

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CURSO SUPERIOR DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

LARA EMANUELLI KLANZ

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL:
A ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS ORGANIZAÇÕES**

Colatina
2023

LARA EMANUELLI KLANZ

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL:
A ATUAÇÃO PROFISSIONAL NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenadoria do Curso de Licenciatura em Pedagogia do Instituto Federal do Espírito Santo, Campus Itapina, como requisito parcial para obtenção do título de Licenciada em Pedagogia.

Orientador: Prof. Dr. George Francisco Corona

Colatina

2023

(Biblioteca do Campus Itapina)

K63p

Klanz, Lara Emanuelli.

Pedagogia empresarial: a atuação profissional nas organizações / Lara Emanuelli Klantz. - 2023.
38 f..

Orientador: George Francisco Corona

TCC (Graduação) Instituto Federal do Espírito Santo, Campus Itapina,
Licenciatura em Pedagogia, 2023.

1. Educação. 2. Pedagogia empresarial. 3. Empresas. I. Corona, George Francisco . II.Título III. Instituto Federal do Espírito Santo.

CDD: 371

Bibliotecário/a: Júlia Schettino Jacob dos Santos CRB-ES nº 999



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR
INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CAMPUS ITAPINA
Rodovia BR-259, Km 70, Zona Rural, Colatina, CEP 29709-910
Tel (27) 3723-1221 Fax (27) 3723-1244

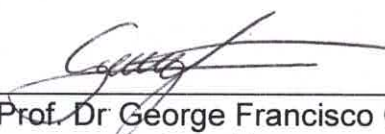
CERTIFICADO DE APROVAÇÃO

Licenciatura em Pedagogia

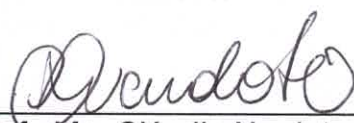
Autora: Lara Emanuelli Klantz

Orientador: Prof. Dr George Francisco Corona

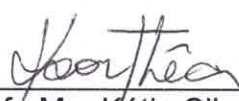
Aprovada pela Banca Examinadora como parte das exigências do componente curricular de Trabalho de Conclusão de Curso, para obtenção do grau de Licenciada em Pedagogia pelo Instituto Federal do Espírito Santo, *Campus* Itapina. Assino a presente Ata juntamente com os membros da Banca Examinadora.



Prof. Dr George Francisco Corona
Presidente



Prof. Me. Cláudia Nardoto
Membro interno



Prof. Me. Kátia Silena Zorthea
Membro interno

Colatina (ES), 27 de JUNHO de 2023.

Para meus pais, Ademiro e Lucinéia, que me deram a vida e são a razão dela.

RESUMO

Com o avanço processual de globalização, pode-se perceber a ampliação na busca por profissionais formados em Pedagogia, no intuito de atuarem em diversos espaços de educação não-formal. Sendo a empresa um desses espaços, cresce a discussão acerca da Pedagogia Empresarial. A atuação desse profissional nas organizações acontece sobretudo no setor de Recursos Humanos (RH). As atividades estão relacionadas a treinamento, planejamento, gestão, controle e avaliação de aprendizagem. Conforme as novas exigências mercadológicas, faz-se necessária uma formação acadêmica mais ampla e que prepare os universitários para suprirem essas demandas com novos conteúdos e competência. Este trabalho objetiva estudar acerca da Pedagogia Empresarial, por meio de uma revisão bibliográfica e de uma entrevista realizada com uma profissional da área. O referencial teórico foi baseado, principalmente, em Libâneo (2010), Holtz (2006), Brandão (1981), Cadinha (2011), Ribeiro (2003) e Almeida (2006). O estudo nos permitiu uma visão ampla das possibilidades e potencialidades do pedagogo no âmbito empresarial, suas competências e como a área pode e deve ganhar mais espaço de discussão acadêmica.

Palavras-chaves: Educação. Pedagogo. Pedagogia Empresarial. Empresa.

ABSTRACT

With the advancement of the globalization process, we can see the expansion in the search for professionals trained in Pedagogy, all in order to work in different spaces of non-formal education. As the company is one of these spaces, the discussion about Business Pedagogy grows. The role of this professional in organizations takes place mainly in the Human Resources (HR) sector. The activities are related to training, planning, management, control and learning evaluation. According to the new demands of the job market, it is necessary to have a broader academic education that prepares university students to meet these demands with knowledge and competence. This study aimed to study about Business Pedagogy, in the light of a questionnaire carried out with a professional in the area; in addition to the literature review. The theoretical framework was based mainly on Libâneo (2010), Holtz (2006), Brandão (1981), Cadinha (2011), Ribeiro (2003), Almeida (2006), among others. The study allowed us a broad view of the possibilities and potential of the pedagogue in the business environment, their skills and how the area can and should gain more space for academic discussion.

