



CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

ALICELMA ROSANA DA SILVA FERRACIOLI

O PAPEL DO PEDAGOGO NAS EMPRESAS

**Apucarana
2018**

ALICELMA ROSANA DA SILVA FERRACIOLI

O PAPEL DO PEDAGOGO NAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pedagogia da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Licenciatura em Pedagogia.

Orientadora: Prof.^a Me. Marlene Mariotto Gaspar.

Apucarana
2018

ALICELMA ROSANA DA SILVA FERRACIOLI

O PAPEL DO PEDAGOGO NAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pedagogia da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Licenciatura em Pedagogia, com nota final igual a 89, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Marlene Mariotto Gaspar
Faculdade de Apucarana

Prof: Paula Tamyres Moya
Faculdade de Apucarana

Prof: Rosana Meire Cazadei Rezende
Faculdade de Apucarana

Apucarana, 12 de novembro de 2018.

A Deus por me fortalecer...

*Aos meus pais pelo carinho e apoio
sempre...*

AGRADECIMENTOS

Dedico esse trabalho em especial ao meu filho Miguel, que soube compreender a minha ausência durante esses quatro anos de curso e me incentivou conferindo minhas notas ao final de cada bimestre, e também a minha família pelo incentivo e companheirismo de todas as horas.

A professora e orientadora Marlene Mariotto, pelo apoio e motivação na realização de todas as etapas deste trabalho.

Aos professores e amigos do curso, pois juntos trilhamos uma etapa importante de nossas vidas.

A todos que direta ou indiretamente colaboraram para a realização deste trabalho.

Obrigada!

“É mais fácil obter o que se deseja com um sorriso do que à ponta da espada.”

William Shakespeare

FERRACIOLLI, Alicelma. **O papel do pedagogo nas empresas**. 52p. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Graduação em Pedagogia. Faculdade de Apucarana - FAP. Apucarana-Pr. 2018.

RESUMO

A temática dessa pesquisa é o papel do pedagogo nas empresas, mediante as novas modificações que estão ocorrendo nestas organizações empresariais, alguns espaços de atuação estão se abrindo para o pedagogo. Com novos horizontes sendo abertos, estes profissionais estão deixando de atuar somente no universo escolar, mas também, ingressando em novas áreas e dedicando-se em ambientes empresariais. Dessa forma, o objetivo é compreender o papel do pedagogo no espaço não escolar, com foco em ambiente empresarial, nos recursos humanos. Tomamos como objeto de estudo, os conhecimentos sobre: a história do curso de pedagogia, e seu surgimento. Além disso, refletimos sobre, o pedagogo no espaço não escolar. Por fim, tratamos sobre os conceitos do pedagogo empresarial e suas metodologias realizadas a partir das pesquisas editais de concursos, com análise qualitativas dos dados obtidos. Concluímos que o papel do profissional em pedagogia é evidenciado nos editais dos concursos para o pedagogo empresarial, com ênfase na elaboração e execução de projetos, assim como foco na atividade de treinamento. Há a importância da preparação deste profissional, por meio da especialização na sua área, para exercer a função de pedagogo empresarial.

Palavras-chave: Pedagogia Empresarial. Recursos Humanos. Empresa.

FERRACIOLLI, Alicelma. **The role of the pedagogue in companies**. 52 p. Course Conclusion Work (Monograph). Graduation in Pedagogy. Faculty of Apucarana - FAP. Apucarana-Pr. 2018.

ABSTRACT

The thematic this research is the role of the pedagogue in companies, through the new changes this is occurring this place in these business organizations, some spaces of action are opening up for the pedagogue. With new horizons being opened, these professionals are not only acting in the school universe, but also, joining new areas and dedicating themselves in business environments. Thus, the objective is to understand the role of the pedagogue in non school space, with the focus on business environment, human resources. We take as object of study the knowledge about: the history of the course of pedagogy, and its emergence. Besides that, we reflect on the pedagogue in non-school space. Finally, we deal with the concepts of the business pedagogy and its methodologies based on the competitive bidding, with qualitative analysis of the data obtained. We conclude the role of the professional in pedagogy is evidenced in the calls for tenders for the business pedagogue, with emphasis on the design and execution of projects, as well as focus on the training activity. It is important to prepare this professional, through specialization in your area, to exercise the role of business education.

Keywords: Business Pedagogy. Human Resources. Company.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Conhecimento presente em concursos para pedagogo em espaço não escolar.....	38
Quadro 2 – Titulação, regida em concurso para pedagogo empresarial.....	41
Quadro 3 – Atribuições do pedagogo descrito em espaço não escolar.....	43
Quadro 4 – Competências presentes em concursos para pedagogo nas empresas.....	46

LISTA DE SIGLAS

CNE/CP	Conselho Nacional de Educação/ Conselho Pleno
FAP	Faculdade de Apucarana
LDB	Leis de Diretriz e Bases
MEC	Ministério da Educação
ONG	Organização não Governamental
RH	Recursos Humanos
USAID	United States Agency for International Development

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	PROBLEMA DE PESQUISA	14
3	OBJETIVOS	14
3.1	Objetivo Geral.....	14
3.2	Objetivos Específicos.....	14
4	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
4.1	A história do curso de pedagogia.....	15
4.2	Pedagogo no espaço não escolar.....	21
4.3	O Pedagogo Empresarial.....	25
5	METODOLOGIA	36
5.1	Procedimento da pesquisa	36
6	RESULTADOS E DISCUSSÃO	37
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
	REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

O pedagogo empresarial surge no mercado, desenvolvendo dentro da empresa um trabalho, no setor de recursos humanos. Esse trabalho vem cada dia mais ocupando espaço, na necessidade da empresa, formação ou preparação na contribuição dos Recursos Humanos. Com isso o pedagogo exerce o seu papel dentro de uma empresa com competência e habilidade no trabalhar em equipe. Tendo como a organização empresarial um espaço educativo que busca melhorias, estratégias e metodologia que garantam uma melhor aprendizagem.

Este trabalho possui a seguinte problemática: qual é o papel do pedagogo em espaço não escolar, especificamente nos Recursos Humanos? Com base no problema de pesquisa elaboramos o objetivo geral a seguir: compreender o papel do pedagogo no espaço não escolar, com foco em ambiente empresarial, no RH.

O trabalho do pedagogo empresarial vai além do planejar, ele tem que saber ser flexível ao planejar as atividades de formação profissional, para que possa atingir as metas esperadas e a possibilidade de desempenho de cada aprendiz seja claramente definida e informada ao aprender. Desse modo o pedagogo pode observar o desempenho de cada profissional, através do seu trabalho aplicado (RIBEIRO, 2010).

Para melhor compreensão deste trabalho, abordamos os seguintes assuntos. A fundamentação teórica sobre a história do curso de pedagogia, com a compreensão dos marcos de mudanças políticas, econômicas e sociais durante a década de 1930, decorrente da crise econômica. O curso de pedagogia nasce articulado à formação de professores, por membros diferentes da intelectualidade ligada à educação, sendo que o pedagogo era um técnico da educação e não um gestor da educação.

Logo após essa seção da fundamentação teórica abordamos o papel do pedagogo em ambientes não escolares, e a sua importância do seu trabalho dentro das empresas, ONGs, Hospitais e outros ambientes, o processo educativo foi visto como uma prática institucional pertencente apenas à escola, sendo está o único lugar onde o pedagogo poderia atuar (SANT'ANNA, 2010).

Por fim, este o trabalho do pedagogo empresarial, como veremos ao longo deste trabalho, o Recursos Humanos existe desde o século XVIII, o qual era mais rígido e não tão amplo como nos dias atuais. Desde então, esse trabalho vem sendo cada vez mais exigido dentro das empresas, devido à globalização e as distribuições de tarefas dentro das empresas (CHIAVENATO, 2009).

Portanto, ocorre à necessidade deste profissional de pedagogia empresarial ser uma pessoa crítica, capaz de adaptar-se à mudanças que contribuam efetivamente para o processo empresarial.

Desta forma, a empresa poderá orientar suas políticas, planos e ações, integrando todos em torno da aquisição das competências necessárias à aquisição dos objetivos organizacionais.

2 PROBLEMA DE PESQUISA

Qual é o papel do pedagogo em espaço não escolar, especificamente no Recursos Humanos?

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Compreender o papel do pedagogo no espaço não escolar, com foco em ambiente empresarial, nos Recursos Humanos.

3.2 Objetivos Específicos

- Aprofundar os conhecimentos sobre a função do Pedagogo Empresarial e as ações que a compreendem;
- Pesquisar as competências definidas para o pedagogo empresarial, com base em editais de concursos analisados;
- Analisar e descrever dados e informações relevantes sobre o pedagogo empresarial na sociedade atual.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

4.1 A história do curso de pedagogia

O Brasil teve um marco de mudanças políticas, econômicas e sociais durante a década de 1930, decorrente da crise econômica. Para Sokolowski (2013), deixar o mercado mais exigente, impondo melhor capacitação escolar, gerando na população trabalhadora uma necessidade de organizar suas condições escolares, em muitos casos reivindicar mais escolas.

Sokolowski (2013) descreve que o governo começou a tomar iniciativas para responder a essas reivindicações. Paralelamente, um grupo de intelectuais educadores sob a inspiração de novos ideais de educação lançou um movimento de renovação educacional e, em 1932 publicou o Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova. Dentre outros assuntos, o Manifesto incorporou as reivindicações populares por mais escolas e defendeu a universalização do ensino como descreve Sokolowski (2013).

Sobre isso, salienta Azevedo (1932) apud Silva (2006), a classe a quem a educação serve ocasionou um desprendimento de interesses, deixando de contribuir para um privilégio, determinando condições econômicas e sociais do indivíduo. Segundo Azevedo (1932) apud Silva (2006), a educação nova foi alargando suas finalidades, indo além dos limites das classes, organizando uma hierarquia democrática, que recrutou todos os grupos sociais, sendo assim, abrindo na educação oportunidades de adaptação em relação ao campo do trabalho de pedagogo quanto à organização curricular do curso.

