.

Com relação a motivação para a leitura, 84% dos colaboradores disseram que o aprendizado é o principal motivo para eles lerem e apenas 11% diz ler por prazer. O que confira que 95% dos colaboradores se sentem motivados para ler.

Na questão onde foi utilizada a Escala Likert, foram utilizadas 32 afirmativas onde os colaboradores escolheriam apenas uma, elas foram relacionadas com os números de 1 a 5 onde: **1-Concorda Totalmente; 2-Concorda; 3-Indiferente; 4-Discorda e 5-Discordam Totalmente**. Para uma melhor compreensão, as afirmações foram separadas por categorias, como pode ser visto a seguir.

4.2.1 Percepções sobre treinamento

TABELA 2 – Escala Likert – percepções em treinamentos

PERCEPÇÕES EM TREINAMENTO	1	2	3	TOTAL
Sempre tenho interesse em treinamentos proporcionados pela empresa.	53%	47%	-	100%
Percebo que os treinamentos me dão maiores chances de crescimento na empresa.	63%	26%	11%	100%
Mesmo que os treinamentos não me dessem visibilidade na empresa, eu os faria assim mesmo.	58%	21%	21%	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2015.

Sobre a percepção dos colaboradores com relação aos treinamentos na empresa, nota-se que a maioria concorda totalmente que os treinamentos oferecidos pela empresa são importantes para o desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional. Nota-se que os pesquisados têm mais interesse quando o treinamento é para crescimento dentro da empresa, mas o número de indiferença aumenta quando o treinamento passa a ser visto como crescimento pessoal, que não influenciará diretamente na empresa.

4.2.2 Incentivo à leitura

TABELA 3 – Escala Likert – incentivo a leitura

INCENTIVO A LEITURA	1	2	3	4	5	TOTAL
A leitura é um importante instrumento no desenvolvimento social e cultural do adulto.	95%	5%	-	-	-	100%
A leitura de livros no ambiente organizacional contribui para o meu desenvolvimento pessoal.	84%	16%	-	-	-	100%
A leitura de livros no ambiente organizacional contribui para o meu desenvolvimento profissional.	89%	11%	-	-	-	100%
Os programas de incentivo de leitura para adultos são importantes.	74%	26%	-	-	-	100%
A leitura de livros com temas organizacionais durante o horário de trabalho é importante para o desenvolvimento da organização	58%	32%	10%	-	-	100%
Gosto de ler em casa e com tranquilidade.	58%	16%	21%	5%	-	100%
O ambiente de trabalho tira a minha atenção.	-	33%	28%	28%	11%	100%
Gosto de ler a noite.	22%	44%	22%	6%	6%	100%
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois desenvolve as minhas competências.	5%	53%	10%	32%	-	100%
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois tenho um espaço adequado, com tranquilidade.	5%	10%	32%	42%	11%	100%

Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois não sou interrompido no momento da leitura.	-	5%	32%	47%	16%	100%
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois os livros são custeados pela empresa e isto demonstra desejo no meu desenvolvimento pessoal.	-	47%	21%	21%	11%	100%
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois não atrasará o meu trabalho no dia a dia.	5%	32%	21%	32%	10%	100%
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois tenho os colegas que ajudam na compreensão e debate dos temas.	11%	58%	5%	21%	5%	100%
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois esta atitude é valorizada pelos meus superiores.	-	42%	42%	11%	5%	100%
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois percebo o meu desenvolvimento e compreensão dos fatos organizacionais com mais clareza.	11%	79%	5%	5%	-	100%
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois tomo melhores decisões e aprendo mais rapidamente o que tenho que fazer.	26%	58%	5%	11%	-	100%
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho quando a leitura tem uma relação direta com as minhas tarefas.	21%	74%	5%	-	-	100%
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois após a leitura temos a oportunidade de reunir com outros colegas para trocar ideias.	32%	63%	5%	-	-	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2015.