Keywords: Education. Pedagogue. Business. Pedagogy. Company.

LISTA DE SIGLAS

APEG — Assessoria Pedagógica para Empreendedores e Gestores

ES — Espírito Santo

IFES — Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

NPL — Neurolinguistic Programming

PNL — Programação Neurolinguística

PUC — Pontifícia Universidade Católica

RH — Recursos Humanos

RS — Rio Grande do Sul

INTRODUÇÃO	7
1 A EDUCAÇÃO E A PEDAGOGIA	11
2 UM OLHAR SOBRE A PEDAGOGIA EMPRESARIAL	16
2.1 O PEDAGOGO: AMPLIAÇÃO DE OLHARES	16
2.3 A ATUAÇÃO PRÁTICA DO PEDAGOGO NAS EMPRESAS.....	22
3 ANÁLISE DA PESQUISA	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICE	39
ANEXO	40

INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade o desempenho do Pedagogo fora dos espaços educacionais formais vem ganhando espaço de discussão. Logo, a Pedagogia Empresarial está ampliando sua credibilidade e espaço de pesquisa ao longo do tempo. O termo foi criado pela professora Maria Luiza Marins Holtz na década de 1970, a qual o designou como atividades de incentivo ao progresso laboral e pessoal dentro das organizações (PIRES; MOURA, 2013).

Os pedagogos de empresas atuam de forma a aperfeiçoar as relações humanas, alcançando objetivos, buscando a qualidade no serviço realizado, promovendo organização satisfatória do trabalho, gerenciando pessoas, atuando na resolução de problemas e na otimização na maneira de se realizarem determinados trabalhos. Assim, compreendendo a amplitude de atuação desse profissional, Libâneo (2010) considera que a atividade desempenhada pelos educadores em ambientes educacionais não-formais engloba as áreas como formação, animação, instrução, organização, tecnicidade, consultoria e orientação. Além disso, são promotores de atividades pedagógicas (não escolares) em órgãos públicos e privados ligadas a empresas, à cultura, aos serviços de saúde, alimentação, promoção social, entre outras áreas. Fundamentados por essa afirmação, é viável inferir que o profissional pedagogo não trabalha apenas em escolas.

Partindo desse pressuposto, este trabalho apresenta, como objetivo geral, compreender a Pedagogia Empresarial com base no relato do trabalho que esse profissional desenvolve na empresa e em comparação com a revisão bibliográfica selecionada. Além disso, como objetivos específicos, pretende-se: refletir sobre os diversos campos de sua atuação na contemporaneidade; perceber a Pedagogia Empresarial como um valioso nicho para o pedagogo no desempenho de sua atividade laboral, que adquire novas perspectivas nas atividades desenvolvidas no campo do universo empresarial. Para além disso, objetiva ainda trazer a discussão para o campo acadêmico, gerando interesse de pesquisa dos alunos da Licenciatura em Pedagogia.

A Pedagogia, enquanto área do conhecimento dispõe de um vasto campo de atuação, que pode abranger desde o ambiente escolar e suas inúmeras ações, até o auxílio às empresas, ou seja, ela é multidimensional. É um campo muito rico, que abrange além das instituições de ensino, empresas dos mais diversos setores. Nesse sentido, este trabalho levanta o seguinte questionamento: Como o pedagogo pode contribuir para as ações que são desenvolvidas no espaço empresarial?

A escolha do tema *Pedagogia Empresarial* se baseou no interesse pessoal da autora desta pesquisa nos espaços e possibilidades de Educação não-formal¹, bem como possíveis atuações do Pedagogo fora da escola. Apesar de vir ganhando espaço de discussão acadêmica, o curso de Licenciatura em Pedagogia do Instituto Federal do Espírito Santo (IFES), Campus Itapina, não traz essa modalidade como componente curricular, não constando no Projeto Pedagógico do Curso, apesar de ser citada rapidamente em discussões de outras disciplinas (IFES, 2017). Ao refletir sobre tais fatos, a presente pesquisa se justifica na busca pela expansão de horizontes, analisando a perspectiva do trabalho pedagógico não-formal, a fim de que os estudantes do referido curso possam ter acesso a mais possibilidades dentro da formação acadêmica.

A abordagem metodológica deste estudo foi qualitativa, e esta pesquisa tem como base duas vertentes: uma *revisão bibliográfica* de livros, artigos, monografias e teses; e a *coleta de dados* por intermédio uma entrevista semiestruturada via formulário online com uma profissional atuante da área da Pedagogia Empresarial, conforme os objetivos propostos. Por ser uma área com poucos profissionais atuantes no Espírito Santo, vimos como opção mais viável realizar um questionário amplo e com questões abertas, destinado à apenas uma profissional, Isto nos proporcionou, ao menos, uma visão preliminar e exploratória da área da Pedagogia Empresarial, visto que não está em nossos objetivos uma pesquisa de amplo espectro e nem comparativa.

