

AS ATRIBUIÇÕES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL E SUA REALIDADE EM EMPRESAS PRIVADAS DE BALSAS/MA.

RIBEIRO, Fátima Daniela Bequiman Coelho¹
PILLATT, Líbera Raquel Bazzan²
JÚNIOR, César Augusto Danelli³
ROVANI, Iolanda Gouveia⁴
PILLATT, Fábio Roberto⁵

Resumo: Por meio desta pesquisa busca-se entender qual a percepção dos gestores empresariais sobre as possíveis contribuições do Pedagogo no contexto empresarial, tendo em vista a melhoria na qualidade do trabalho e produtividade profissional. A mesma, tem como objetivo principal, contribuir para a ampliação e sistematização do conhecimento sobre a Pedagogia Empresarial em espaços empresariais, a fim de auxiliar no processo de desenvolvimento individual e organizacional. Hoje, a prática da efetivação de treinamentos e desenvolvimento de projetos dentro das empresas, a capacitação da empresa e dos funcionários, a busca por novas habilidades, pressupõem uma nova base para a gestão de pessoas e direcionam os negócios da empresa para obtenção da excelência no atendimento às exigências do mercado e da sociedade. Neste sentido, o desenvolvimento da pesquisa, foi feita uma revisão bibliográfica, no sentido de pesquisar autores clássicos que já exploraram o assunto, e, posteriormente, foi elaborado um questionário para a realização da pesquisa de campo, reunindo dados qualitativos e quantitativos, para que a partir destes, fossem respondidos questionamentos a respeito das contribuições do Pedagogo Empresarial dentro das corporações. De acordo os dados obtidos, gestores e funcionários possuem ciência de que o Pedagogo pode atuar dentro das empresas e exercer sua prática onde houver necessidade de ações educativas.

Palavras-chave: Pedagogo Empresarial. Empresa. Contribuições. Desenvolvimento.

Abstract: Through this research, we seek to understand the perception of business managers about the possible contributions of the Pedagogue in the business context, with a view to improving the quality of work and professional productivity. The main objective is to contribute to the expansion and systematization of knowledge about Corporate Pedagogy in business spaces, in order to assist in the process of individual and organizational development. Today, the practice of carrying out training and project development within the companies, the

¹ Graduanda em Licenciatura em Pedagogia da Faculdade de Balsas-Unibalsas. E-mail: fatimadanielabeckman5@gmail.com

² Doutoranda em Educação nas Ciências (Formação de Professores) pela Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí/RS. Mestre em Educação nas Ciências (Educação Popular) pela Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí/RS. Atualmente é professora na Faculdade de Balsas-Unibalsas/MA e Coordenadora da Comissão Própria de Autoavaliação Institucional - CPA e Editora da Revista Científica da Faculdade de Balsas – Unibalsas/MA.

³ Doutorando em Educação nas Ciências (Filosofia) pela Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí/RS. Mestre em Educação nas Ciências (Filosofia) pela Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí/RS. Atualmente é professor na Faculdade de Balsas- Unibalsas/MA.

⁴ Mestre em Ciências da Educação e da Formação pela Universidade do Alentejo – UALG/Portugal .Graduada em Letras Português/Inglês pela Universidade Estadual do Maranhão - UEMA. Atualmente é professora e Coordenadora do Curso de Licenciatura em Pedagogia na Faculdade de Balsas - Unibalsas/MA e Coordenadora do Departamento de Educação Infantil do Município de Balsas/MA.

⁵ Doutor e pós-doutor em Educação nas Ciências pela Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí/RS. Mestre em Ciências da Computação pela Universidade federal de Campina Grande – UFCG. Atualmente é professor da Faculdade de Balsas – Unibalsas/MA e Coordenador o Núcleo de Pesquisa, Pós-graduação e Extensão –NPPGE.

training of the company and employees, the search for new skills, presuppose a new basis for people management and direct the company's business to obtain excellence in compliance with market and society requirements. The main objective is to contribute to the expansion and systematization of knowledge about Business Education in corporate spaces, in order to assist in the process of individual and organizational development. For the development of the research, a bibliographic review was made, in the sense of researching classic authors who have already researched on the subject, and after that a questionnaire was prepared for conducting the field research, gathering qualitative and quantitative data, so it was possible to make questions about the contributions of the Business Educationist to take answers about this topic. According to the data obtained, managers and employees are aware that the Business Educationist can act within companies and exercise their practice where educational actions are needed.

Key Words: Business Educationist, Companies, Contributions, Development.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho ressalta a presença do Pedagogo Empresarial dentro do ambiente organizacional, e neste sentido, suas atribuições e a influência da ação educativa por parte do Pedagogo Empresarial, dentro das empresas.

Nos dias atuais, as organizações empresariais procuram por qualidade na educação profissional e na prestação de serviços, querendo a todo custo manter os padrões de excelência diante das demais corporações. Isso, por sua vez pode influenciar diretamente na mão de obra que a empresa possui, exigindo ainda mais da equipe gestora e operacional, a fim de atender os objetivos previstos pela empresa, por meio de um trabalho dinâmico, rápido e eficaz, o qual requer habilidades e competências pré-estabelecidas.

O interesse por esse estudo levou em consideração a necessidade de tornar a Pedagogia Empresarial mais conhecida entre o mercado empresarial, como influência da ação educativa e possibilidade de atuação pedagógica, para além dos espaços escolares. Sabemos que diversas organizações desconhecem a relevância do Pedagogo no contexto empresarial, cuja capacidade de conhecimento consiste em identificar e realizar seleções necessárias para o desenvolvimento da equipe no espaço de trabalho. A partir destas questões, surgiu a seguinte problemática: Qual a percepção dos gestores empresariais sobre as possíveis contribuições do Pedagogo no contexto empresarial, tendo em vista a melhoria na qualidade do trabalho e produtividade profissional? Portanto, fez-se necessário analisar quais estratégias deveriam ser utilizadas, no sentido de contribuir para a ampliação e sistematização do conhecimento sobre a Pedagogia Empresarial em espaços empresariais, a fim de auxiliar no processo de desenvolvimento individual e organizacional.

Por conseguinte, a pesquisa foi delimitada em três objetivos específicos: 1) Apresentar a relevância da Pedagogia Empresarial para a formação profissional dentro das empresas. 2) Identificar a percepção de gestores empresariais, no que diz respeito à atuação do Pedagogo nas empresas, pensando na qualidade de sua atuação. 3) Entender como o Pedagogo pode desempenhar sua função a partir da exigência de um novo perfil profissional dentro das organizações.

O Pedagogo deve ter em sua bagagem, conhecimentos necessários para contribuir na transformação da prática educativa, em qualquer lugar que ela aconteça, não só para alcançar os objetivos das instituições, mas, sobretudo para fins de educação, onde se pode criar um conjunto de condições organizativas e metodológicas capazes de viabilizá-la. Com as contribuições de um Pedagogo Empresarial, intensifica-se ainda mais as estratégias para a integração e permanência das pessoas no ambiente de trabalho, ajudando a identificar habilidades que contribuam na resolução de impasses internos, permitindo o crescimento e a produtividade profissional.