Na segunda categoria, as afirmações foram separadas de acordo com as motivações dos colaboradores e interesses dos mesmos sobre a leitura, como eles percebem o ambiente que estão inseridos para o desenvolvimento e envolvimento literário, bem como o envolvimento empresarial. Percebemos um número bem diversificado com relação a leitura, com uma soma de 17%, os pesquisados discordam que o ambiente de trabalho tire a sua atenção, mas não possuem o hábito de ler a noite. Mas em contra partida, não se sentem motivados a ler no ambiente de trabalho, pois não há um espaço tranquilo para a prática da leitura, bem como a leitura atrasará o trabalho. Ainda há muito que ser feito com relação ao incentivo a leitura em ambientes empresariais, desde espaços dedicados a prática, flexibilidade de horários, interesse por parte da equipe, acesso a livros de áreas diversas e principalmente motivação para crescimento pessoal com a leitura.

4.2.3 Usando vídeo para incentivar

TABELA 4 – Escala Likert – vídeo como incentivo

VIDEO COMO INCENTIVO	1	2	3	4	5	TOTAL
O uso de vídeo no ambiente de trabalho proporciona condições para debate.	47%	42%	11%	-	-	100%
O vídeo pode ser usado como livro: posso recuar, repetir e avançar, parar para refletir sobre o assunto	37%	47%	11%	5%	-	100%
O vídeo pode auxiliar no desenvolvimento de competências.	37%	58%	-	5%	-	100%
O uso do vídeo isolado de outro recurso não constitui uma fonte rica de aprendizagem.	16%	26%	11%	47%	-	100%
O vídeo para treinamento me atrai mais do que a leitura apenas.	5%	21%	48%	26%	-	100%
Prefiro vídeos de até 10 minutos a vídeos longos.	33%	22%	28%	6%	11%	100%
O vídeo proporciona uma melhor condição de participação de debates em grupo.	10%	42%	37%	11%	-	100%
Descrevo melhor as situações quando as vejo do que quando as leio.	16%	21%	47%	16%	-	100%
O vídeo adequado para cada contexto de ensino – aprendizagem me coloca mais rapidamente dentro	11%	50%	17%	22%	11%	100%

do contexto do que apenas a leitura.						
Se o treinamento tiver uso do vídeo e do livro, eu me motivaria mais do que apenas o livro.	22%	56%	17%	5%	-	100%

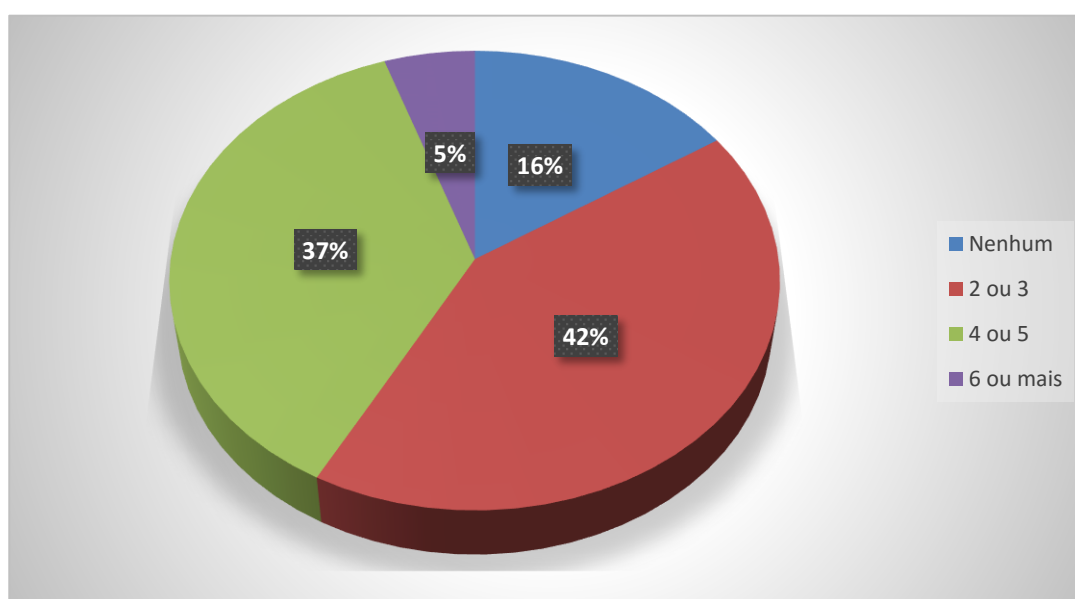
Fonte: Pesquisa direta, 2015.