Para os autores Shiroma, Moraes e Evangelista (2007), o grupo de intelectuais entendia que o emergente processo de industrialização necessitava de políticas educacionais que modernizassem a educação. Eles defendiam uma nova pedagogia que fosse eficaz na formação de cidadãos adequados a esse processo. Esses intelectuais davam muita importância à organização racional do trabalho ao ponto de valorizarem “métodos de uma pedagogia que viabilizasse no meio escolar

a realização das máximas organizadoras exigidas pelo trabalho indústria” (SHIROMA; MORAES; EVANGELISTA, 2007, p. 19).

De acordo com Sokolowski (2013), atendendo a essas reivindicações foram criadas a Universidade de São Paulo em 1934 e a Universidade do Distrito Federal em 1935. Foi com a fundação dessas universidades que se organizaram e se implantaram as licenciaturas e o curso de pedagogia, estendidos para todo o país pelo Decreto-lei nº 1.190 de 4 de abril de 1939. Este Decreto-lei organizou a Faculdade Nacional de Filosofia, que tinha por finalidades, dentre outras, a de preparar candidatos ao magistério do ensino secundário e normal e, preparar trabalhadores intelectuais para o exercício de atividades técnicas.

Para Silva (2006), o curso de pedagogia no Brasil iniciou na década de trinta, ao longo dessa história houve várias mudanças. Como esse curso vem se caracterizando ao longo dessa história, mostra as alterações que ocorreu desde início à reformulação da LDB. O Curso de Pedagogia no Brasil “[...] foi instituído [...] através do decreto-lei n. 1.190 de 4 de abril de 1939” (SILVA, 2006, p. 11). Este Decreto:

[...] reorganizou a Faculdade Nacional de Filosofia, Ciências e Letras e a Faculdade Nacional de Educação, instituídas em 1937, que unificadas passaram a se denominar Faculdade Nacional de Filosofia, dividida em quatro seções: Filosofia, Ciências, Letras e Pedagogia, que incluía mais uma, a Didática (CRUZ, 2008, p. 47).

Silva (2006) salienta ainda que o curso de pedagogia nasce articulado à formação de professores, por membros diferentes da intelectualidade ligada à educação, sendo que o pedagogo era um técnico da educação e não um investigador da educação. Nessa época o professor tinha o curso normal para atuar como docente no antigo primário.

De acordo com Sokolowski (2013), a Faculdade Nacional de Filosofia ministrava os seguintes cursos de licenciatura: filosofia, matemática, física, química, história natural, geografia e história, ciências sociais, letras clássicas, letras neolatinas, letras anglo-germânicas e o curso de pedagogia.

Nessa época vivia o impacto do movimento escola nova e a necessidade de garantir maiores espaços para estudos e as condições de trabalho dos professores, a maioria leigos, no início o modelo da pedagogia chamado 3+1, um curso de três

anos de bacharel, depois mais um ano de didática e, assim os licenciados com essa divisão, o curso de bacharelado cursando as seguintes disciplinas: matemática, história da filosofia, sociologia, psicologia educacional, fundamentos biológicos da educação, estatísticas educacional, história da educação, fundamentos sociológicos da educação, administração escolar, educação comparada, filosofia da educação, assim descreve Sokolowski (2013).

O esquema de “3+1” vigorou até 1941, quando por meio do Decreto-lei n. 3.454, de julho de 1941, todas as faculdades de filosofia, ciências e letras foram proibidas de realizar simultaneamente o curso de didática com qualquer dos cursos de bacharelado (SAVIANI, 2008).

O Decreto-lei nº 1.190 de 4 de abril de 1939, descreve que o curso de pedagogia fora criado com o objetivo de “preenchimento dos cargos técnicos de educação do Ministério da Educação” (Art. 51, c).

Com o curso concluído em didática, o pedagogo exercia seu cargo como técnico, e na licenciatura, estes estariam habilitados a atuarem no magistério, no ensino secundário e normal. Porém, esse esquema de 3+1 foi proibido nos cursos de pedagogia. Ainda na década de trinta foram marcados por intenso combate político relacionado às questões educacionais, ao destacar as formações de docentes, em relação à reforma educacional. Sendo que tinham consciência que a educação possuía um papel fundamental na construção de um estado nacional moderno (VIEIRA, 2008 apud EVANGELISTA, 2002).

Para Silva (2006) o curso era estruturado da seguinte forma:

- a- Pedagogia Bacharelado: complementos de matemática, história da filosofia, sociologia, psicologia educacional, fundamentos biológicos da educação, estatística educacional, história da educação, fundamentos sociológicos da educação, administração escolar, educação comparada, filosofia da educação.
- b- Curso de Didática: didática geral, didática especial, psicologia educacional, administração escolar, fundamentos biológicos da educação, fundamentos sociológicos da educação (SILVA, 2006, p. 12).

Para Saviani (2008), o curso de bacharel em Pedagogia precisava de uma didática apenas geral e específica para a formação como licenciado, sendo assim,

pouco tempo depois parte desta didática foi excluída, dificultando a compreensão sobre o trabalho do pedagogo.

Segundo Silva (2006), uma inadequação em relação ao profissional bacharel, “[...] de um lado, pela expectativa do exercício de funções de natureza técnica a serem realizadas por esse bacharel e, de outro, pelo caráter exclusivamente generalista das disciplinas fixadas para sua formação” (SILVA, 2006, p. 13). Havia uma proposta para o bacharel trabalhar como técnico, mas não se especificava qual seria exatamente o seu trabalho, o que se sabia era que “[...] atuando como técnico, o pedagogo aproximava-se de um perfil profissional não docente, ou seja, aquele que exercia atividades administrativas vinculadas à educação” (CASTRO, 2007, p. 04).

No Parecer CNE/CP nº 5/2005 é apresentado um breve histórico do Curso de Pedagogia, em que se reforça essa divisão entre bacharelado e licenciatura:

A dicotomia entre bacharelado e licenciatura levava a entender que no bacharelado se formava o pedagogo que poderia atuar como técnico em educação e, na licenciatura, formava-se o professor que iria lecionar as matérias pedagógicas [...] (BRASIL, 2005, p. 03).

Considerando a complexidade dessa educação, de acordo com o Art. 58, LDB 9394/96, permitia: “os bacharéis em pedagogia, que se matriculassem no curso de didática não serão obrigados à frequência nem aos exames das disciplinas que tinham cursado em pedagogia”. Assim, apenas duas disciplinas a serem cursadas: didática geral e didática especial. A criação do curso de pedagogia, nos termos do Decreto-lei nº 1.190 de 4 de abril do ano 1939, evidencia que os legisladores distinguiam o trabalho do “técnico do Ministério da Educação” do trabalho do docente, este último reservado apenas à formação complementar para a docência. (BRASIL, 2005, p.08).

O objetivo principal do curso de pedagogia era a formação de um profissional apto para a atuação na administração pública da educação, o que fica manifesto no Art. 51. “A partir de 1º de janeiro de 1943, será exigido: c) para o preenchimento dos cargos de técnicos de educação do Ministério da Educação, o diploma de bacharel em pedagogia”.

O projeto de reformas educacionais era parte destacada do projeto de civilização, que propugnava a construção de uma cultura, a qual exigia que o ensino fosse de qualidade e, para alcançar a qualidade pretendida, fazia-se necessário a formação de professores em cursos de nível médio nas escolas normais; desse modo, a proposição de políticas públicas; a expansão do mercado; a homogeneização da sociedade; a projeção brasileira internacional; a construção do Estado Nacional; criar universidades e formar os professores secundários, a qual fazia parte dessa estratégia de ensino (EVANGELISTA, 2002).

A autora relata ainda que o otimismo sobre a educação era tão grande, nele pareciam estar contidas as soluções para os problemas do país, sendo elas: econômicos, sociais e políticos (EVANGELISTA, 2002).

Durante o Regime Militar, nos anos de 1960, o Ministério da Educação (MEC) firmou convênios com a United States Agency for International Development (USAID), com o intuito de garantir assistência técnica e cooperação financeira à educação brasileira. O verdadeiro objetivo desses acordos, muito mais que um interesse pela educação brasileira, era de natureza econômica, como explica Minto (2012):

Os MEC-USAID inseriam-se num contexto histórico fortemente marcado pelo tecnicismo educacional da teoria do capital humano, isto é, pela concepção de educação como pressuposta do desenvolvimento econômico. Nesse contexto, a “ajuda externa” para a educação tinha por objetivo fornecer as diretrizes políticas e técnicas para uma reorientação do sistema educacional brasileiro, à luz das necessidades do desenvolvimento capitalista internacional (MINTO, 2012, p. 1).

Na década de 1990 houve uma grande reforma do Estado brasileiro, considerando um marco na adesão nacional à ideologia no país, a partir do governo do presidente Fernando Collor de Mello. Para Vieira (2008), as políticas neoliberais foram difundidas pela América Latina de acordo com Evangelista; Shiroma; Moraes (2003, p. 55). “com Collor deflagrou-se o processo de ajuste da economia brasileira às exigências da reestruturação global da economia”.

De acordo com Cury (2001) apud Vieira (2008), o texto da Lei de Diretrizes e Bases da Educação – Lei n. 9394, de dezembro de 1996 - tem diferentes vozes, no

qual chamam atenção para apresentação de como uma legislação moderna e flexível.

E para Evangelista, Shiroma e Moraes (2003, p.51)

É importante compreender como o governo conseguiu sancionar uma legislação que por omitir as responsabilidades cabíveis ao Estado não cerceia o Executivo de por em andamento seu próprio projeto político-educativo por outras vias (EVANGELISTA; SHIROMA; MORAES, 2003, p. 51).