Ao entrever que o pedagogo é um agente necessário dentro das empresas, pretende-se com essa pesquisa, mostrar principalmente aos gestores empresariais, que a atuação do Pedagogo contribui também na obtenção de melhores resultados, pensados a curto, médio e a longo prazo.

Levando em consideração as empresas privadas que foram pesquisadas na cidade de Balsas/MA, esperamos mostrar a amplitude do papel desempenhado pelo Pedagogo Empresarial dentro das empresas. Quando mencionamos o papel que o Pedagogo pode exercer nas organizações, nos referimos à busca constante por profissionais criativos, com tomadas de decisões fundamentadas e ampla capacidade para trabalhar em equipe. Neste sentido, o pedagogo empresarial, colabora dentro das empresas, utilizando recursos didáticos eficazes para conduzir a equipe por pontos norteadores como: planejamento, organização de materiais, ideias, objetivos, metas e flexibilidade até a obtenção dos resultados almejados pelos gestores.

Para Prado, Silva e Cardoso (2013, p. 65), “o Pedagogo é um mediador do processo de aprendizado, pesquisador, gestor. Esse profissional tem domínio da ciência pedagógica que fundamenta sua atuação”. Sendo, portanto, um facilitador dos conhecimentos no processo da formação de pessoas dentro e fora dos espaços escolares.

Neste sentido, espera-se por meio dessa pesquisa que principalmente os gestores das

empresas pesquisadas, possam ampliar suas visões acerca das atribuições e contribuições que o Pedagogo Empresarial pode desenvolver dentro de suas empresas enquanto um ser ativo, interativo e com potencialidades a serem compartilhadas para melhores resultados dentro das instituições.

Ademais, as ações educativas desenvolvidas pelo Pedagogo vêm sancionar as discussões saindo do espaço escolar, o qual era seu espaço “limitado” de trabalho, e se insere num espaço com visões redefinidas de sua atuação.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa abrange uma abordagem mista, iniciando-se com uma revisão bibliográfica, no sentido de pesquisar autores clássicos que já trataram sobre o tema abordado e, por conseguinte, combinaram-se dados qualitativos com quantitativos, coletados por meio de questionário.

Segundo Santos (2015. p. 30), o questionário possui benefícios como:

A economia de tempo, o maior número de pessoas contatadas simultaneamente, a obtenção de respostas mais rápidas e precisas, a liberdade do entrevistado em responder, a segurança pelo fato do sigilo, menor risco de distorção por parte do entrevistador, entre outros.

Desta forma, o questionário contém doze perguntas, entre elas questões abertas e fechadas, as quais foram respondidas com a presença do pesquisador. Em se tratando da abordagem quali-quantitativa, Chemin (2015, p. 57) afirma que, “[...] combinar dados qualitativos e quantitativos numa mesma investigação pode ser positivo, uma vez que as duas abordagens possuem aspectos fortes e fracos que se complementam”. A pesquisa foi do tipo exploratória, pois fez-se necessário investigar se o meio empresarial compreende e/ou reconhece o papel que o Pedagogo Empresarial é capaz de desenvolver dentro das empresas.

O campo da pesquisa foi representado por cinco empresas privadas da cidade de Balsas/MA, por consequência do tempo disponível para a coleta dos dados e sua análise e a apresentação na escrita do artigo, tendo em vista que a coleta dos dados foi realizada a partir do segundo semestre de 2020, e o artigo final precisou ficar pronto ao fim do mesmo semestre.

A distribuição dos questionários se deu nas cinco empresas para três pessoas de cada uma destas, respondendo ao questionário, gestores e funcionários das empresas.

ABORDAGEM TEÓRICA

O Minidicionário Aurélio (FERREIRA, 2000, p. 522) define a palavra Pedagogia como “ciência e teoria da educação e do ensino” e a palavra pedagogo é definida pelo mesmo dicionário como “o que aplica pedagogia, que ensina; professor”. Sendo assim, a Pedagogia pode ser considerada como uma ciência que estuda a educação dos indivíduos e, questões que podem estar relacionadas com o desenvolvimento humano como um todo. Segundo Pires e Moura (2013, p. 392), “a pedagogia é considerada Ciência da Educação, quando faz investigação, análise, sistematização e definição dos objetivos da educação mediante observação e experiência prática”.

Com as mudanças na forma de aprender diante de um novo cenário do século XXI⁶, se abriu inúmeras perspectivas para diferentes áreas profissionais, e fez-se necessário rever o papel do Pedagogo junto às demandas existentes na sociedade. Quanto à formação pedagógica deste profissional, Libâneo explica que:

O curso de Pedagogia deve formar o Pedagogo *stricto sensu*, isto é, um profissional qualificado para atuar em vários campos educativos para atender demandas socioeducativas de tipo formal e não formal e informal decorrentes de novas realidades, novas tecnologias, nos atores sociais, ampliação das formas de lazer, mudanças nos ritmos de vida, presença dos meios de comunicação e informação, mudanças profissionais, desenvolvimento sustentado, preservação ambiental- não apenas da gestão, supervisão e coordenação pedagógicas das escolas, mas também na pesquisa, na administração de sistemas de ensino, no planejamento educacional, na definição de políticas educacionais, nos movimentos sociais, nas empresas, nas várias instancias de educação de adultos, nos serviços de psicopedagogia e orientação educacional, nos programas sociais, nos serviços para terceira idade, nos serviços de lazer e animação cultural, na televisão, no rádio, na produção de vídeos, filmes, brinquedos, nas editoras, na requalificação profissional etc. (LIBÂNEO, 2002, p. 36)

Assim, surge a Pedagogia Empresarial, que de acordo com Abrantes (2009, s/p.) “a proposta da Pedagogia Empresarial é ajudar as empresas a aprender a aprender, isto dentro de um contexto da educação continuada, ou seja, para um mundo em constante mudança”. As Empresas, Hospitais, ONGs, entre outras organizações, abrem um novo espaço de atuação para o Pedagogo realizar a prestação de serviços. Esses espaços perceberam a necessidade de ter

⁶ “É indiscutível que o século XXI põe de manifesto um cenário mundial de grandes transformações e desafios que repercutem em distintos aspectos da vida cotidiana, entre os quais se destacam o socioeconômico, o político e, em especial o educacional”. (REGO, 2015, p. 2)

junto a si um profissional capaz de contribuir com o crescimento pessoal e profissional dos seus colaboradores⁷ e da própria organização: o Pedagogo Empresarial.

Essa nova posição ocupada pelo Pedagogo, em especial dentro das empresas, vem com certeza, quebrando preconceitos e ideias de que este profissional está apto para exercer suas funções apenas em ambientes escolares, o que contrapondo essa ideia, pode exercer seu trabalho onde houver uma prática educativa.

[...] “não há uma forma única nem um único modelo de educação; a escola não é o único lugar em que ela acontece e talvez nem seja o melhor; o ensino escolar não é a única prática, e o professor profissional não é seu único praticante” (LIBÂNEO, 2010, p. 26).