Com relação a meios alternativos de incentivar a leitura empresarial, nota-se que há uma condição de melhoria da parte motivacional dos colaboradores, pois adicionando o vídeo como parte do projeto oferecido pela empresa, eles se sentiram mais determinados para participações em debates.

Ao avaliar as percepções dos colaboradores sobre interesse em treinamentos oferecidos pela empresa, nota-se que 100% dos pesquisados concordam que têm interesse, o que valoriza os funcionários e os métodos de trabalho da empresa, mas passando para as afirmações onde os treinamentos não dessem tanta visibilidade, a concordância diminui. Quanto ao fato de considerar a importância do incentivo a leitura, percebe-se que a maioria dos colaboradores concorda com a importância da mesma, mas ao partir para uma análise mais minuciosa a respeito de leitura organizacional, nota-se que as opiniões começam a se divergir.

Percebe-se ainda que para alguns colaboradores o fato do ambiente ser tranquilo e parecer acolhedor contam bastante, pois ao juntar os dados de duas afirmações sobre ambiente ser tranquilo para a leitura, temos uma soma de 80% de concordância dos pesquisados.

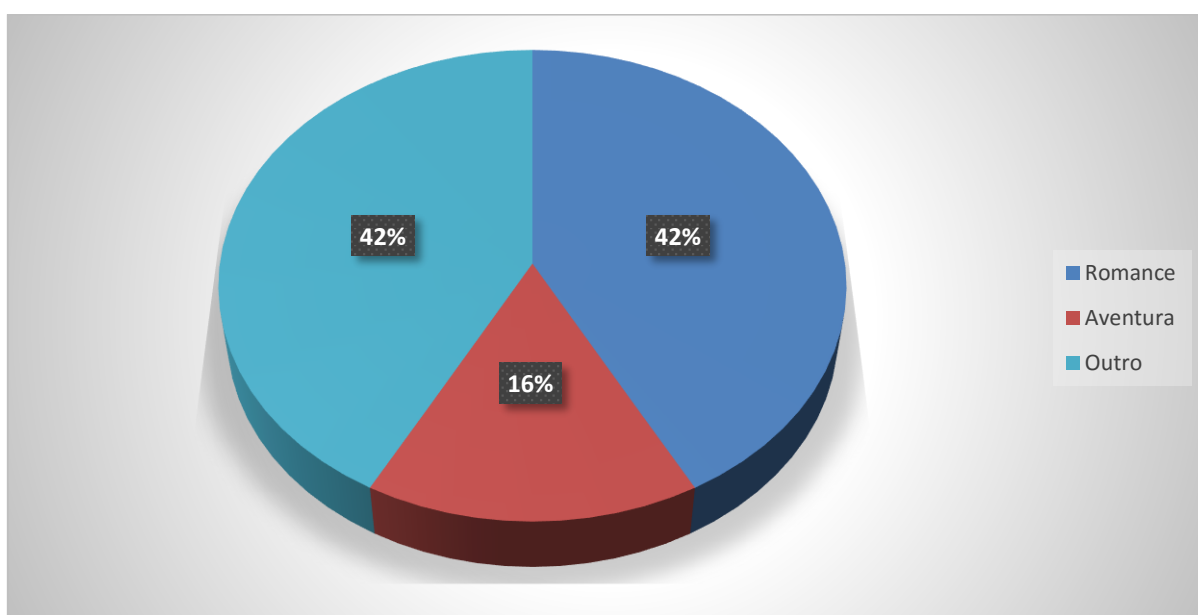
GRÁFICO 7 – Distribuição percentual de média de livros lidos por ano.



Fonte: Pesquisa direta, 2015.

O gráfico 7 mostra a relação dos colaboradores com os livros, com esses dados, percebe-se que apenas 5% ler mais de 6 livros por ano e 16% não leem livro algum. Nesse percentual, nota-se que 42% dos colaboradores leem de 2 a 3 livros por ano, o que chega a ser bem preocupante, pois, se cada um ler um livro por mês, pelo menos, teríamos um número de 12 livros lidos por ano. O que ainda não é um número excelente, tendo em vista a vasta gama de títulos disponibilizados na internet, até os livros físicos que podemos comprar a um preço mais acessível. O que não podemos é deixar de buscar informação, informação que nos fará crescer intelectualmente, informação que iremos transformar em conhecimento e ampliar o nosso vocabulário, sem contar que ainda será ampliada a capacidade de criar ambientes, de buscar soluções e disseminar histórias.