Nessa perspectiva os autores ainda salientam que após a promulgação da Lei n. 9394/96, uma série de ações foi implementada pelo governo trazendo modificação para a educação no nosso país, desde a Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio até o Ensino Superior – novas denominações para a antiga Educação pré-escolar, Ensino de 1º Grau, Ensino de 2º grau e Ensino de 3º grau.

Entre as medidas tomadas pelo Conselho Nacional de Educação a respeito da formação de professores após a promulgação da LDB, destacou a resolução de 2/97. A complementação pedagógica para qualquer graduado/bacharel que atue como professor na Educação Básica, assim. essa regulamentação dos cursos sequencias chamado 3 1, que abriram a possibilidade de retomada das antigas licenciaturas curtas de 1.600 horas, a criação dos Institutos Superiores de Educação, específicos para a formação de professores para a Educação Básica.

De acordo com a implantação das novas diretrizes curriculares (Resolução CNE/CP nº 01 de 15/5/2006) para o curso de pedagogia, faz-se importante contemplar a possibilidade de atuação desses profissionais em outros setores do mundo do trabalho para atender aos anseios de uma educação verdadeiramente de qualidade.

Desse modo, houve varias interpretações sobre o desempenho do pedagogo nessa nova percepção. Para o autor Aguiar (2005), era uma nova chance para o pedagogo no desempenho do seu trabalho. "Conhecimentos e habilidades, atitudes e valores que lhes possibilitem permanentemente irem construindo seus saberes, fazeres docentes a partir das necessidades e desafios que o ensino como prática social lhes coloca no cotidiano."(AGUIAR, 2005, p.821).

Ainda segundo a referida autora Pimenta (2005), essa resolução implantava a desvalorização do pedagogo: essa resolução contribuirá para uma desprofissionalização maior dos professores, dada a abrangência da nova diretriz para esse curso. (PIMENTA, 2005, p. 18).

Conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais nos artigos 4º e 5º da Resolução CNE/CP n. 01/2006, que definem a finalidade do curso de pedagogia e as aptidões requeridas do profissional desse curso:

Art. 4º O curso de Licenciatura em Pedagogia destina-se à formação de professores para exercer funções de magistério na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar e, em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.

Parágrafo único. As atividades docentes também compreendem participação na organização e gestão de sistemas e instituições de ensino, englobando:

I - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de tarefas próprias do setor da Educação;

II - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de projetos e experiências educativas não escolares;

III - produção e difusão do conhecimento científico-tecnológico do campo educacional, em contextos escolares e não escolares. (BRASIL, 2006).

Nesse sentido, para o autor Aguiar (2005), a formação no curso de pedagogia deverá assegurar a articulação entre a docência, a gestão educacional e a produção do conhecimento na área da educação, que por sua vez não limitará a atuação desse profissional apenas para a docência; desse modo o pedagogo vem atuando nas empresas.

4.2 Pedagogo no espaço não escolar

No século XV surgiu um movimento renascentista, no qual a educação passou a ser vista como oportunidade e desenvolvimento de novas possibilidades. De acordo com Libâneo (2009), ha uma diversidade na prática educativa na sociedade. Libâneo (2009) apud Beillerot (1985) ainda descreve os campos de

atuação do pedagogo como uma esfera de ação educativa: escolar e extraescolar. Ainda salienta que:

No campo da ação pedagógica extraescolar distinguem-se profissionais que exercem sistematicamente atividades pedagógicas e os que ocupam apenas parte de seu tempo nestas atividades:

- Formadores, animadores, instrutores, organizadores, técnicos, consultores, orientadores, que desenvolvem atividades pedagógicas (não escolares) em órgãos públicos, privados e públicos não estatais, ligadas às empresas, às culturas, aos serviços de saúde, alimentação, promoção social etc.;
- Formadores ocasionais que ocupam parte de seu tempo em atividades pedagógicas em órgãos públicos estatais e não estatais e, empresas referente à transmissão de saberes e técnicas ligadas às outras atividades profissionais especializadas. Trata-se, por exemplo, de engenheiros, supervisores de trabalho, técnicos etc., que dedicam boa parte do tempo a supervisionar ou a ensinar trabalhadores no local de trabalho, orientar estagiários etc. (LIBÂNEO, 2009, p. 59).

Gohn (2005) relata a pouca importância dada até meados dos anos 1980 a este campo, pois todas as atenções estavam voltadas para a educação formal, a qual ocorre em espaços escolares, pois a educação não formal é vista como extensão da formal. Nesse sentido, a educação não formal ou não escolar tratava-se de programas ou campanhas de alfabetização de adultos cujos objetivos transcendiam a mera aquisição da compreensão da leitura e da escrita e, se inscreviam no universo da participação sociopolítica das camadas populares, objetivando integrá-las no contexto urbano industrial.

Segundo Ribeiro (2010), a pedagogia na empresa compreende que seu trabalho tem a necessidade de formação ou preparação dos Recursos Humanos, buscando melhorias dentro e até mesmo fora da empresa, entendidos como fator principal do êxito empresarial. A atuação do pedagogo empresarial está diretamente ligada às atividades de planejamento, gestão, pesquisa, controle e avaliação de aprendizagem, em busca de melhorias para empresa.

A autora aponta também que o pedagogo tem que ser dinâmico dentro de uma empresa para estabelecer metas propostas para um bom desempenho profissional, ele tem que estar seguro e consciente do seu trabalho desenvolvido (RIBEIRO, 2010).

Estas situações assumem no âmbito organizacional uma dimensão de treinamento ou de desenvolvimento conforme a pedagogia efetiva, independente do meio onde se realiza, implica uma permanente interface com outras áreas do conhecimento (RIBEIRO, 2010, p.09).

Por muitos anos, o processo educativo foi visto como uma prática institucional pertencente apenas à escola, sendo está o único lugar onde o pedagogo poderia atuar (SANT´ANNA, 2010).

Por meio da entrevista feita às pedagogas Joana da ONG X e do Hospital Geralda, elas relatam que processo de ensino e aprendizagem acontece em diferentes âmbitos, sendo indispensável à atuação do pedagogo em espaços não escolares. Sant`Anna (2010) cita em sua pesquisa a pedagoga Geralda descreve:

O pedagogo, diferente de outros profissionais, tem facilidade de se comunicar. Em seu curso de formação foi preparado para lidar com pessoas de diferentes meios; esse profissional tem uma facilidade imensa de trabalhar em grupo, consegue desenvolver estratégias para sensibilizar as pessoas e, os outros profissionais não tem. O psicólogo, a assistência social, por exemplo, são muito técnicos, não conseguem fazer projetos. O pedagogo é mais humano. O pedagogo tem chance de mudar muitas coisas (sis) (SANT` ANNA, 2010, p. 62).

Para Sant`Anna (2010), a valorização desse profissional dentro da empresa é muito grande por sua forma de trabalhar. A cada dia o pedagogo utiliza de fundamentos de diversas áreas do conhecimento para elaborar estratégias, para uma melhor compreensão do seu trabalho e das pessoas envolvidas nele. Tal abordagem também é apontada por Ultich, ele descreve que "(...) como defensores dos funcionários, devem descobrir também maneiras de resolver o desequilíbrio, recursos e demandas (ULTICH,1998, p.163). "

A autora ainda aborda que o papel do pedagogo envolve tudo o que diz respeito ao ser humano dentro de uma empresa, desde o desenvolvimento profissional ao seu estado emocional, assim ele tem que enfrentar vários desafios e, cabe a ele investigar, conhecer cada um para que todos possam atingir seus objetivos, para que ambas as partes não sejam prejudicadas (SANT"ANNA, 2010).

Ribeiro (2010) afirma que o aperfeiçoamento do profissional depende de cada empresa, e cada empresa tem um padrão a ser seguido. Com toda esta nova proposta e possibilidade de atuação, o pedagogo também se transforma, e vai se adequando a esta nova realidade, se posicionando como profissional capacitado para caminhar junto a esta transformação da sociedade e as necessidades da empresa, assim o pedagogo cumprindo o seu papel, também muda suas organizações de trabalho para se adaptar essas necessidades que aparecem no seu cotidiano.

A mudança constante é uma prerrogativa dos processos de aprendizagem nas empresas. Mudam tanto as funções quanto aspectos didáticos metodológicos na instituição da aprendizagem. Na medida em que as tarefas de formação nas empresas assumem um caráter anticepitivo e contínuo em termos da qualidade, o trabalho de manutenção da qualificação profissional é acompanhado de tarefa de preparar, apoiar e dirigir processos de mudanças nos métodos de formação que envolve de uma aprendizagem transmitida para aprendizagem orientada na ação e na experiência (RIBEIRO, 2010, p.31).

Com essa postura a pedagogia só tem a ganhar cada vez mais o seu espaço, abrindo novas possibilidades de forma competente na sua atuação. O pedagogo empresarial cumpre papel dentro das empresas e das organizações, articulando as necessidades junto da gestão de conhecimento (RIBEIRO, 2010).

Os profissionais pedagogos também desenvolvem suas habilidades não somente dentro de empresas, mas sim, em hospitais, casas de recuperação, conforme descreve Miranda (2009). É importante a criatividade do pedagogo para atender a individualidade de cada criança ou adolescente hospitalizado em várias idades em condições de saúde.

Conseguimos entender por excelência o profissional da educação, que pode estar atuando em ambientes educativos que vão além da sala de aula. Conforme a resolução CNE/CP nº1, de 15 de maio de 2006, em seu artigo 5º, o pedagogo deverá trabalhar em espaços escolares e não escolares, na promoção da aprendizagem de sujeitos em diferentes fases do desenvolvimento humano, em diversos níveis e modalidades do processo educativo. De acordo com Miranda (2009), além disso, deverá identificar problemas socioculturais e educacionais com

postura investigativa, integrativa e propositiva em face de realidades complexas, com vistas a contribuir para superação de exclusões sociais, étnico-raciais, econômicas, culturais, religiosas, políticas e outras.

As Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Pedagogia relatam que o profissional poderá ser capaz de estar atuando nos campos onde seja necessário, no parágrafo IV do Art. 5º, “trabalhar, em espaços escolares e não escolares, na promoção da aprendizagem de sujeitos em diferentes fases do desenvolvimento humano, em diversos níveis e modalidades do processo educativo” (BRASIL, 2006, p. 02). As diretrizes não esclarecem como deve ocorrer a formação e, deixa em aberto para cada instituição priorizar a sua matriz curricular.

4.3 O Pedagogo Empresarial

Conforme Ribeiro (2003), o pedagogo deixa de ser o mesmo pedagogo do século XVIII, XIX e até mesmo século XX. Assim, este profissional que atravessa séculos executando o seu papel de preceptor, de transformador do conhecimento e do comportamento humano, chega ao século XXI com uma nova proposta, sua efetiva atuação em espaços não escolares, que buscam a aprendizagem e a transformação do comportamento humano, tanto quanto na da educação formal.

Desse modo ao longo da história educacional brasileira, o pedagogo apresenta-se como um profissional que atravessa diversas mudanças, desde formação geral até habilitações específicas, buscando suprir as necessidades educacionais vivenciadas em cada momento histórico. O pedagogo tornou-se um profissional mencionado nas leis de diretrizes e bases da educação nacional, ora como especialista (supervisor, orientador, administrador, planejador, inspetor), ora como generalista no contexto atual.

De acordo com a Lei no 9394/96, artigo 64, referente à formação de especialista:

A formação de profissionais da educação para a administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida nesta formação a base comum nacional (BRASIL, 1996).

Como salienta Pascoal (2007):

Criado na década de 1930 no Brasil, o curso de Pedagogia tem como seu berço a Grécia clássica, onde se iniciam as primeiras reflexões sobre a ação pedagógica. A palavra pedagogo, de onde veio o termo pedagogia, significa literalmente aquele que conduz a criança (agogôs, que conduz), no caso, o escravo que acompanha a crianças à escola. Com o tempo, o sentido se amplia para designar as reflexões feitas em torno da educação, como: o que é melhor ensinar, como é melhor ensinar e para que ensinar (2007, p. 185).

Para Libâneo (2009), o que justifica a existência da pedagogia é a forma como são organizados os estudos sistemáticos das práticas educativas, que tem na sociedade um papel fundamental da condição humana. A pedagogia segundo o autor serve para buscar novos recursos e procurar por novas estratégias, tendo os processos necessários às práticas educativas. Nesse sentido, a educação tem uma dimensão de continuidade que se traduz na transmissão dos conhecimentos, da cultura e dos valores, ao mesmo tempo de ruptura, ou seja, de se produzir novos conhecimentos, novas culturas e novos valores.

Para Ribeiro (2010), o pedagogo é especialista nos conhecimentos da ciência e da arte da educação, conseguindo relacionar um conjunto de doutrinas e de princípios, desenvolvendo métodos de ensino para levar o conhecimento até seus alunos. O autor se refere ainda ao fato de que, o pedagogo consegue conduzir o comportamento das pessoas, não somente das crianças, mas também nos adultos gerando uma mudança de comportamento das pessoas que melhore tanto na sua vida profissional quanto pessoal. O autor ainda salienta que atuação do pedagogo dentro da empresa é caracterizada pelas possibilidades que são pouco conhecidas. Seu surgimento vincula-se à ideia de estar preparando mais o RH das empresas, como: seleção de profissionais na entrevista de emprego, gerenciamento de salário e benefícios, capacitando os funcionários e entre outras participações do pedagogo, sendo de extrema importância para o crescimento e o desenvolvimento da empresa. Com esse conhecimento da equipe e possível melhorar a gestão de pessoas com o auxílio do pedagogo junto ao setor de recursos humanos, sendo este um setor de extrema importância para o crescimento da empresa.

Como Ribeiro (2010) aponta o surgimento do pedagogo em espaço não escolar, está vinculado à formação e preparação dos Recursos Humanos para desenvolvimento das organizações nas empresas, a fim de que estes possam desenvolver um trabalho com os demais funcionários, com o propósito de ajustar as falhas, pensar estrategicamente, ter habilidade para as relações humanas: saber, aprender, treinar e delegar, tarefas estas, solicitadas aos profissionais no mercado globalizado, assim podemos entender que o pedagogo é um profissional que domina determinados saberes, em determinadas situações, transforma e dá novas configurações a estes saberes e, ao mesmo tempo assegura a dimensão ética dos saberes que dão suporte à sua práxis no cotidiano do seu trabalho. Com esse conhecimento, cada vez mais as empresas descobrem a importância da educação no trabalho e percebem a influência da ação educativa do pedagogo na empresa. (RIBEIRO, 2010).

Diante deste contexto, Ribeiro (2010) descreve que o Pedagogo Empresarial está inserido na empresa auxiliando no desenvolvimento das competências e habilidades de cada indivíduo, para que cada profissional saiba lidar com várias demandas, com incertezas, com várias culturas ao mesmo tempo, direcionando o resultado positivo para o mercado do trabalho sobre o efeito coletivo. Gerenciar processos de mudança exige novas posturas e novos valores organizacionais, características fundamentais para empresas que pretendem manterem-se ativas e competitivas no mercado, onde cada dia esse mercado se torna mais competitivo.

A atuação pedagogo na empresa será de estruturação e reestruturação do trabalho em uma determinada área problemática, pois Morgan (1996) mencionava que quando a organização é vista por alguém de fora, essa pessoa tem a percepção de sugestão diferente das pessoas que estão envolvidas no processo, assim a realidade diferente da atual e, quando trabalhado de forma combinada e em conjunto o resultado será uma produção totalmente diferente com novas descobertas e, interpretações entre pessoas e máquinas percebendo a sua relação em diferentes espaços.

As empresas precisam cada vez mais da pedagogia empresarial para que proponham novos trabalhos para o setor de Recursos Humanos, desse modo o trabalho do pedagogo vai além de desenvolver pessoas, é mais do que cuidar, informar e motivar. Ele proporcionará um ambiente de aprendizado desenvolvendo

um aprendizado com as pessoas, aplicando em seu trabalho os conhecimentos adquiridos, que Senge (2002, p. 40) classifica em: pensamento sistêmico, domínio pessoal, modelos mentais, a construção de uma visão compartilhada e aprendizagem em equipe.

Para Datner (2016), a intervenção do Pedagogo esta diretamente ligada na área de Recursos Humanos, onde desenvolverão dinâmicas de grupos, jogos de desenvolvimento de equipes e outros (DATNER, 2006). Para que no trabalho haja uma relação interpessoal saudável, sendo fundamental apaziguar os conflitos de relacionamento, assim as pessoas poderão exprimir suas angústias e aflições, trocar informações e estabelecer um momento de descontração e interação.

De acordo com Moscovici (1998):

Vale enfatizar, reiteradamente, que as relações interpessoais no grupo são tão ou mais importantes do que a qualificação individual para as tarefas. Se os membros relacionam-se de maneira harmoniosa, com simpatia e afeto, as probabilidades de colaboração aumentam muito, a sinergia pode ser atingida e resultados produtivos surgem de modo consistente (MOSCOVICI, 1998, p.47).

Para Bonfim (2004), este setor é o responsável em desenvolver os treinamentos e pelo processo educacional do trabalhador no âmbito da organização, a necessidade de ter uma corrente pedagógica que oriente as práticas educativas, pois são elas que irão sustentar teoricamente o processo de aprendizagem chamado treinamento ou pedagogia organizacional.

Para Silva (2006, p.18), “O pedagogo empresarial pode ser o responsável em muitas empresas, pela criação de projetos educacionais que venham facilitar o aprendizado dos funcionários, a disseminação dos conhecimentos em todos os setores que necessitam do seu trabalho. O pedagogo é responsável pela aprendizagem dos funcionários e, para isso deve elaborar projetos necessários levando o conhecimento adquiridos.

Para Bonfim (2004), este setor é o responsável em desenvolver os treinamentos educacionais ao trabalhadores no âmbito da organização, e para tal fim e necessário ter uma corrente pedagógica que oriente as práticas

educativas, pois são elas que irão sustentar teoricamente o processo de aprendizagem chamado treinamento ou pedagogia organizacional.

Nessa perspectiva, o trabalho organizacional empresarial requer um trabalhador pensante, criativo, pró-ativo, analítico, com habilidade para resolução de problemas e tomada de decisões, capacidade de trabalho em equipe e, em total contato com a rapidez de transformação e a flexibilização dos tempos atuais.

Para o pedagogo, o essencial é amar o trabalho e ter o conhecimento científico, além de desempenhar seu papel da melhor forma possível, e, sempre estar conectado o máximo de informação possíveis.

Holtz (2006) salienta que uma empresa é uma associação de pessoas que tem por finalidade, explorar uma atividade com objetivo definido, liderada pelo empresário, pessoa empreendedora que dirige e lidera a atividade para atingir os objetivos também definidos. A Pedagogia é a ciência que estuda, aplica doutrinas e princípios visando um programa de ação em relação à formação, aperfeiçoamento e estímulo de todas as faculdades da personalidade das pessoas, de acordo com ideais e objetivos definidos (HOLTZ, 2006).

A autora ainda acredita que a “Pedagogia e a Empresa fazem um casamento perfeito”, desse modo a empresa precisa de um profissional que desenvolva trabalhos pedagógicos com seus funcionários.