A partir dessa ideia, há uma nova dimensão educativa, pois aponta outros contextos para que a educação aconteça. Desse modo, por ser a Educação parte inerente do ser humano⁸, esta pode se transformar de acordo a necessidade social e histórica dentro de uma sociedade. É no sentido de pensar na educação das pessoas dentro e fora das instituições, que Boldrin (2000) designa o profissional pedagogo empresarial como aquele que se preocupa com o processo de ensino-aprendizagem dentro das instituições, sendo capaz de cuidar da educação e do desenvolvimento dos colaboradores⁹ das empresas. Segundo Pires e Moura (2013, p. 393), “o termo Pedagogia Empresarial foi criado pela Prof.^a Maria Luiza Marins Holtz na década de 70 para designar as atividades de incentivo ao desenvolvimento profissional e pessoal que ocorre dentro das organizações”. Esses fatores modificaram o perfil do Pedagogo, tornando este, um profissional criativo, capaz de pôr em prática os conhecimentos antes aprendidos. Por conseguinte, Pires e Moura (2013, p.393) continuam, “o Pedagogo começou a ser chamado para atuar na empresa no final da década de 60, início de 70, em razão do contexto histórico educacional da época, que atribuiu à educação a função de contribuir para aceleração do desenvolvimento econômico e o progresso da sociedade”. Isso levou o Pedagogo a se tornar

⁷ “O processo de desenvolvimento de pessoas inclui treinamento e vai além; compreende o autodesenvolvimento, processo esse que é intrínseco a cada indivíduo [...]” (PACHECO et al., 2005, p.3).

⁸ [...] A Educação se torna inerente ao ser humano de acordo sua condição de idealização de uma realidade, ou seja, a “Educação implica uma busca realizada por um sujeito que é o homem. O homem deve ser sujeito de sua própria Educação. Não pode ser o objeto dela”. (FREIRE, 2001, p. 28).

⁹ [...] “A capacitação e o desenvolvimento dos profissionais também passam a ser diretamente para a organização a valorização das pessoas, em virtude de sua contribuição não apenas para a organização, mas também para o avanço do próprio indivíduo”. (SIGOLLO; SOARES, 2006, p. 125-126). Dessa forma, o treinamento e desenvolvimento utilizam os mais diversos meios de propagação da aprendizagem, para que se tenha um diferencial diante da sociedade para que assim, aumente o nível de capacitação e avanço do conhecimento dentro das instituições.

um profissional capaz de contribuir dentro das empresas com eficiência e produtividade¹⁰ por meio da educação que era concedida às pessoas, uma vez que as escolas não estavam completamente preparadas e preocupadas com a profissionalização dos trabalhadores para que atendessem às expectativas de desenvolvimento industrial.

Por questões como melhores desempenhos profissionais, qualidade de trabalho e aumento de produtividade, a atuação do Pedagogo dentro da empresa voltou-se principalmente para a área de treinamentos, elaboração de projetos e avaliações, cujo objetivo era atender agilmente com os interesses e as necessidades da empresa. Segundo Almeida (2006, p. 52) o papel do pedagogo empresarial é:

Apoiar o gestor do desenvolvimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento da aprendizagem para os funcionários, principalmente no que se refere aos investimentos para treinamentos, dinâmicas e avaliações que façam diferença na produtividade pessoal e na qualidade de vida no ambiente corporativo.

Os objetivos supracitados modificaram o perfil do Pedagogo, pois com as contribuições positivas dentro das organizações, essas começaram a perceber as equipes como seres muito mais capacitados, criativos e preparados profissionalmente para colocar em prática o que tinham aprendido com o auxílio do Pedagogo Empresarial.

Segundo Andrade Filho (2006, p. 8):

A inserção dos 'Pedagogos Empresariais' no mercado de trabalho tende a preparar este profissional para atuar na área empresarial e desenvolver habilidades humanas e técnicas com vistas à compreensão das transformações provocadas pelos avanços das ciências e das novas tecnologias. Esta, a capacidade de se perceber a educação continuada como poder de 'inovar e reinventar' o perfil do pedagogo brasileiro para enfrentar e ampliar o novo mercado de trabalho na atual sociedade informatizada.

Neste sentido, a empresa se torna um local de reflexão acerca das práticas desenvolvidas, além de contribuir para as relações inter e intrapessoais e entender que o ambiente empresarial precisa ser reconhecido como um espaço de valorização da dignidade humana.

Com o desafio de preparar as pessoas para as exigências impostas pelos gestores das empresas e pela sociedade em geral, o Pedagogo Empresarial se põe como um agente facilitador da aprendizagem entre os colaboradores, as necessidades existentes e os conhecimentos que

¹⁰ Diante da produtividade que as empresas almejam, é essencial destacar a solidariedade e a competitividade como ações que devem estar entrelaçadas para que não se perca de vista a humanização dentro das empresas. Neste sentido, a competitividade caracteriza-se pela dinâmica evolutiva, que unida a solidariedade, haverá interesses ou propósitos entre os membros da organização. Portanto, "a noção de competitividade pressupõe, assim, uma análise detalhada de variáveis como os recursos, as organizações, a informação, a gestão, os processos, os produtos e serviços, os mercados, as tendências evolutivas, as relações e interações que se estabelecem dentro das organizações e destas com o meio envolvente". (PEREIRA, 2005, p. 23).

precisam ser adquiridos para que ocorram as mudanças de forma indispensável e significativa dentro da empresa. Neste sentido, Ribeiro (2010, p. 154) salienta que “é necessário que se acrescente, na perspectiva da empresa, que esta tenha uma ambição positiva para almejar algo melhor. Daí a importância de métodos inovadores que lhe permitam aprender a progredir”.

A Pedagogia Empresarial está inserida em uma modalidade de Educação não formal. Nesse contexto, a Pedagogia e a empresa visam à alteração no comportamento profissional das pessoas, pois como se tem estudado, a educação tem como principal objetivo, provocar mudanças positivas na vida dos indivíduos, para que estes estejam preparados para uma vida social e grupal dentro dos ambientes de trabalho. Holtz (2006, p.6) afirma que:

A Empresa e a Pedagogia agem em direção a realização de ideais e objetivos definidos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento das pessoas. Esse processo de mudança provocada, no comportamento das pessoas em direção a um objetivo, chama-se, aprendizagem. E aprendizagem é a especialidade da Pedagogia e do Pedagogo.

Sabemos que hoje, as pessoas são consideradas partes valiosas dentro das empresas, pois com o avanço da tecnologia, as informações chegam até as pessoas com mais facilidade. Frente a essas mudanças geradas pelo uso da tecnologia, as empresas passaram por grandes transformações, o que justifica a necessidade de algo novo para garantirem a diferenciação no mercado. Ribeiro argumenta sobre o departamento de Recursos Humanos: As ações deste departamento ultrapassam os aspectos instrumentais e tornam-se mais sensíveis à dinâmica das relações entre o indivíduo e sociedade; compreendem que o espaço organizacional é, sobretudo, um espaço de valorização da dimensão e da dignidade humanas”. (RIBEIRO, 2010, p.12). Assim, as pessoas, por meio de um trabalho eficiente, prático e dinâmico podem contribuir pela manutenção da alteridade¹¹ na sociedade empresarial.