GRÁFICO 8 – Gênero literário dos colaboradores



Fonte: Pesquisa direta, 2015.

Sobre o gênero literário, os colaboradores dizem preferir o romance e outro tipo de literatura, onde os 42% que responderam preferir outros livros, citam livros com temas religiosos, livros jurídicos e livros com temas organizacionais, mas nesse último item, foi citado apenas uma vez.

Com relação há como passam o tempo livre que dispõem, 42% dizem passar o tempo lendo e 48% dizem passar o tempo fazendo outras coisas, como: sair com a família, dormir, treinar e praticar esportes.

Seguindo com as questões, foi perguntado aos colaboradores se eles indicariam o projeto de leitura da Dental Gold para outras pessoas, e 89% dizem que recomendaria e 11% dizem que talvez pudessem recomendar.

Analisando a última questão feita aos colaboradores, perguntou-se se indicariam a Dental Gold como um exemplo de empresa que investe nas pessoas, e 95% deles indicam a empresa como investidora de pessoal.

Percebe-se que, ao analisar as questões aplicadas aos colaboradores, a principal motivação dos mesmos para a leitura é a aprendizagem. Ao tratar a leitura como um instrumento importante para o desenvolvimento social e cultural do adulto, os respondentes concordam com a afirmação, mas ao tratar de temas organizacionais nos livros ou sobre se sentirem a vontade para leituras no ambiente de trabalho, a uma diferença de respostas. Pois os mesmos se sentem motivados a lerem no ambiente de trabalho, mas poucos citaram gostar de livros com temas organizacionais, bem como por não haver um espaço adequado para a leitura, o que os desmotivam a ler, pois são interrompidos nesses momentos.

Portanto, em uma empresa onde 69% dos profissionais é formada por pessoas abaixo dos 36 anos, com menos de cinco anos na empresa e com curso superior concluído ou em andamento, é de se pensar como, ainda assim, existe fatores para não se sentirem motivados com a leitura, principalmente leitura de caráter organizacional.

5 CONCLUSÕES

A leitura faz parte da vida de todo mundo, desde criança até quando chega a fase adulta, sendo assim, o incentivo a ler desde cedo proporciona uma qualidade melhor de aprendizado e interação com a sociedade, com o meio ao qual estamos inseridos. Com isso, deve ser percebido que ler é fundamental, que nos auxilia a desenvolver habilidades cognitivas, bem como nos torna mais perceptivos. Sendo assim, essa pesquisa buscou identificar, através de questionário, as motivações de adultos com relação à leitura.

A educação de adultos vem sendo discutida ao longo dos anos e ao perceber a dificuldade de envolvê-los com a leitura, diversos estudiosos se empenharam para contribuir com o desenvolvimento educacional e motivacional dos mesmos. Mas foi a partir das obras de Malcolm Knowles que a educação de adultos ganhou ênfase e nome, a chamada andragogia.

Durante a pesquisa, descobriu-se que os adultos aprendem o que querem e quando querem, desde que isso lhe traga algum benefício. Quando nos deparamos com uma empresa que busca incentivar seus funcionários a lerem mais, a se aperfeiçoarem mais, percebeu-se um fato bastante curioso que nos chama atenção: como jovens que estão trabalhando a menos de cinco anos na empresa, têm um curso superior ou estão concluindo não tem hábito de leitura? Como ainda há adultos que estão na universidade e/ou faculdade e não se motivam a ler? Como está funcionando os sistemas de ensino das nossas universidades e faculdades para com o ensino dessas pessoas?

Há muitas perguntas sem respostas ainda, e com base no que foi pesquisado, percebe-se que adultos aprendem diferente um do outro, que cada um tem suas habilidades e necessidades perante a sociedade e não se deve tratar e ensinar as mesmas coisas, os mesmos temas e assuntos sem antes perceber como cada um aprende e quais são as suas verdadeiras necessidades.