Conforme Pascoal (2007), além dos conhecimentos gerais que são ofertados pelos cursos de Pedagogia, outros conhecimentos do pedagogo são importantes para as empresas e podem ser assim identificados: conhece recursos auxiliares de ensino, entendimento do processo de ensino e aprendizagem, sabe avaliar seus programas, estudou didática (arte de ensinar) no curso superior, sabe elaborar projetos como: Ética nas Organizações, Comportamento Humano nas Organizações, Cultura e Mudança nas Organizações, Educação e Dinâmica de Grupos, Relações Interpessoais nas Organizações, Desenvolvimento organizacional e Avaliação do Desempenho. Além desses pré-requisitos que são indispensáveis à função, outros se fazem necessários para uma boa atuação profissional (PASCOAL, 2007, p.90).

Ribeiro (2003) descreve que:

A Pedagogia Empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes consideradas como indispensáveis/necessárias à melhoria da produtividade. Para tal, implanta programa de qualificação/requalificação profissional, produz e difunde o conhecimento, estrutura o setor de treinamento, desenvolve programas de levantamentos de necessidades de treinamento, desenvolve e adéqua metodologias de informação e da comunicação às práticas de treinamento (RIBEIRO, 2003, p.11).

De acordo com Holtz (2006), ocorre a necessidade do pedagogo se tornar uma pessoa crítica e mais flexível e, que contribua efetivamente para o processo empresarial com objetivo primordial de se apresentar de forma prática e teórica na área de treinamento e desenvolvimento de pessoal, bem como transmitir técnicas de levantamento de necessidades, elaboração, mensuração, planejamento, desenvolvimento, administração, avaliação de atividades relacionadas à educação na empresa e de seus funcionários e, por meio do diagnóstico da realidade institucional, elaborar e desenvolver projetos, buscando conhecimento também em outras áreas profissionais.

O perfil do pedagogo desejado pelas empresas baseia-se nas seguintes habilidades: pensamento estratégico, criatividade, trabalho em equipe, capacidade de realização e inovação, direção de grupos de trabalhos, condução de reuniões, enfrentamento e análise em conjunto das dificuldades cotidianas das empresas, bem como problemas profissionais.

Talvez tenha chegado a hora de não mais os educadores ficarem responsabilizando o setor empresarial de cúmplices do capitalismo, do neoliberalismo e, que só almejam o lucro, a produtividade e a eficiência; por outro lado, nem os empresários ficarem colocando a responsabilidade da falta de competência de seus funcionários na escola que não soube prepará-los. Mas, ao contrário, é tempo de usufruir das conquistas tecnológicas no sentido de se formar parcerias, relações, interligações entre o mundo do trabalho empresarial e o mundo do trabalho educacional. Só assim nossa sociedade terá condições efetivas de evoluir econômica, social e educativamente, pois sempre se acreditou e se apostou que a educação seria capaz de transformar a realidade, buscando a verdadeira emancipação e, conseqüentemente a cidadania. Mas isso será possível na medida em que houver interesses convergentes entre os setores da educação formal e informal, escola/universidade e empresa (TREVISAN; LAMEIRA, 2003, p.1).

O Pedagogo Empresarial precisa de uma formação filosófica, humanística e técnica sólida a fim de desenvolver a capacidade de atuação junto aos recursos humanos da empresa. Via de regra, sua formação inclui disciplinas como: Didática Aplicada ao Treinamento, Jogos e Simulações Empresariais, Administração do Conhecimento, Ética nas Organizações, Comportamento Humano nas organizações, Cultura e Mudança nas Organizações, Educação e Dinâmica de Grupos, Relações Interpessoais nas Organizações, Desenvolvimento organizacional e Avaliação do Desempenho (RIBEIRO, 2010, p. 13).

De acordo com Pascoal (2007), as funções e atribuições do Pedagogo dentro da empresa estão relacionadas a cinco campos: atividades pedagógicas, técnicas, sociais, burocráticas e administrativas, podendo ser assim sintetizada:

- Conceber, planejar, desenvolver e administrar atividades relacionadas à educação na empresa;
- Diagnosticar a realidade institucional;
- Elaborar e desenvolver projetos, buscando conhecimento também em outras áreas profissionais;
- Coordenar a atualização em serviço dos profissionais da empresa;
- Planejar, controlar e avaliar o desempenho profissional dos funcionários da empresa;
- Assessorar as empresas no que se refere ao entendimento dos assuntos pedagógicos atuais (PASCOAL, 2007, p. 183).

Para Pardo, Silva e Cardoso (2013), a pedagogia empresarial é uma possibilidade de atuação do pedagogo ainda muito recente no Brasil, que surgiu pela necessidade da preparação e formação dos funcionários nas empresas, buscando um melhor desempenho e formação profissional dos trabalhadores. Algumas ações governamentais foram viabilizadas, por meio da lei nº 6.297/75, que dispõe sobre a dedução do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em projetos de formação profissional, e dá outras providências”.

De acordo com Simonetti (2009), o profissional educador não tem como base a ação docente, mas sim a ação pedagógica. Para Libâneo (2010), o pedagogo é um profissional que atua com várias práticas educacionais, sendo direta ou indiretamente ligadas à organização e aos processos de transmissão,

assimilação de saberes e modo de ação, com o objetivo de formação humana previamente definida em sua contextualização histórica.

Salienta D'Albuquerque (2013) que na empresa o pedagogo atua como um agente inovador no âmbito organizacional e importante instrumento para um mercado que é exigente competitivo e criativo, instruindo equipes e preparando atividades de motivação e comprometimento.

A Pedagogia Empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças, quanto em relação à ampliação e a aquisição de conhecimento no espaço organizacional. A Pedagogia Empresarial ocupa basicamente os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes diagnosticadas como indispensáveis/necessárias à melhoria da produtividade. (RIBEIRO, 2010, p. 11).

Silva, Costa e Mota (2014) observam que o trabalho pedagógico é para ajudar a amenizar esse problema trazendo dinâmicas de grupo, diálogo, pesquisa, debates, enfim, algo novo e diversificado para mudar a rotina de quem passa horas e horas dentro de seu ambiente de trabalho, valorizando assim o trabalhador que acima de tudo é um ser humano, que necessita ser reconhecido como tal. É por este motivo que as empresas estão abrindo as portas para o pedagogo empresarial para que possa trabalhar de modo consciente e competente na elaboração de projetos de modo a solucionar os problemas dentro do ambiente de trabalho, fazendo com que sejam indivíduos criativos e que possam trabalhar em grupos.

Segundo autores Silva, Costa e Mota (2014), o Pedagogo Empresarial busca estimular o autodidatismo, a capacidade de auto avaliação e autocrítica, habilidades profissionais e a capacidade de trabalhar em equipe. Citam ainda que é importante destacar sempre que cada colaborador é responsável pelo seu próprio aprendizado, assim é fundamental que seja mostrada a relevância da aprendizagem continuada ao longo da vida. Tais iniciativas devem despertar a responsabilidade social, visando formar profissionais competentes, de autoestima elevadas e comprometidos com a sociedade pós-revolução digital em que vivem (SILVA; COSTA; MOTA, 2014).

O pedagogo atuar em espaços não escolares ainda é foco de discussões e ainda há um pouco de preconceito por parte de tradicionalistas da educação formal, porém, este horizonte já é uma realidade, pois há uma procura pelos recém-

formados a este mercado de trabalho mais diversificado, onde o processo ensino-aprendizagem pode acontecer dentro e fora da escola (GONH, 2001).

Para D'Albuquerque (2013) o pedagogo empresarial atua na área de recursos humanos, na área de treinamentos e desenvolvimento de pessoas, recrutamento e seleção, desenvolvimento gerenciado, preparando, direcionando ou redirecionando funções e formando mão-de-obra especializada, atendendo às exigências da organização ao mesmo tempo em que se preocupa com o bem-estar dos funcionários.

Os novos modelos de gestão mostram a produção fundamentada na flexibilidade, diversificação e autonomia, no uso da tecnologia com automação flexível e no perfil do trabalhador gestor. O surgimento de um novo ambiente empresarial caracterizado por profundas e frequentes mudanças, pela necessidade de respostas cada vez mais ágeis, para garantir a sobrevivência da organização, gera um impacto significativo no perfil de gestores e colaboradores que as empresas esperam formar nestes novos tempos (EBOLI, 2004).

Para Silva; Costa; Mota (2014), todos os níveis hierárquicos devem se manter atualizados com os conhecimentos científicos, promovendo ações de reciprocidade, de trocas mutuas, por meio de suas ações de humanização.

Como função, o pedagogo acompanha constantemente o desenvolvimento profissional dos funcionários, por meio de avaliações periódicas de desempenho, ministrando cursos e palestras, tornando-se o mediador e o articulador de ações educacionais dentro do processo contínuo de mudanças e de gestão do conhecimento. Torna-se importante salientar que a atuação do pedagogo deve ser de forma relacionada e cooperativa com os outros profissionais da área de recursos humanos (GRECO, 2013).

Para Silva, Costa e Mota (2014), o Pedagogo Empresarial precisa estar atento às formas de processamento, decodificação e reinvenção da informação de modo que garanta o equilíbrio das relações intrapessoais e interpessoais no contexto institucional, por meio da qualificação de pessoas de uma organização nas áreas administrativas, operacional, gerencial.

O pedagogo empresarial como profissional que busca equilibrar o desenvolvimento organizacional e pessoal do colaborador poderá contribuir para o

sucesso de ambas as partes, mesmo sabendo que o resultado não será instantâneo, tanto empresa quanto empregados se sentirão satisfeitos.

Segundo Chiavenato (2009), as pessoas desenvolvem geralmente de maneira que possam ter uma carreira recompensadora na organização e, esta possa ter as pessoas de que necessita para funcionar no longo prazo.

Para D’Albuquerque (2013) a pedagogia na empresa ainda é recente no contexto brasileiro e por isso ainda existe o menosprezo pelo trabalho do profissional da educação, podendo o pedagogo ser substituído sem maiores preocupações por outros profissionais de Recursos Humanos. Sendo assim, é necessário esclarecer o papel de cada profissional dentro do campo empresarial na área de Recursos Humanos.