É com a necessidade que os gestores sentem de manter os padrões de excelência nas organizações, que o trabalho do Pedagogo Empresarial, com cunho qualitativo em saberes, conhecimentos e habilidades se constituíram¹² como base de sustentação dentro das instituições. As empresas, então, passaram a investir mais nas pessoas¹³, pela retribuição,

¹¹ A alteridade consiste na capacidade de apreender o outro na sua própria dignidade, nos seus direitos e nas suas diferenças. Deste modo, alteridade se relaciona com a Pedagogia Empresarial, pois “trata-se do desafio de respeitar as diferenças em integrá-las em uma unidade que não as anule, mas que ative o potencial criativo e vital da conexão entre diferentes agentes e seus respectivos contextos”. (FLEURI, 2003, p. 497).

¹² “Nesta nova concepção, as pessoas deixam de ser simples recursos (humanos) organizacionais para serem abordadas como seres dotados de inteligência, personalidade, conhecimentos, habilidades, destrezas, aspirações e percepções singulares”. (CHIAVENATO 1999, p. 32)

¹³ “Os departamentos de recursos humanos visualizavam as pessoas como recursos vivos e inteligentes e não mais

dedicação e conseqüentemente diferenciação no mercado.

Almeida assegura que a base da Pedagogia Empresarial é “qualificar pedagogos e administradores para atuarem no âmbito empresarial, visando os processos de planejamento, capacitação, treinamento, atualização e desenvolvimento do corpo funcional da empresa”. (ALMEIDA, 2006, p. 6). Para ele, o Pedagogo atuante nas empresas pode “capacitar os profissionais para atuarem, em sintonia com os planos estratégicos das empresas em: Consultoria educacional; Educação continuada; Ensino a distância; Gestão de Pessoas; Treinamento empresarial” (ALMEIDA, 2006, p. 6). Dessa forma, há qualificação e produtividade no trabalho desenvolvido.

Em se tratando da qualidade no trabalho, com uma visão de excelência, o Pedagogo ocupa os espaços empresariais com o objetivo de auxiliar no processo de aperfeiçoamento comportamental das pessoas. Ribeiro (2010, p.13) afirma que a “Pedagogia Empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças quanto em relação à ampliação e à aquisição de conhecimento no espaço organizacional”. Portanto, o Pedagogo Empresarial “promove a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva” (LOPES, 2006, p. 74). Agindo dessa forma, esse profissional irá contribuir para que as organizações incorporem o aprender como parte principal no seu desenvolvimento. E assim, no contexto empresarial, o Pedagogo pode exercer variadas funções, desde procedimentos pedagógicos, sociais e profissionais, visto que possui conhecimentos para trabalhar todas estas questões. Pascoal aponta como atribuições e funções:

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. 190).

Desse modo, o profissional Pedagogo fará seu trabalho com o objetivo de atingir as pessoas que visam à melhoria das empresas e as metas a serem alcançadas pelas mesmas. Greco (2005) afirma que esse novo profissional precisa atuar em sintonia com os outros profissionais de gestão, pois

Assim será possível elaborar e consolidar planos, projetos e ações que visem colaborar para a melhoria da atuação dos funcionários, bem como para melhorar o desempenho da empresa. [...] O que o pedagogo empresarial busca é efetivar os saberes corporativos e como seu domínio colaborará para a melhoria do clima organizacional,

como fatores inertes de produção” (CHIAVENATO 1999, p. 29).

da qualidade laboral, da qualidade de vida e aumento da satisfação pessoal de todos. A atuação do pedagogo empresarial está aberta. É ampla e extrapola a aplicação de técnicas visando estabelecer políticas educacionais no contexto escolar. Sua atuação avança sobre as pessoas que fazem as instituições e empresas de todos os tipos, portes e áreas (GRECO, 2005, p. 4).

Se existe no âmbito empresarial a necessidade de conhecimentos com caráter mais ativo e criativo, a interação entre o Pedagogo e os demais profissionais responsáveis pela excelência no trabalho torna-se essencial. Quando se fala dessa interação, da troca recíproca de conhecimentos dentro das organizações, Therrien, (1996, p. 67), aponta que “as interações sociais como processo de socialização e de linguagem, proporcionam a elaboração conjunta dos significados em situações, desvelando a natureza parcial e completa do saber construído”. Portanto, diante de inúmeras novas formas de organização dos serviços dentro das empresas, parece ser essencial o desenvolvimento intelectual e comportamental, sempre com o intuito de melhorias na qualidade da interação entre equipe e trabalho.

Como parte integrante de organizações interdisciplinares, o Pedagogo entende sobre o processo cognoscente¹⁴, o que contribui com a aprendizagem da equipe, instiga o desenvolvimento das habilidades e competências individuais por meio da interação entre os profissionais na seleção de metodologias adequadas proporcionando, assim, condições para que ocorra uma aprendizagem significativa no trabalho. Neste sentido, Ribeiro (2010, p. 13) diz que:

A Pedagogia Empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes diagnosticados 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 adequa metodologias de informação e da comunicação às práticas de treinamento.

Como hoje, o Pedagogo, está sendo inserido no mundo do trabalho cada vez mais diversificado e amplo, é possível que possamos compreender que a inclusão social deste profissional, perpassa por um processo em que a aprendizagem aconteça em todo e qualquer segmento da sociedade, independente de qual seja o setor, e por isso, verifica-se hoje, uma ação

¹⁴ Quando se fala em processo cognoscente, refere-se ao saber assimilado pelo Pedagogo. “Como parte de uma equipe interdisciplinar, o pedagogo por compreender o processo cognoscente pode contribuir na aprendizagem do profissional aguçando o desenvolvimento das potencialidades individuais através da interação entre os profissionais na seleção de metodologias adequadas proporcionando, assim, condições para que ocorra a aprendizagem por meio do trabalho”. (GRECO, 2005, p. 10).

pedagógica múltipla na sociedade. “O pedagógico perpassa toda a sociedade, extrapolando o âmbito escolar formal, abrangendo esferas mais amplas da educação formal e não formal” (LIBÂNEO, 2002, p.28). Desse modo, o Pedagogo é capaz de desempenhar o papel de mediador de aprendizagens, instigando habilidades, competências diferenciadas, e articulando comportamentos norteadores por meio da prática educativa.

De acordo com Cadinha (2007, p. 29) “é no desenvolvimento humano e em seus aspectos individuais, emocionais, coletivo e ético que faz o diferencial hoje; são estas atitudes do sujeito diante da vida social e profissional que possibilitarão o sucesso da empresa”. Por isso, a função do pedagogo dentro das organizações é promover a relação de bem-estar entre todos. Esse novo desafio engloba buscar mecanismos que possam desenvolver e realizar uma união favorável dentro do ambiente de trabalho para todos os colaboradores. Os saberes adquiridos com a experiência é diagnosticar as mudanças ocorridas onde possa observar, refletir, avaliar e realizar intervenções necessárias.