Com base na pesquisa e na literatura utilizada e respondendo ao problema da pesquisa, concluiu-se que os principais fatores motivacionais para a leitura empresarial na empresa Dental Gold são: ler no ambiente de trabalho onde pode desenvolver as competências dos colaboradores, bem como ter colegas para auxiliar na compreensão de debates e percepção de desenvolvimento e compreensão de fatos organizacionais, como sentir-se mais motivado devido ao fato da leitura ter uma ligação direta com as tarefas realizadas. Ou seja, os colaboradores sentem-se mais a vontade com relação a leitura desde que ela tenha uma

ligação de ser partilhada com os demais, mesmo os que se sentem menos confortáveis para uma leitura no ambiente de trabalho.

Deve-se levar em consideração que os fatores não motivacionais, como: não possuírem ambiente mais adequado onde não possam ser interrompidos e que a leitura atrasa as tarefas do dia a dia, ainda são citados.

Portanto, com base no que foi pesquisado e analisado na coleta de dados, sugeriu-se fazer algumas implicações gerenciais acerca do exposto: Construir um espaço para leitura, onde os colaboradores não sejam interrompidos e que tenham um ambiente adequado; investir em mais obras literárias, tanto voltadas para a área empresarial, quanto voltadas a outros temas, bem como abrir debates e buscar com os colaboradores livros e artigos que gostariam de trabalhar no espaço dedicado a leitura.

Com essa pesquisa, foi possível compreender que estamos menos interessados em leitura, o que é bastante grave. A educação de adultos vem sendo discutida ao longo dos anos e percebendo a dificuldade de envolvê-los com a leitura, diversos estudiosos se empenharam para contribuir com o desenvolvimento educacional e motivacional dos mesmos.

REFERÊNCIAS

BAMBERGER, Richard. **Como incentivar o hábito da leitura**. São Paulo: Cultrix, 1977.

FREIRE, Paulo. **A importância do ato de ler: em três artigos que se completam**. São Paulo: Cortez, 2011.

KNOWLES, Malcolm. **Aprendizagem de resultados: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MARTINS, Maria Helena. **O que é leitura**. São Paulo: Brasiliense, 2012.

MUCCHIELLI, Roger. **A formação de adultos**. São Carlos: Martins Fontes, 1980.

OLIVEIRA, Ari Batista de. **Serie Facilitação de Aprendizagem**. Disponível em: <<http://www.brazil4.com.br/servidor/iand>> Acesso em 10 jan.2015.

UNESCO. **A educação de adultos em retrospectiva: 60 anos de CONFINTEA**. Brasília, 2014. Disponível em: < http://www.unesco.org/new/pt/brasil/pt/about-this-office/single-view/news/adult_education_in_retrospective_60_years_of_confintea_pdf_only/#.VMUf19LF-Tg > Acesso em 21 jan.2015.

_____. Confintea VI. Brasília, 2010. Disponível em: < <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001877/187787por.pdf> > Acesso em 21 jan. 2015.

_____. **Relatório Global sobre Aprendizagem e Educação de Adultos**. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001886/188644por.pdf>> Acesso em 21 jan. 2015.

_____. **Segundo Relatório Global sobre Aprendizagem e Educação de Adultos**. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.unesco.org/new/pt/brasil/pt/about-this-office/single-view/news/portuguese_version_of_the_second_global_report_on_adult_learning_and_education/#.VMUgSNLF-Tg> Acesso em 21 jan. 2015.

APÊNDICE A – Instrumento de Coleta de Dados

Princípios Andragógicos como Meios de Incentivar a Leitura na Área Empresarial

Dados Gerais

1. IDADE:

- Entre 18 e 25 anos Entre 26 e 35 anos Entre 36 e 45 anos
 Entre 45 e 55 anos Entre 55 e 70 anos

2. HÁ QUANTO TEMPO TRABALHA NA DENTAL GOLD?

- Até 1 ano Acima de 1 ano e menos de 5 anos
 Acima de 5 e menos de 10 anos Acima de 10 anos.