A revisão bibliográfica é o ponto de partida para qualquer pesquisa científica e, baseando-nos em referenciais teóricos, buscamos ampliar conhecimentos acerca da

¹ Educação formal: desenvolvida nas escolas. Educação informal: aquela que os indivíduos aprendem durante seu processo de socialização. Educação não formal: constitui-se em propostas educacionais mais abertas e flexíveis, podendo ser realizada em diversos espaços (LIBÂNEO,2010).

problemática escolhida. Conforme esclarece Oliveira (2008, p. 69): “A principal finalidade da pesquisa bibliográfica é levar o pesquisador a entrar em contato direto com obras, artigos ou documentos que tratem do tema estudado”. Nesse sentido, podemos inferir que a importância dessa metodologia está no contato com a produção acadêmica já existente sobre a temática, assim como a análise dos pontos de vista dos diversos autores estudados.

Para mais, considerando a fase de aplicação de questionário, Oliveira (2019, p. 59) assevera que:

A pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como uma tentativa de se explicar em profundidade o significado e as particularidades do resultado das informações obtidas através de entrevista ou questões abertas, sem a mensuração quantitativa de características ou comportamento.

Desse modo, percebe-se que a pesquisa qualitativa é aquela que busca entender determinado fato. Ela não se utiliza de regras e dados, e trabalha com descrições, comparações, interpretações, análises e crenças. Sendo assim, é uma importante ferramenta de coleta de dados, propiciando uma maior interação entre pesquisador e entrevistado (OLIVEIRA, 2008). Vale ressaltar que a entrevista foi do tipo semiestruturada, já que esta permite uma maior flexibilidade no processo de coleta, aproxima-se mais de um diálogo, e pode ser ajustada consoante as circunstâncias do sujeito pesquisado e objetivo da pesquisa.

O questionário foi composto por dez questões abertas (vide apêndice), disponibilizadas através de uma plataforma on-line de formulários. O link de acesso foi enviado à pedagoga empresarial após ela realizar a assinatura do termo de autorização para uso de informações de entrevista individual (em anexo). Realizamos a transcrição da entrevista e a analisamos à luz da revisão bibliográfica e de nosso referencial teórico, a fim de compreender a experiência dessa profissional atuante na área da Pedagogia Empresarial.

O estudo é dividido em três capítulos. O primeiro capítulo, *A Educação e a Pedagogia*, traz a concepção de vários autores sobre esses dois termos, além de contextualizar historicamente as alterações processadas na escolarização ao longo do tempo, até o surgimento da primeira escola. Pôde-se aferir, então, que a educação vai muito além dos espaços formais de aprendizagem; e foi esse apontamento que permitiu o surgimento da Pedagogia Empresarial (LIBÂNEO, 2010).

Já o segundo capítulo, *Um olhar sobre a Pedagogia Empresarial*, encontra-se dividido em três pontos principais, sendo eles: *O pedagogo - ampliação de olhares*, *Lógica histórica da Pedagogia Empresarial* e *A atuação prática do pedagogo nas empresas*. O primeiro se refere à migração que ocorreu ao longo do tempo, do pedagogo que antes só atuava no âmbito escolar, para o exercício em outras áreas e espaços de educação não-formal. O segundo ponto trata do surgimento da Pedagogia Empresarial, influenciada pelo período da Revolução Industrial. O terceiro e último faz alusão às funções práticas que esse novo pedagogo desenvolve dentro das empresas.

O terceiro capítulo se refere à apresentação e análise dos dados obtidos através do questionário aplicado, associando-os diretamente às obras e autores pesquisados na revisão bibliográfica.

1 A EDUCAÇÃO E A PEDAGOGIA

Inicialmente, faz-se necessária uma contextualização acerca da Pedagogia e da Educação de forma conceitual, objeto de estudo, modais educacionais e campos de atividade do pedagogo. Em seguida procedeu-se uma análise das circunstâncias históricas que propiciaram a ampliação de campos laborais do pedagogo. Sobre isso, Brandão (1981, p. 9) reflete:

Não há uma única forma nem um único modelo de educação; a escola não é o único lugar em que ela acontece, [...] o ensino escolar não é a única prática, e o professor profissional não é o seu único praticante. Em casa, na rua, na igreja ou na escola, de um ou de muitos, todos nós envolvemos pedaços da vida com ela: para aprender, para ensinar, para conviver, todos os dias misturamos a vida com a educação.