Tratando do desenvolvimento humano, é imprescindível que a aprendizagem continuada nas empresas aconteça de forma a desenvolver uma maior valorização nas organizações. Handy (1996, p. 113), quando se refere aos diferentes profissionais que atuam em uma empresa, salienta que [...] “essas pessoas e a própria organização também precisam ficar obcecadas com a busca de aprendizagem, se é que pretendem acompanhar o ritmo da mudança”. Entretanto a aprendizagem envolve o conhecimento do que ocorre dentro e fora da empresa, bem como novas tomadas de decisões que comprovam efetividade no aprendizado. Neste sentido Wick (1997, p.86), afirma que “o aprendizado começa com o reconhecimento da necessidade de aprender”. Destarte, o conhecimento, a especialização e as experiências das pessoas passaram a ter vantagens, e a aprendizagem continuada se tornou elemento significativo nas organizações. Ademais o Pedagogo Empresarial contribui para que o aprendizado seja ativo e a construção do conhecimento se dê de forma contínua e coletiva. Para isso, é necessário que a empresa tenha um planejamento fundamentado, e que acima de tudo, procure garantir a formação das pessoas para que haja benefícios na organização como um todo.

Em conjunto com a cultura organizacional, a Pedagogia assume a função de provocar mudanças no comportamento das pessoas, com o objetivo de garantir que todos trabalhem comprometidos em busca dos mesmos ideais, apesar das diferenças individuais. As mudanças são fundamentais para que as pessoas e as organizações não permaneçam estáticas diante de um cenário que a cada dia traz novos obstáculos e oportunidades. (CLARO; TORRES, 2012 p. 211).

É importante ressaltar que o trabalho do Pedagogo dentro das organizações não se dá sozinho, isto é, necessita de uma parceria entre toda a direção empresarial para que ocorra as mudanças culturais no ambiente de trabalho, no que diz respeito ao treinamento e desenvolvimento constante das pessoas, visto que cada vez que um indivíduo passa por um processo de aquisição de conhecimento, estará adquirindo novas experiências. Desse modo, o Pedagogo se apresenta como um condutor do comportamento humano, e este pode ser provocado pelo processo de aprendizagem, ao qual a Pedagogia se dedica. Assim sendo, Ribeiro destaca que

O pedagogo que atua na empresa precisa ter sensibilidade suficiente para perceber quais estratégias podem ser usadas e em que circunstâncias para que não se desperdice tempo demais aplicando numerosos métodos e, com isso percam-se de vista os propósitos tanto da formação quanto da própria empresa. Ao planejar um programa de formação/treinamento, a seleção de métodos obedece ao princípio do desenvolvimento concomitante de competências técnicas e de relacionamento social. (RIBEIRO, 2010, p. 26)

Afirma ainda esse autor, que a área de Recursos Humanos (RH), está responsável pela formação profissional, com o objetivo de potencializar a aprendizagem existente nos demais departamentos da empresa, para que o Pedagogo ao atuar junto ao RH, assessore, coordene, facilite e apoie os projetos aderidos pela empresa.

Como profissional atuante do RH e ao mesmo tempo estruturador do Setor de Treinamento, o Pedagogo empresarial, tomando como ponto de partida os desenlaces da Avaliação de Desempenho, planeja projetos de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) e elabora estratégias em busca de melhorias para a equipe a própria organização.

[...] a Avaliação de Desempenho Humano nas organizações deixa de ser o veículo do medo, da insegurança e das frustrações, para ser a mensageira do otimismo, da esperança e da realização pessoal, a valorizadora dos pontos fortes de cada um, como redutos de força e sinergia humana para o trabalho. (BERGAMINI; BERALDO, 2008, p. 13).

O Pedagogo Empresarial também pode contribuir na seleção e contratação de preceptores para os cursos de treinamento, palestras, isto é, está à frente na gestão de programas que contemplem diferentes níveis de aprendizagem de gestores e colaboradores. “Treinamento e programas de formação profissional sustentam mudanças e possibilitam melhores resultados com melhor qualidade de vida” (RIBEIRO, 2010, p. 47). Isto, porque o treinamento oferece ao funcionário a aprendizagem intencional diante de determinados comportamentos, uma vez que a organização escolhe trabalhar em cima da subjetividade da equipe, em busca de interesses positivos para o ambiente empresarial.

Por possuir essas competências supracitadas e outras mais, o Pedagogo Empresarial se

apresenta junto à gestão e/ou administração das empresas no que permite contribuir na seleção, recrutamento e qualificação e formação de pessoal. Isto posto, planejar, executar e avaliar é considerada a base da Pedagogia Empresarial.

A Pedagogia Empresarial é um caminho que o Pedagogo pode percorrer, visto que, como citado anteriormente, este profissional ao fazer parte de qualquer organização, está qualificado em diversas teorias e estratégias de ensino e aprendizagem organizacional e, por isso pode confiar-lhe a tarefa da Avaliação de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento da empresa. Por isso, é perceptível a relação existente entre o Pedagogo em si, a Pedagogia Empresarial, a equipe de gestores e colaboradores, os espaços empresariais, a Avaliação de Desempenho e Treinamento, Desenvolvimento das pessoas, recrutamento e seleção, pois todos possuem um objeto comum multidisciplinar: a aprendizagem. “A aprendizagem (pessoal, individual e organizacional) faz a diferença no mundo de hoje. Nesse sentido, cultivar, desenvolver e promover a capacidade de aprender passa a ser uma das atribuições do pedagogo empresarial” (RIBEIRO, 2010, p.156).

Com o intuito de capacitar os funcionários que diante de comportamentos apócrifos se sentem desmotivados para a realização de trabalhos com eficiência e qualidade, “[...] o pedagogo pode organizar programas específicos para o indivíduo em questão conseguir resultados significativos para a organização com custos mais baixos do que demissões, além de elevar efetivamente a autoestima do funcionário” (LOPES, 2013, p.24).

É diante disso e da necessidade de ampliar as possibilidades de trabalho para o Pedagogo que,

A ideia do “casamento perfeito” entre a Empresa e a Pedagogia acaba sendo claramente entendidas no momento em que ambos se tornam indissociáveis, ou seja, quando automaticamente um depende do outro e os dois acabam buscando um mesmo objetivo, o de promover mudanças positivas no capital humano da empresa. (SANTOS, 2015, p. 24)

Neste sentido, é necessário que as empresas abram as portas para esse novo profissional para que ele possa desenvolver seu trabalho, e fazer com que a equipe empresarial valorize suas competências. Neste sentido, a função pedagógica, no que se refere à essas competências do Pedagogo Empresarial, une-se com partes administrativas da empresa fazendo do deste, um profissional preparado para aprender e desenvolver dentro das empresas projetos de crescimento em conjunto. Nos ambientes empresariais, além de colaborar no processo educativo, acompanha a avaliação, ao alinhamento de metas da instituição, formulando e

praticando ações democráticas e de fácil acesso a todos.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