O papel do pedagogo é ser pesquisador, gestor e mediador do processo de aprendizagem dos funcionários de uma empresa. Pode-se dizer que a empresa também é um espaço educativo que visa garantir estratégias de aprimoramento de conhecimento com objetivos pré-definidos, provocando assim mudanças no desempenho individual (PRADO; SILVA; CARDOSO, 2013).

O pedagogo encontra-se diante de um desafio que é a qualidade social dentro do meio corporativo, qualidade essa que é entendida como “busca da interação do indivíduo consigo mesmo, a visão do todo, a percepção da vida, do ser humano com todas as suas complexidades e sua colocação dentro da sociedade.

Assim Ribeiro enfatiza:

[...] o pedagogo empresarial torna-se corresponsável pela promoção de um clima organizacional saudável, sendo articulador entre as peculiaridades organizacionais expressas em termos de perfis de desempenho considerados ideais para cada cargo/função e, os desejos e as aspirações do grupo que a compõem. (RIBEIRO, 2010, p. 10).

Trabalhar com pessoas não é uma tarefa fácil, é árduo, sofrido, um tanto complicado, muitas vezes é desanimador, mas é preciso traçar metas para chegar ao objetivo e perceber que tudo valeu a pena e que nada é impossível, pelo contrário, é possível sim quando se tem garra e determinação. É com esse espírito e

entusiasmo que o profissional que trabalha as pessoas e com as pessoas deve seguir em suas tarefas possíveis e às vezes até as “impossíveis”.

Nesse sentido, pode-se afirmar que por meio da aprendizagem organizacional os desafios foram vencidos e problemas resolvidos através do treinamento realizado com os operários, a motivação e articulação que ali estavam, a qual teve as demandas de mercado atendidas e o crescimento pessoal e profissional dos empregados garantidas.

O aprendizado do pedagogo é interpessoal, é aquele que se manifesta na compreensão do outro, sendo assim, a sua atuação tem como objetivo o desenvolvimento da empresa por meio do fortalecimento da cultura organizacional e o desenvolvimento humano dos sujeitos envolvidos com o processo.

“As organizações bem-sucedidas são aquelas que sabem conquistar e motivar as pessoas para que elas aprendam e apliquem seus conhecimentos na solução dos problemas e na busca de inovação rumo a excelência” (CHIAVENATO, 2009, p. 134).

Para que esse trabalho ocorra dentro de uma empresa de forma organizada, o pedagogo deve fazer uma investigação do local para acolher amostras e saber onde se encontra com maior dificuldade.

5 METODOLOGIA

A metodologia aplicada é a qualitativa, busca compreender o significado que os acontecimentos têm para pessoas comuns em situações particulares, enfatizando-se a importância da interação simbólica e da cultura para a compreensão do todo. De acordo com Prodanov e Freitas (2013,) há uma relação entre o mundo do sujeito e o mundo real, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa.

Para os autores já citados, o ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. Tal pesquisa é descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem. Na abordagem qualitativa, a pesquisa tem o ambiente como fonte direta dos dados. O pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, necessitando de um trabalho mais intensivo de campo. Nesse caso, as questões são estudadas no ambiente em que elas se apresentam sem qualquer manipulação intencional do pesquisador (PRODANOV; FREITAS, 2013). A utilização desse tipo de abordagem difere da abordagem quantitativa pelo fato de não utilizar dados estatísticos como o centro do processo de análise de um problema, não tendo, portanto, a prioridade de numerar ou medir unidades.

5.1 Procedimento da pesquisa

A pesquisa documental é caracterizada a fonte de coleta de dados está restrita a documentos escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. A pesquisa acontecerá por meio de estudo de editais de concursos para pedagogo em espaços empresariais, coletando os dados importantes para a realização da pesquisa.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada por meio de editais de concursos de diversas empresas, para pedagogo, tendo como objetivo compreender o papel do pedagogo no espaço não escolar, com foco em ambientes empresarial, nos Recursos Humanos. Neste primeiro momento procuramos ressaltar os conhecimentos exigidos nos concursos. Os editais analisados foram das empresas: Copel, SERPRO, BHTRANS, Correios e a Petrobras.

No Quadro 1 foram apresentados os conhecimentos básicos exigidos para o pedagogo, os quais são: português e a informática. E os específicos são os conhecimentos da área do pedagogo. Isto posto, para todos os concursos analisados.

Em relação similaridade entre os editais, podemos citar os conteúdos relativos às metodologias de Ensino e Aprendizagem do Adulto, psicologia do desenvolvimento e da aprendizagem; Projeto Político Pedagógico.

O Quadro 2 evidencia a exigência de certificação via diploma como pedagogo, reconhecido e concluído em instituição ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

No Quadro 3 podemos observar as atribuições destinadas aos pedagogos, por cada empresa, conforme edital.

No último quadro, descreve sobre as competências do pedagogo, as quais são feitas com base nas atribuições e conhecimento adquiridos do profissional como conquistadores de novos espaços nas organizações.

Desse modo os quadros abaixo mostram que, agrupamentos por requisitos exigidos nos editais.

Quadro 1 – Conhecimentos descritos nos concursos

Concursos para pedagogo empresarial					
	Copel	Petrobras	SERPRO	Correio	BHTRANS
Base Comum	Português: Redação	Língua Portuguesa e Informática	Língua Portuguesa	Português, Inglês, Pública; Informática, Administração	Conhecimentos Básicos de Informática.
Específicos	O Papel do Pedagogo na Empresa; Metodologias de Ensino e Aprendizagem do Adulto; Metodologias Aplicadas a Treinamento; Planejamento de Treinamento; Diagnóstico das Necessidades de Treinamento; Estruturação de Plano de Curso; Avaliação de Treinamento; Tecnologias da Comunicação Didático-Pedagógica; Educação à Distância; Informática: Conceitos Básicos e Modos de Utilização de Tecnologias, Ferramentas, Aplicativos e Procedimentos Associados a Internet/Intranet;	Educação e mundo do trabalho; As formas de organização do trabalho e seus impactos sobre a educação dos trabalhadores; dimensões pedagógicas dos processos de organização e gestão do trabalho; educação e qualidade. O papel do pedagogo na empresa; Gestão do conhecimento e inteligência organizacional; A construção do conhecimento a partir das necessidades da organização; Gestão de projetos e formação de equipes; Prática educativa no desenvolvimento de pessoas; Processos comunicacionais; Jogos e dinâmicas de grupo nas organizações.	Projetos educacionais. Mapa conceitual. Modelos de avaliação de aprendizagem. Design Instrucional. Educação à distância. Metodologia de identificação de necessidade de capacitação. Ambiente de aprendizagem virtual (Moodle). Software livre. Educação corporativa.	Didática da educação: planejamento de ensino, projeto de educação, plano de curso, plano de aula. Didática organizacional. Metodologia do ensino. História da educação. Psicologia do desenvolvimento e da aprendizagem; Projeto político-pedagógico. Organização e gestão da sala de aula. Tecnologias da informação e da educação. Ética na educação. Educação nas organizações. Planejamento e gestão para a educação corporativa. O pedagogo nas organizações: aspectos legais, éticos, políticos e administrativos. Capacitação, treinamento e desenvolvimento de pessoas.	Metodologia do processo ensino-aprendizagem: planejamento na educação (educacional, curricular, ensino); Objetivos de ensino (conceitos básicos, classificação, técnicas de elaboração); Conteúdos programáticos (seleção, organização, integração); Metodologia de ensino (métodos, técnicas, procedimentos, recursos didáticos); Avaliação (conceitos básicos, funções); A construção do conhecimento (o processo de conhecimento em sala de aula); Código de Trânsito Brasileiro.

Fonte: Elaborado pela autora do trabalho com base nos Editais dos concursos, Empresas: 2018.

No Quadro 1 ficam evidenciados os conteúdos de base comum, o quais foram exigidos nos editais para concurso do pedagogo em cada empresa, bem como os conteúdos específicos requeridos.

No caso de empresa Copel os conteúdos de base comum são: língua portuguesa e Redação, no que se refere aos conhecimentos específicos em edital referida a empresa, apresenta como exigência a compreensão, sobre o papel do pedagogo na empresa, metodologia de ensino e aprendizagem de adulto, treinamento, planejamento, avaliação de treinamento, comunicação didático pedagógico, educação a distância, informática utilização de tecnologia, ferramentas e procedimentos associados a internet/intranet.

Já Petrobrás apresenta como conhecimento de base comum língua portuguesa e informática, em relação aos conhecimentos específicos organização do trabalho, gestão de trabalho e organização o papel do pedagogo na empresa, gestão de do conhecimento de inteligência organizacional, formação de equipes e processos comunicacionais, jogos e dinâmicas de grupo nas organizações.

A empresa Serpro determina a língua portuguesa, propondo como conhecimento específico, entendimento de projetos educacionais, mapa conceitual, design instrucional, educação a distância, capacitação, ambiente de aprendizagem virtual (Moodle) e educação livre corporativa.

Os Correios, além do português e informática indicam inglês e administração pública, e como específico didática da educação, planejamento de ensino, projeto de educação, plano de curso, didática organizacional, mitologia de ensino, psicologia do desenvolvimento e da aprendizagem, projeto político pedagógico, organização e gestão da sala de aula, ética na educação planejamento de gestão para educação corporativa, pedagogo nas organizações, aspectos legais, éticos, políticos e administrativo, capacitação, treinamento e desenvolvimento de pessoas.

O quadro encerra com empresa Bhtrans que exige o conhecimento da base comum, conhecimentos básicos de informática, e sobre conhecimentos específicos aponta a metodologia de processo de ensino aprendizagem, planejamento de ensino, projeto de educação, conteúdos programáticos, metodologia de ensino, avaliação e conhecimento em sala de aula, código de trânsito brasileiro.