3. ESCOLARIDADE:

- Fundamental Incompleto Médio Completo Fundamental Completo
 Superior Incompleto Médio Incompleto Superior Completo

4. GÊNERO:

- Feminino Masculino

Dados Específicos:

5. VOCÊ SENTE A NECESSIDADE DE LER?

- Sim (pule para a questão 7) Não

6. SE RESPONDEU NÃO, QUAL O MOTIVO DE NÃO LER?

- Não tenho tempo Não gosto de ler Acho os livros muito chatos
 Outro _____

7. PRINCIPAL MOTIVAÇÃO PARA LER:

- Prazer Aprendizado Sou obrigado
 Necessidade para promoção/aprovação Outra _____

8. ASSINALE COM UM “X” NAS COLUNAS DA DIREITA NA TABELA ABAIXO, O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA EM RELAÇÃO ÀS AFIRMAÇÕES, SENDO:

- (1) **Concordo Totalmente–CT;** (2) **Concordo–C;** (3) **Indiferente– I;**
 (4) **Discordo – D;** (5) **Discordo Totalmente–DT.**

AFIRMAÇÕES	1 CT	2 C	3 I	4 D	5 DT
Sempre tenho interesse em treinamentos proporcionados pela empresa.					
Percebo que os treinamentos me dão maiores chances de crescimento na empresa.					
Mesmo que os treinamentos não me dessem visibilidade na empresa, eu os faria assim mesmo.					
A leitura é um importante instrumento no desenvolvimento social e cultural do adulto.					
A leitura de livros no ambiente organizacional contribui para o meu desenvolvimento pessoal.					
A leitura de livros no ambiente organizacional contribui para o meu desenvolvimento profissional.					
Os programas de incentivo de leitura para adultos são importantes.					
A leitura de livros com temas organizacionais durante o horário de trabalho é importante para o desenvolvimento da organização.					
Gosto de ler em casa e com tranquilidade.					
O ambiente de trabalho tira a minha atenção.					
Gosto de ler a noite.					
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois desenvolve as minhas competências.					
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois tenho um espaço adequado, com tranquilidade.					
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois não					

sou interrompido no momento da leitura.					
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois os livros são custeados pela empresa e isto demonstra desejo no meu desenvolvimento pessoal.					
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois não atrasará o meu trabalho no dia a dia.					
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois tenho os colegas que ajudam na compreensão e debate dos temas.					
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois esta atitude é valorizada pelos meus superiores.					
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois percebo o meu desenvolvimento e compreensão dos fatos organizacionais com mais clareza.					
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois tomo melhores decisões e aprendo mais rapidamente o que tenho que fazer.					
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho quando a leitura tem uma relação direta com as minhas tarefas.					
Sinto-me motivado (a) a ler no ambiente de trabalho, pois após a leitura temos a oportunidade de reunir com outros colegas para trocar ideias.					
O uso de vídeo no ambiente de trabalho proporciona condições para debate de temas sobre o ambiente de trabalho e o seu desenvolvimento.					
O vídeo pode ser usado como um livro: posso recuar, repetir e avançar, parar para refletir sobre o assunto.					
O vídeo pode auxiliar no desenvolvimento de competências necessárias para o meu desenvolvimento na empresa.					
O uso do vídeo isolado de outro recurso não constitui uma fonte rica de aprendizagem.					
O vídeo para treinamento me atrai mais do que a leitura					

apenas.					
Prefiro vídeos de até 10 minutos a vídeos longos.					
O vídeo proporciona uma melhor condição de participação de debates em grupo. Sinto-me mais motivado a participar quando vejo um filme do que quando leio um texto.					
Descrevo melhor as situações quando as vejo do que quando as leio. Assim percebo que a minha aprendizagem é melhor com uso de vídeos.					
O vídeo adequado para cada contexto de ensino – aprendizagem me coloca mais rapidamente dentro do contexto do que apenas a leitura.					
Se o treinamento tiver uso do vídeo e do livro, eu me motivaria mais do que apenas o livro.					

9. MÉDIA DE LIVROS QUE LÊ POR ANO:

- () Nenhum () 2 ou 3 () 4 ou 5 () 6 ou mais

10. QUE TIPOS DE LIVROS VOCÊ PREFERE:

- () Romance () Aventura () Fantasia
 () Terror () Outro_____

11. COMO VOCÊ PREFERE PASSAR O SEU TEMPO?

- () Lendo () Nas Redes Sociais () Assistindo TV
 () Outro_____

12. VOCÊ INDICARIA O PROGRAMA DE LEITURA PARA OUTRA PESSOA NA SUA EMPRESA OU FORA DELA?

- () Sim () Talvez () Não

13. VOCÊ INDICARIA A DENTAL GOLD PARA UM AMIGO COMO EXEMPLO DE EMPRESA QUE INVESTE NAS PESSOAS?

Sim

Talvez

Não