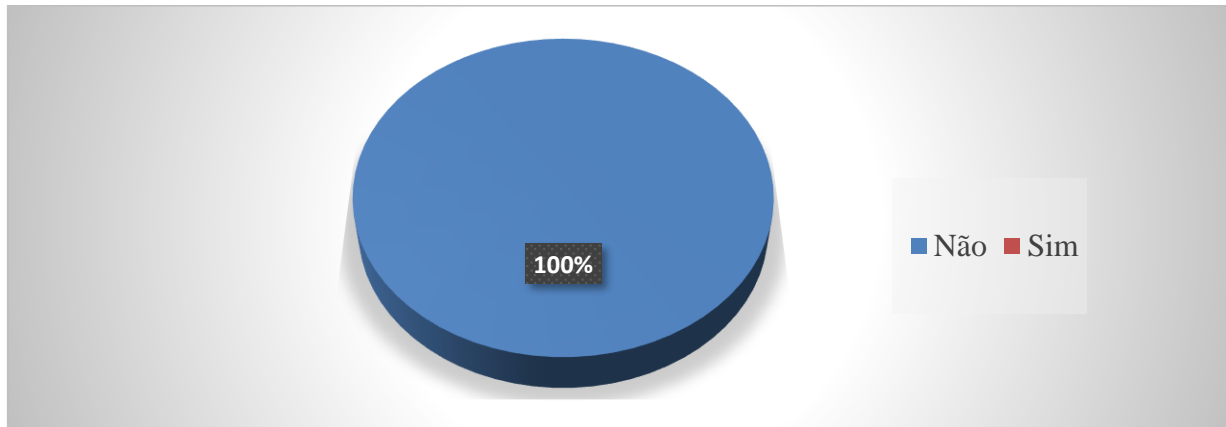
Este tópico tem como objetivo apresentar a análise e discussão dos dados coletados na pesquisa de campo. Os resultados quali-quantitativos, estão apresentados inicialmente, por meio de gráficos, com o objetivo de uma melhor visualização e interpretação, além da apresentação descritiva do entendimento de cada indivíduo sobre a prática do Pedagogo Empresarial dentro das Empresas. Assim, como trata os procedimentos metodológicos, esses resultados foram obtidos por meio de 1(um) questionário com (12) perguntas abertas e fechadas.

No que diz respeito à caracterização dos sujeitos da pesquisa diferenciaremos os participantes da mesma com os seguintes nomes: GE1 para gerente da empresa 1, F1/E1 e F2/E1 para os funcionários da empresa 1, GE2 para o gerente da empresa 2, F1/E2 e F2/E2 para os funcionários da empresa 2, e assim seguirá a denominação dos sujeitos até a 5º (quinta) empresa pesquisada. É necessário ressaltar que responderam ao questionário 15 sujeitos, entre estes, gerentes e funcionários das empresas, sendo tanto do sexo Feminino quanto do Masculino, os quais 12 (doze) destes possuem entre 20 a 30 anos de idade, o que corresponde a 80% dos respondentes e 3 (três) possuem entre 30 e 40 anos de idade, correspondendo a 20% do total. De acordo essa faixa etária supracitada, foi questionado sobre o grau de escolaridade, onde, 60% afirmaram ter Ensino Superior Incompleto, 26,7% afirmaram ter Ensino Superior Completo, 6,7% afirmaram ter o Ensino Fundamental Incompleto, e 6,6% afirmaram ter o Ensino Médio Completo.

Em se tratando dos objetivos da pesquisa, percebem-se inúmeras mudanças na sociedade e conseqüentemente no mundo do trabalho, e neste sentido, boa parte de gestores e colaboradores são cientes das atividades que o Pedagogo Empresarial pode desenvolver dentro das organizações. De acordo os dados coletados, 40% dos sujeitos da pesquisa conhecem as atividades que o Pedagogo desenvolve dentro dos espaços empresariais, 40% desconhecem essas atividades e 20% conhecem parcialmente as atribuições do Pedagogo dentro das organizações. Por outro lado, 100% destes sujeitos afirmam não haver a prática do Pedagogo Empresarial dentro das Instituições pesquisadas. Partindo desse pressuposto, foi questionado se as empresas conhecem ou já ouviram falar em Pedagogos atuando nos espaços empresariais. Acompanhando os dados do gráfico abaixo, percebe-se que há uma inversão de entendimento

por parte dos gestores e colaboradores a respeito da prática do Pedagogo dentro das empresas, e nos faz pensar que essa área ainda é recente nas empresas pesquisadas

Gráfico 01: Sobre a presença do Pedagogo dentro das empresas.



Fonte: A autora (2020).

Ribeiro (2010), aponta que a presença desse profissional dentro das organizações ainda é vista como algo novo e admirável, visto que muitos têm a percepção de que a atuação do pedagogo só se dá dentro do ambiente escolar. O autor justifica:

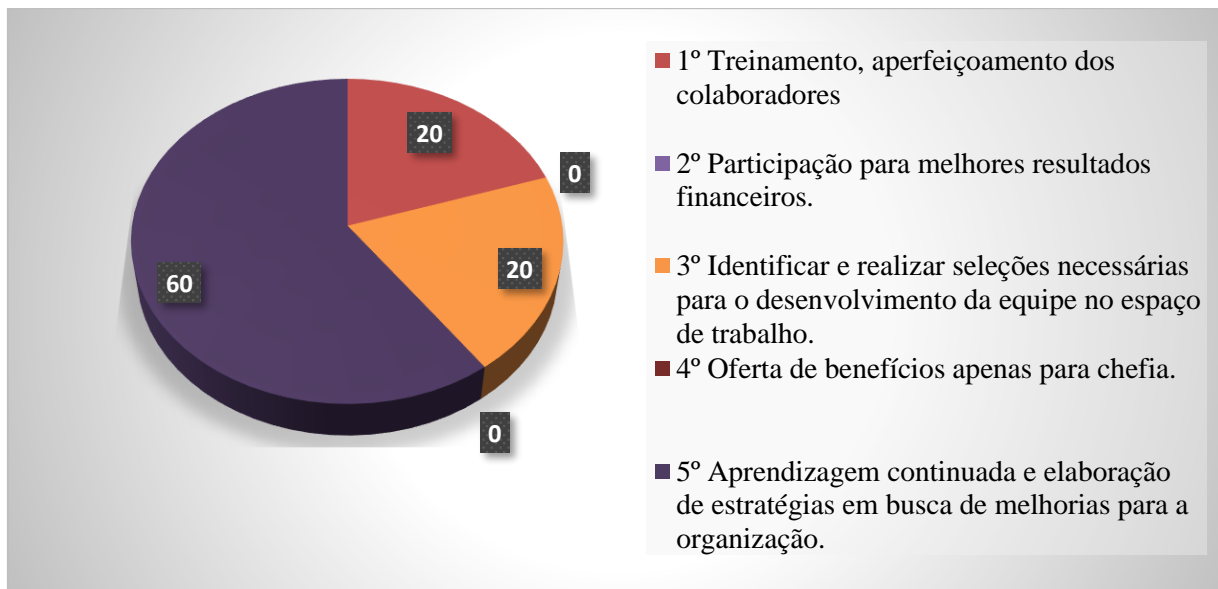
A Pedagogia na empresa caracteriza-se como uma das possibilidades de formação/atuação do pedagogo bastante recente, especialmente no contexto brasileiro. Tem seu surgimento vinculado à ideia da necessidade de formação e/ou preparação dos Recursos Humanos nas empresas (RIBEIRO, 2010, p. 9).

Apesar do Pedagogo possuir competências e habilidades para exercer um cargo importante e desenvolver seu trabalho dentro das organizações, como está explícito no decorrer do trabalho, ele ainda pouco ocupa o espaço empresarial.