Podemos indicar que os conhecimentos comuns exigidos para o pedagogo são: formação de pessoas, avaliação, planejamento, organizações, treinamentos e conhecimento educacional.

Ribeiro (2003) descreve que:

A Pedagogia Empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes consideradas como indispensáveis/necessários à melhoria da produtividade. Para tal, implanta programa de qualificação/requalificação profissional, produz e difunde o conhecimento, estrutura o setor de treinamento, desenvolve programas de levantamentos de necessidades de treinamento, desenvolve e adéqua metodologias de informação e da comunicação às práticas de treinamento (RIBEIRO, 2003, p.11).

O papel exercido pelo pedagogo não é outro senão o facilitador no processo de aprendizagem, inovador e transformador dentro do contexto empresarial. Devido às mudanças do mercado surge a necessidade de se ter um profissional que desenvolva o capital intelectual de maneira sensível, pois, é preciso fazer do ambiente corporativo um ambiente de aprendizado para que se tornem empresas capacitadas a oferecer aos seus funcionários oportunidades contínuas de aprendizagem, sendo planejado e administrado, se tornando rápido e alinhado aos objetivos de uma empresa.

Quadro 2 – Titulação exigida nos concursos

Concurso para pedagogo empresarial					
	Copel	Petrobras	SERPRO	Correio	BHTRANS
Titulação	Pedagogia Registro no conselho de classe (se houver)	Certificado de conclusão ou diploma, devidamente registrado, de curso de graduação em Pedagogia ou licenciatura plena em Pedagogia, reconhecido pelo Ministério da Educação e registro nesse Ministério.	Curso em Pedagogia, reconhecido e concluído em instituição de ensino superior credenciado pelo MEC.	Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em Pedagogia, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo órgão competente.	Curso de Graduação completo de Nível Superior, Bacharelado em Pedagogia, reconhecido pelo MEC. Possuir registro do respectivo diploma no MEC.

Fonte: Elaborado pela autora do trabalho com base no editais do concursos das empresas, 2018.

O Quadro 2 aborda sobre a Titulação exigida nos concursos para pedagogo empresarial. A empresa COPEL exigiu pedagogia. A Petrobras solicita o certificado de conclusão ou diploma devidamente registrado, de curso de graduação em pedagogia ou licenciatura plena em pedagogia, reconhecida pelo ministério da educação e registro nesse ministério. A empresa SERPRO exige curso em pedagogia, reconhecido e concluído em instituição de ensino superior credenciado pelo MEC. Assim como a empresa CORREIOS, diploma devidamente registrado, de conclusão curso de graduação em nível superior em pedagogia fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo órgão competente, e a empresa BHTRANS curso de graduação completo de nível superior reconhecido pelo Mec.

Segundo Ribeiro (2010) o curso de pedagogia tem por missão a formação de profissionais com responsabilidade técnica-intelectual, que tenham uma forte veia da filosofia humanista, de solidariedade consciente e raízes fincadas em uma forte ética profissional.(RIBEIRO,2010,p16).

O pedagogo é capaz de realizar um trabalho de qualidade, desde que use as ferramentas teóricas que adquiriu na graduação e nos cursos de especialização, transformando-as em práticas significativas.

Quadro 3 – Atribuições do Pedagogo Empresarial

Concurso para pedagogo empresarial				
Copel	Petrobras	SERPRO	Correio	BHTRANS
<p>Coordenar, implementar inovações e atualização de treinamento e desenvolvimento.</p> <p>Coordenar e elaborar o programa anual de treinamento dos empregados, realizando o acompanhamento durante o exercício.</p> <p>Coordenar e realizar a identificação, operacional e consolidação do levantamento de necessidades de treinamento e desenvolvimento.</p>	<p>Atuar na coordenação pedagógica de programas de educação; implementar projetos de capacitação e desenvolvimento, participar do processo de aquisição de produtos educacionais, bem como monitorar os resultados dos projetos educacionais.</p> <p>Salário</p>	<p>Elaborar o planejamento educacional; elaborar mapas conceituais dos conteúdos de ensino; desenvolver o desenho instrucional de cursos na modalidade a distância ou presencial; selecionar estratégias instrucionais e mídias adequadas para diferentes tipos de conteúdo, objetivos, público-alvo e modalidade de ensino; elaborar conteúdos para construção de cursos na modalidade a distância ou presencial; orientar a transformação do desenho instrucional de cursos em linguagem multimídia; e orientar a transformação do desenho instrucional em material didático para cursos presenciais.</p>	<p>Propor melhorias nos processos utilizando instrumentos, equipamentos e sistemas para atender os padrões de qualidade, produtividade, segurança e exigências tecnológicas inerentes a sua área de atuação; Prestar assessoramento técnico inerente a sua atividade, orientando a aplicação dos conhecimentos e documentos normativos da área, propondo medidas alternativas, preventivas e corretivas para subsidiar a tomada de decisão, suprir as necessidades e garantir o alcance das metas e dos indicadores da área;</p>	<p>Pesquisar, diagnosticar, e identificar público alvos, estabelecer estratégias, metodologia e objetivos para o desenvolvimento de atividades educacionais de cunho institucional, visando apoiar os trabalhos e projetos de campanhas educativas de BHTRANS.</p>

Fonte: Elaborado pela autora do trabalho com base nos Editais dos concursos, Empresas: 2018.

O Quadro 3 organiza as atribuições exigidas ao pedagogo empresarial nos editais referenciados nos editais objetos de estudo deste trabalho.

A Copel exige que o pedagogo seja responsável em coordenar implantar inovações, treinamento e desenvolvimento, coordenar e elaborar programa anual de treinamento dos empregados, coordenar e realizar identificação operacional e de consolidação do levantamento de necessidades de treinamento e desenvolvimento. No que se refere a Petrobrás coordenação pedagógica de programas de educação, projetos de capacitação e desenvolvimento, participar processo de aquisição de produtos educacionais e monitorar os resultados dos projetos.

A empresa Serpro, por sua vez propõe que o pedagogo elabore planeje mapas conceituais, educacional, desenvolver o desenho instrucional de cursos na modalidade presencial ou a distância de linguagem e multimídia, e orientar a transformação do desenho instrucional em material didático para cursos presenciais.

Nos Correios o pedagogo deve propor melhorias nos processos utilizando instrumentos, equipamentos e sistemas para atender os padrões de qualidade produtividade, segurança e exigências tecnológicas inerente a sua área de atuação, propor medidas alternativas, preventivas e corretivas para subsidiar a tomada de decisão, suprir as necessidades e garantir o alcance das metas e dos indicadores da área.

A empresa Bhtrans do pedagogo é exigido que faça pesquisa, diagnóstico e identifique o público alvo da ação, estabeleça estratégias, metodologias para desenvolvimento, de atividades educacionais visando apoiar projetos de campanhas educativas de Bhtrans.

Assim todas as empresas traçam os objetivos de treinamento, desenvolvimento, capacitação, metas e elaborar, a atuação do pedagogo dentro das empresas.

Pascoal organiza as atribuições do pedagogo da seguinte forma:

- Conceber, planejar, desenvolver e administrar atividades relacionadas à educação na empresa;
- Diagnosticar a realidade institucional;
- Elaborar e desenvolver projetos, buscando conhecimento também em outras áreas profissionais;

- Coordenar a atualização em serviço dos profissionais da empresa;
- Planejar, controlar e avaliar o desempenho profissional dos funcionários da empresa;
- Assessorar as empresas no que se refere ao entendimento dos assuntos pedagógicos atuais (PASCOAL, 2007, p. 183).

As funções e atribuições do Pedagogo dentro da empresa, de acordo com o autor, podem ser sintetizadas em cinco campos: atividades pedagógicas, técnicas, sociais, burocráticas e administrativas.

Quadro 4 – Competências Pedagogo Empresarial conforme editais de concursos

Copel	SERPRO	Correio	BHTRANS	Petrobras
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnosticar necessidades de desenvolvimento de pessoas. ➤ Ser capaz de coordenar e implementar inovações na área de treinamento. ➤ Planejar o programa de treinamento dos funcionários. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordenar pedagogicamente programas educacionais. ➤ Elaborar e implementar projetos de treinamento. ➤ Ser capaz de avaliar produtos educacionais. ➤ Capacidade de acompanhar e monitorar resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser capaz de elaborar planejamento educacional. ➤ Capacidade de desenvolver cursos na modalidade a distância e presencial. ➤ Conhecer e selecionar estratégias e mídias educacionais adequadas ao: conteúdo, público e modalidade de ensino. ➤ Ser capaz de transformar cursos em linguagens multimídias, materiais didáticos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser capaz de diagnosticar e propor melhorias nos processos, para atendimento aos padrões de qualidade, produtividade, segurança e exigências tecnológicas. ➤ Assessorar tecnicamente em sua área de atuação, como foco no atendimento das metas, propondo medidas preventivas e corretivas quando necessário. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidade de pesquisar e diagnosticar estratégias, metodologias e objetivos, conforme o público alvo, no processo de desenvolvimento de pessoas, no desenho de atividades educacionais. ➤ Apoiar o desenvolvimento de projetos, campanhas educativas da empresa.

Fonte: Elaborado pela autora do trabalho com base nos Editais dos concursos, Empresas: 2018.

As competências do pedagogo empresarial, de acordo com os editais dos concursos, são descritas do Quadro 4. As competências devem gerar organização e valores sociais para indivíduo, esse valores se referem a possibilidade do pedagogo conduzir seu projeto de forma alcançar os objetivos propostos, dando maior competitividade às empresas. Sendo assim, cabe a cada profissional direcionar a sua competência para valores sociais e econômicos, assim crescer junto com empresa e fazer dela um atrativo no mercado.

O trabalho destinado ao pedagogo empresarial é de contribuir para reestruturação, reorganização do desenvolvimento de novas competências, para empresa, a exigência diante da habilidade e competência do profissional é enorme, sendo marcada pela idealização de um profissional capacitado para qualquer área e para qualquer situação. A preocupação deste está baseada na competência do profissional e de seu capital como conquistadores de novos horizontes.

As organizações bem-sucedidas são aquelas que sabem conquistar e motivar as pessoas para elas aprendam e apliquem seus conhecimentos na solução dos problemas e na busca de inovação rumo a excelência (CHIAVENATO, 2009, p.134).

Sendo assim, fica demonstrado que o pedagogo empresarial é o mediador de possibilidades que apresentam como foco o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e das organizações. É preciso que o mesmo tenha razão e coerência para que possa desenvolver suas habilidades e competências, de acordo com a realidade de cada organização.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise e conclui-se que a grande procura pelo profissional pedagogo em áreas não escolares, as quais vem aumentando com o passar do tempo, está se tornando visível para todo mundo. E é por causa dessa procura que os profissionais da educação estão tendo uma grande oportunidade de crescimento em sua vida profissional, podendo ter a chance de mostrar seu trabalho e de que ele pode ser ajustado em qualquer área necessária, seja ela escolar ou não.

É de grande valia o trabalho do pedagogo nas empresas, sendo um motivador e um educador para o desenvolvimento e o crescimento de um profissional dentro de uma empresa. Podemos também entender que é necessário que o pedagogo se aprimore e se capacite constantemente, procurando aprender métodos de ensino diferenciados para ajudar no crescimento e no rendimento da empresa, não se mostrando uma tarefa fácil, mas necessária.

Com muito empenho pode-se obter um resultado melhor através de seu trabalho, o qual envolve dedicação, conhecimento, organização, liderança, comprometimento, metodologias diferenciadas e planejamento.

Ficou evidenciada a importância dada ao pedagogo que atua em uma empresa e de como seu trabalho se mostra relevante, tanto para os empresários, como para os funcionários, pois através deles que muitas vezes a empresa cresce garantido inclusive os direitos do trabalhador. Podemos então constatar a importância do pedagogo estar sempre buscando metodologias de trabalho novas e que estas metodologias possam contribuir para todas as necessidades de seus funcionários, independentemente do cargo exercido dentro da empresa.

O pedagogo deve ter uma visão sobre como encontrar melhorias para a empresa, procurando sempre ouvir os administradores e seus empregados, para que assim haja uma troca de perspectivas; fornecendo assim subsídios de conhecimento de ambas às partes, para que seu trabalho possa objetivar o crescimento profissional, contribuindo para um melhor desempenho e para evitar conflitos, e conseqüentemente melhorar o ambiente de trabalho e o crescimento empresarial. Face ao exposto, esperamos que nosso estudo sobre a pedagogia

desenvolvida em espaços não escolares citadas neste trabalho científico, contribua para estudos futuros, com reflexões sobre o tema na área educacional, inclusive no campo da pedagogia social, que embora não tenha aqui sido explorada tem igual relevância no cenário da Pedagogia em espaços não escolares.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, F et al. **Manifesto dos pioneiros da educação nova (1932)**. Disponível em: <www.pedagogiaemfoco.pro.br/heb07a.htm>. Acesso em: 14 set. 2018.
- BOMFIN, David F. **Pedagogia no treinamento: correntes pedagógicas no ambiente de aprendizagem nas organizações**. 2.ed. Rio de Janeiro: Quality mark, 2007.
- BRASIL. Decreto-lei nº 1.190, de 4 de abril de 1939. **Dá organização à Faculdade Nacional de Filosofia**. Disponível em: <www.senado.gov.br>. Acesso em: 05 abril 2018.
- BRASIL. **Ministério da Educação. Parecer CNE/CP Nº 5/2005 Diretrizes Curriculares para o Curso de Pedagogia**. Brasília, DF, 2005.
- BRASIL, Resolução n. 1 de 15 de maio de 2006. Conselho Nacional das Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Graduação em Pedagogia, Licenciatura. Brasília. 2006.
- CASTRO, Magali de. **A formação de professores e gestores para os anos iniciais da educação básica: das origens às diretrizes curriculares nacionais**. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação* (RBPAE), Recife: Anpae, v. 23, n. 2, maio/ago. 2007. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/19126>>. Acesso em: 02 jul. 2018.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e competência: gerenciando o seu maior capital**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- CRUZ, Giseli Barreto da. Da história do Curso de Pedagogia e a formação do pedagogo no Brasil. **O Curso de Pedagogia no Brasil na visão de Pedagogos Primordiais**. 2008. 302f. Tese (Doutorado em Educação) – PUC-Rio, Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.maxwell.lambda.ele.pucRio.br/Busca_etds.php?strSecao=resultado&nrSeq=11787@1>. Acesso em: 26 abril 2018.
- DATNER, Yvette. **Jogos para educação empresarial: jogos, jogos dramáticos, roleplaying, jogos de empresa**. São Paulo: Ágora, 2006.
- D'ALBUQUERQUE, Bruna M. C. **A pedagogia em espaços não escolares: a importância do pedagogo em organizações privadas e públicas**. Rio de Janeiro, 2013.
- EBOLI, Marisa. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Ed. Gente, 2004.
- EVANGELISTA, Olinda. **A formação universitária do professor**. Florianópolis: NUP; Cidade Futura, 2002.

EVANGELISTA, Olinda; MORAES, Maria Célia Marcondes; SHIROMA, Eneida Oto. **Política Educacional**. Rio de Janeiro, DP&A, 2003.

GOHN, Maria da Glória. **Educação Não-formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas**. Ensaio: Avaliação de Políticas Públicas. Educ. Rio de Janeiro, v. 14, n. 50, p. 27-38, jan./mar.: 2005.

GRECO, Myrian Glória. **O Pedagogo Empresarial**. Pedagogia em Foco. Rio de Janeiro, 2013.

HOLTZ, Maria Luiza M. **“Lições de pedagogia empresarial”**. MH Assessoria Empresarial Ltda., Sorocaba SP. 2006. Disponível em: <http://www.mh.etc.br/documentos/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf>. Acesso em: 26 out. 2018.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** – 11. Ed. – São Paulo, Cortez, 2009.

MINTO, L. W. **MEC-USAID**. Verbetes no glossário do link *Navegando* no acervo do Grupo de Estudos e Pesquisas “História, Sociedade e Educação no Brasil” da Faculdade de Educação da UNICAMP. Disponível em: <www.histedbr.fae.unicamp.br/navegando/glossario/verb_c_mec-usaid.htm>. Acesso em: 24 abr. 2012.

MIRANDA, Joseval dos Reis. **O estágio supervisionado e a atuação do pedagogo em espaços não escolares**. Universidade de Brasília. Campus XVII – Bom Jesus da Lapa – Bahia, 2009.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano**. 4^o ed., Rio de Janeiro: Jose Olympio, 1998.

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

PRADO, André Alves; SILVA, Elaine Machado; CARDOSO, Mônica Aparecida Batista da Silva. **A Atuação do Pedagogo na Empresa: A Aplicação Eficiente e Eficaz da Pedagogia Empresarial**. ECCOM, v. 4, n. 7, jan./jun. 2013

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico [recursos eletrônicos]: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Temas atuais em pedagogia empresarial: aprender para ser competitivo**. 3.ed. Rio de Janeiro: WakEd. 2010.

RIBEIRO. **Pedagogia Empresarial: a atuação do pedagogo na empresa**. Rio de Janeiro: Wark, 2003.

SAN´ANNA, Vera Lucia Lins. **A atuação do pedagogo em espaços não escolares: Desafios e possibilidades.** v. 2, n.1,p.1-103. fev/jun 2010. Disponível em: <www.ufs.br/revistaeducacaoespecial>. Acesso em: 09 Abril 2017.

SAVIANI, D. **A nova lei da educação: trajetória, limites e perspectivas.** 11ª ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2008. 252 p.

SILVA, Carmem Silva Bissolli da. *Curso de pedagogia no Brasil: história e identidade.* 3. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2006.

SILVA, Juliana A.; COSTA, Leticia R. S.; MOTA, Naysse M. N.; **o papel do pedagogo empresarial: como instrumento de educação na empresa e na sociedade pós-moderna.** ISSN 2358 4041. Revista Humana Et Al, Paço do Lumiar, v. 1, n. 2, p. 94-103, dez. 2014.

SENGE, Peter M. *A quinta disciplina - arte e prática da organização que aprende.* São Paulo: Editora Best Seller, 2002.

SIMONETTI, Renata Ferreira. *A atuação do pedagogo em ambientes empresariais: três depoimentos.* Trabalho de Conclusão de Curso – UNICAMP – Campinas, 2009.

SOKOLOWSKI, Maria Teresa. **Historia do curso de Pedagogia no Brasil.** Piracicaba, Ano 20, n. 1, p. 81-97, jan.-jun. 2013, SSN Impresso 0104-8481. ISSN Eletrônico 2238-121X 81 DOI: Disponível em:< <http://dx.doi.org/10.15600/2238-121X/comunicacoes.v20n1p81-97>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

SHIROMA, E. O.; MORAES, M. C. M.; EVANGELISTA, O. **Política educacional.** 4ª ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007. 140 p.

TREVISAN, N. V.; LAMEIRA, L. J. C. **Formação do educador para pedagogia.** 2003. Disponível em: <<http://www.ufsm.br/ceesp/2003/01/a6.htm>>. Acesso em: 17 ago. 2013.

ULRICH, Dave. **Os campeões de recursos humanos: Inovando para obter os melhores resultados.** São Paulo: Futura. 1998.

VIEIRA, Suzane da Rocha. **A trajetória do curso de Pedagogia – de 1939 a 2006.** Unioeste – Cascavel/ Paraná – 2008.