Considerando os dados apresentados, percebe-se que ainda é preciso quebrar paradigmas e construir uma conexão que pode existir entre o pedagogo e a empresa, como afirma Oliveira (2012, p. 5), que “o aprendizado é o saber assimilado, isto é, a construção do conhecimento por cada indivíduo e se estabelece quando a pessoa encontra um sentido para aprender e do porquê aprender.” Assim, as ações educativas ultrapassam o ambiente escolar, até as empresas, as quais buscam por qualificações humanas e a cada dia procuram o melhor para se destacarem no mercado.¹⁵

¹⁵ De acordo com Kay (1996, p.5) “a estratégia da empresa é o casamento entre suas capacidades internas e seus relacionamentos externos.” Nesse sentido podemos considerar que as empresas vivem em constante busca por melhorias, quer seja da equipe para sempre agregar valor as pessoas, quer seja na oferta de produtos ou serviços, fazendo com que sua imagem, ganhe maior aceitação do público. Contudo, a participação do Pedagogo nesse processo de desenvolvimento educativo, cria possibilidades de crescimento pessoal e organizacional.

Gráfico 02: Funções que o Pedagogo Empresarial pode exercer dentro das organizações.



Fonte: A autora (2020).

Se tratando das funções que o Pedagogo pode exercer dentro das empresas, 60% dos respondentes, afirmaram que o Pedagogo Empresarial pode intervir na aprendizagem continuada e na elaboração de estratégias melhores para a organização. Dentre as afirmações apresentadas na pesquisa, surgem debates que o Pedagogo pode atuar no ambiente empresarial realizando treinamentos, capacitando os colaboradores, e até mesmo realizando seleções para um melhor desenvolvimento da equipe.

A partir das leituras realizadas sobre a temática de pesquisa, compreende-se como ampla a função do Pedagogo no espaço empresarial, e que se relaciona com a aprendizagem dos sujeitos. Considerando os escritos de Lopes, “o pedagogo empresarial tem uma tarefa específica que é desenvolver o conceito e a atitude de trabalho em equipe e criatividade, que não são vivenciadas na escola e, às vezes, até sufocados, inibidos” (LOPES, 2013, p.25). Além disso, observando os dados do gráfico 02, o Pedagogo também atua na promoção e na estruturação de ações educativas e de aprendizagem, detectando pontos de melhorias, aplicando metodologias apropriadas, para que a empresa seja desenvolvida no todo.

Partindo desse pressuposto, o quadro abaixo descreve algumas das respostas obtidas a respeito da opinião de gestores e colaboradores, e os motivos que levariam um empresário a contratar um Pedagogo Empresarial. Diante disso, observa-se que:

Participantes	Respostas:
F1 / E1	Devido a elaboração de estratégias em busca de melhorias para a organização.
F2/ E2	Para atuar na área de recursos humanos.
GE3	Ajudar na escolha de profissionais, usando métodos pedagógicos e visando o melhor para a empresa.
GE4	O entendimento de que o mundo evoluiu e que no futuro, quanto mais capacitado for a equipe que ali está, mais resultados ela poderá alcançar. Até porque uma empresa só existe porque existem pessoas que trabalham e fazem a diferença com seus conhecimentos próprios. Além de gerar uma forma de gratidão para aquele que receber uma capacitação em sua área de atuação.
GE5	A prática educativa, pois esse profissional tem muito a contribuir no aperfeiçoamento da equipe empresarial.

Fonte: A autora (2020)

Quando se trata dos motivos de contratação do Pedagogo Empresarial para as organizações, é possível analisar que os gestores e colaboradores veem essa possibilidade como uma melhoria para a empresa, na área de recursos humanos, nas ações pedagógicas, aprendizagem continuada dos colaboradores e também como visão de crescimento e destaque da mesma. É bem verdade que a Pedagogia Empresarial busca ao aperfeiçoamento das relações em fases de reorganização da empresa, da área de gestão de pessoas e do trabalho em equipe, e neste sentido, Ribeiro (2010, p. 13) descreve que “cabe à Pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos, tendo sempre como pano de fundo a realização de ideais e objetivos precisamente definidos”.

Por isso, quando os respondentes apontam algumas atividades como fundamentais para a contratação do Pedagogo Empresarial, vemos a valorização deste profissional no âmbito empresarial e a importância de se trabalhar o processo educativo dentro das organizações, fazendo deste uma base para grandes melhorias. Em se tratando do educativo dentro das empresas, Pascoal reafirma: “como uma via de mão dupla, educação e empresa podem conviver em harmonia” (PASCOAL, 2007, p.100). Dessa forma, o Pedagogo move o ambiente empresarial, com o intuito de aprimorar as reflexões acerca de possíveis mudanças na empresa e nos recursos humanos, a fim de elevar questões como valorização e reconhecimento das pessoas.

Como citado no quadro anterior, o Pedagogo também pode colaborar com o setor de Recursos Humanos. E para complementar essa questão, houve interesse em saber dos respondentes se as respectivas empresas possuem um departamento de Recursos Humanos (RH), estruturado, e se no entendimento deles, de que forma o Pedagogo Empresarial pode contribuir com o setor de RH. No quadro abaixo, estão descritas algumas respostas sobre este questionamento.

Participantes	Respostas:
F2 / E1	Não. No ambiente organizacional.
GE2	Não temos um setor de RH estruturado. O Pedagogo pode contribuir na seleção de pessoas e no treinamento das mesmas.
F2 / E3	Sim. Na forma de capacitação aos processos, estratégias, análises e estrutura para com os entrevistados. Além de após o processo de seleção, orientar e preparar o selecionado, para realmente atuar com melhorias em seu setor.
F1 / E4	Parcialmente. Acredito que o Pedagogo pode contribuir no treinamento e aperfeiçoamento de perfis de funcionários, até que se adeque com as necessidades da empresa.
GE5	É estruturado, mas sempre podemos melhorar, e nesse sentido, o Pedagogo Empresarial iria contribuir diretamente nas melhorias com suas estratégias de desenvolvimento humano e organizacional.

Fonte: A autora (2020)

De acordo esses dados, percebe-se que algumas empresas não possuem um departamento de RH estruturado, outras possuem e outras possuem parcialmente. Porém, a visão dessas pessoas em relação as contribuições do Pedagogo Empresarial com a área de Recursos Humanos são diferenciadas. É uma excelência da Pedagogia, promover a educação, a mudança de comportamento dos indivíduos a fim de que se tornem seres sociais. A empresa por sua vez, requer dos colaboradores uma maior aproximação com a sua cultura, e para isso, é necessárias as mudanças comportamentais. Neste sentido, o Pedagogo começa a interferir, auxiliando no treinamento e desenvolvimento dessas pessoas, prezando pelo relacionamento saudável das equipes, o respeito, e a valorização de ideias conjuntas e individuais.

Segundo Monzato (2015, p.81), a atuação do Pedagogo na área de Recursos Humanos se dá pela “atitude de buscar o aprimoramento constante dele próprio para que possa implantar as devidas inovações nos conteúdos e nas propostas de trabalho a serem oferecidas para os

servidores”.

Portanto, evidencia-se que as percepções dos respondentes se aproximam do entendimento da temática estudada, no que diz respeito a atuação do Pedagogo na área de Recursos Humanos. Esse profissional passa a ser um agente ativo e facilitador da aprendizagem continuada e dos projetos de treinamento e desenvolvimento das pessoas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a necessidade de melhorias educativas dentro das empresas, viu-se que o Pedagogo tem muito a contribuir, pois este profissional passa a fazer parte de diferentes ambientes onde ocorre o processo educativo. Diante destes estudos, foi possível perceber que a Pedagogia Empresarial abrange vários campos específicos e por esse motivo, fez-se necessário buscar embasamento teórico sobre o assunto, visto que o foco norteador da pesquisa se deu em investigar as contribuições do Pedagogo Empresarial dentro das empresas.

O Pedagogo Empresarial é reconhecido por ser mediador do conhecimento, aquele que humaniza, que cria estratégias e possibilita a aprendizagem. Por mais que essa atuação seja pouco reconhecida, hoje, muitas empresas sabem o que responder quando são questionadas sobre quem é este profissional e onde ele pode atuar. Percebe-se também, que as organizações começam a ter visão da necessidade de um profissional que pratique ações educativas e proporcione treinamentos para a equipe, mesmo que a prática profissional ainda esteja inexistente nesses espaços.

Portanto, houve o entendimento de que a educação é o ponto forte das diversas modificações nos ambientes empresariais, e a ação pedagógica pode ocorrer em diversas áreas e de diversas maneiras, desmistificando a formalidade escolar atrelada a ela. Por meio deste trabalho, compreendemos que empresa, Pedagogo e educação se completam, pois, este observa os pontos fracos, cria processos como a valorização, reconhecimento e a criatividade dos colaboradores, que posteriormente “compensam” a empresa com produtividade e lucratividade.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José. **Pedagogia Empresarial: nas organizações que aprendem**. Rio de Janeiro: Wak Editora. 2009.

- ALMEIDA, Luciana Inez Seehaber; COSTA, Gisele Maria Tonin da. **Pedagogia Empresarial:** A importância da valorização humana na empresa. *Rei - Revista de Educação do Ideau*, Alto Uruguai, v. 7, n. 15, p.1-14, jan. 2012.
- ANDRADE FILHO, F. A. de. **Filosofia e epistemologia:** gestão do conhecimento e Pedagogia Empresarial na sociedade informatizada. 2006.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker; BERALDO, Deobel Garcia Ramos. **Avaliação de Desempenho humano na empresa.** 4ª Ed., São Paulo: Atlas, 2008.
- BOLDRIN, L.C.F. **Pedagogia empresarial:** que conhecimentos e espaços são estes? Dissertação de Mestrado. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2000.
- CADINHA, Márcia Alvim. Conceituando Pedagogia e Contextualizando Pedagogia Empresarial. In: LOPES, TRINDADE, CADINHA. **Pedagogia Empresarial: formas e contextos de atuação.** 3 Ed. Rio de Janeiro: Wak, 2009. p. 15-38.
- CHEMIN, Beatriz Francisca. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos: planejamento, elaboração e apresentação.** 3. ed. Lajeado: Univates, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.
- CLARO, José Alberto Carvalho dos Santos; TORRES, Mariana de Oliveira Fernandes. **Pedagogia Empresarial:** A Atuação dos profissionais da educação na gestão de pessoas. *Revista Contrapontos - Eletrônica* Vol. 12 - n. 2 - p. 207-216 / mai-ago 2012.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio século XXI escolar:** o minidicionário de língua portuguesa. 4. ed. Rev. Ampliada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.
- FLEURI, Reinaldo Matias. **Intercultura e Educação.** *Revista Brasileira de Educação.* Santa Catarina, n. 23, maio/jun./jul./ago, 2003.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido.** 31. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001. 184 p.
- GRECO, Myrian Glória. **O Pedagogo Empresarial. Pedagogia em Foco.** Rio de Janeiro, 2005.
- HANDY, C. **Tempo de mudanças:** a descontinuidade administrativa num mercado competitivo. São Paulo: Saraiva. 1996
- HOLTZ, M. L. M. **Lições de pedagogia empresarial.** MH Assessoria Empresarial Ltda., Sorocaba SP, 2006. Disponível em: http://www.alemdavisao.com/home/biblioteca/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf Acesso

em: 30 Abr. 2020.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. Ed. – São Paulo Atlas 2010.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** 12. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e Gestão da Escola: Teoria e Prática**. 2002.

LOPES, I.; TRINDADE, A. B.; CARVALHO, C.; CADINHA, M. A. **Pedagogia empresarial: uma nova visão de aprendizagem nas organizações**. Rio de Janeiro: o autor, 2006.

MONZATO, Priscila Pinheiro. **A atuação do Pedagogo no espaço de Recursos Humanos**. Revista SUSTINERE, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 80-82, jan-jun, 2015.

PACHECO, Luiza. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Luiza Pacheco, Anna Cherubina Scofano, Mara Beckert, Valéria de Souza. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

PASCOAL, Miriam. O Pedagogo na Empresa e a Responsabilidade Social Empresarial. **EDUCAÇÃO: Teoria e Prática** - v. 17, n.29, jul.- dez. - 2007 p. 87-102.

PASCOAL, Miriam. O Pedagogo na empresa. **Revista Diálogo Educacional** [Online] v. 7, núm. 22 set./dez. 2007, pp. 183-193.

PEREIRA, Maria Elisabeth Teixeira. **Factores de Competitividade e Desempenho Empresarial: um estudo aplicado ao sector da cerâmica em Portugal**. Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial. Universidade de Aveiro. 2005.

PIRES, M. S.; MOURA, G. R. S. **Pedagogia empresarial: uma perspectiva educacional**. Revista de Humanidades, Tecnologia e Cultura [RehuTec] v. 03, núm. 01 dez. 2013, pp. 389 – 407.

PRADO, André Alves; SILVA, Elaine Machado da; 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.

REGO, Elizabeth Danziato. **Do Quadro À Tela: Desafios Para A Formação Do Pedagogo Brasileiro No Século XXI**. Tese Doutoral. Madrid, UNED, 2015.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. 6^a ed. Rio de Janeiro: Wak, 2010.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Temas atuais em pedagogia empresarial: aprender para ser competitivo**. 3^o edição – Rio de Janeiro: Wak Editora.2010.

SANTOS, Maiara de Souza. **As perspectivas que o espaço empresarial tem sobre a atuação**

do Pedagogo nas empresas. Centro Universitário Univates. Lajeado. 2015.

SIGOLLO, Walter; SOARES, M. Thereza Rubim Camargo. **Manual de treinamento e desenvolvimento:** gestão e estratégias. Coordenação: Gustavo G. Boog, Magdalena T. Boog. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

TERRIEN, Jacques. Trabalho e saber: a interação no contexto da pós-modernidade. In: VARGAS, N. Gênese e difusão do taylorismo no Brasil. **Ciências Sociais Hoje**, São Paulo, 1997.

WICK, C.W.; LU, S. L. **Os desafios do aprendizado.** São Paulo: Nobel. 1997