A palavra Educação tem sua etimologia vinda do latim *Educatio*, que representa a ação de criar, de nutrir; cultivar. A utilização do verbo *educare* apresenta o sentido de orientar e liderar, vinculado à *educare*, entendido como revelar ou expor, composto pelo prefixo *ex-*, configurando o sentido de tirar ou externalizar, e *ducere*, como a ação de conduzir (MARTINS, 2005).

Educar é uma prática social humana e histórica, que tem como finalidade a humanização do indivíduo em sociedade, a fim que se torne sujeito do próprio processo histórico e supere a opressão. Ao expressar uma ideia concreta, este indivíduo remete à promoção do desenvolvimento intelectual e cultural de sua espécie e, concomitantemente, incentiva a aprendizagem de saberes e habilidades (FREIRE, 2001).

Nesse sentido, a educação, segundo Libâneo (2010, p.30), é definida como:

[...] o conjunto das ações, processos, influências, estruturas, que intervêm no desenvolvimento humano de indivíduos e grupos na sua relação ativa com o meio natural e social, num determinado contexto de relações entre grupos e classes sociais.

Ao considerar o conceito Educação, podemos subdividi-lo em dois aspectos distintos: heteroeducação e autoeducação (LIBÂNEO, 2010). O primeiro caracteriza toda a influência que recebemos da sociedade em forma de aprendizado, o qual marca e desenvolve traços de personalidade, além de auxiliar na formação da nossa subjetividade. Já a autoeducação é construída por maturação; consiste em buscar

conhecimentos e influências por si mesmo de dois modos: não intencional (por intermédio de participação em atividades de diversas naturezas) e intencional (por meio da busca de conhecimentos, sem o auxílio do outro, através de livros, revistas, internet, visitas a feiras, etc.).

Nota-se que o conceito de Educação é extremamente amplo, e está perpassado por concepções de cultura, sociedade e civilização, presente no conjunto-universo das esferas da nossa vida. Desde o nosso nascimento, estamos aprendendo, absorvendo e realizando trocas, socialização de informações, opiniões e conteúdos. Logo, o âmbito escolar não é o único espaço em que o processo educacional ocorre, assim como a formalização não é o único modo de realizá-lo (LIBÂNEO, 2010).

Sobre tais conceitos, Libâneo (2010, p. 26) escreve:

Ninguém escapa da educação. Em casa, na rua, na igreja ou na escola, de um jeito ou de muitos, todos nós envolvemos pedaços da vida com ela: para aprender, para ensinar, para aprender-e-ensinar. Para saber, para fazer, para ser ou para conviver, todos os dias misturamos a vida com a educação.

Em uma breve análise histórica, pode-se constatar que no mundo antigo não havia centros de ensino e escolas; esses espaços surgiram por uma demanda da elite e passaram por intensas mudanças ao longo do tempo, até alcançarem o modelo que conhecemos na atualidade (JAEGER, 1995).

Os gregos foram responsáveis pelo surgimento de uma das civilizações mais avançadas da idade antiga no que diz respeito ao domínio das ciências, arquitetura, política e filosofia. Atenas foi lar de grandes realizações, descobertas e invenções, abrigando, para isso, algumas das maiores mentes do mundo antigo, como Platão, Sócrates, Péricles, Sófocles, Aristóteles, entre outros. O grande sucesso dos gregos, no que tange à democracia e educação, se deve aos espaços para reflexão e debate coletivo; na *Ágora*² estava presente a assembleia dos cidadãos, local em que eram discutidos os rumos da cidade, além de conter outros órgãos e espaços para o debate público acerca das questões da sociedade de Atenas (JAEGER, 1995; SANTOS, 2021).

² *Ágora* era o espaço físico de uma praça central na cidade, geralmente localizada próxima ao centro político e comercial. Era um local de encontro e interação social, onde os cidadãos se reuniam para trocar notícias, discutir assuntos importantes, realizar negócios e participar de eventos públicos.

Já a educação na polis de Esparta era pública e obrigatória. A criança espartana era entregue ao Estado logo após completar sete anos de idade. A educação era direcionada pela ideologia militarista, em que a prioridade era a formação de bons guerreiros, e havia dura disciplina e o comportamento era moldado através da prática física (SANTOS, 2021; FERREIRA, 1993).

A educação romana era baseada no sistema *trivium* e *quadrivium*. As três vias do *trivium* são associadas à mente humana, ou seja, a retórica, a gramática e a lógica, sendo o *trivium* a conjugação dessas três habilidades. O *quadrivium* tratava das artes das coisas, ou seja, a aritmética, a geometria, a música e a astronomia. Nesse período histórico se consolida o binômio professor-aluno, mas apenas para o setor privilegiado da sociedade – o povo comum não fazia parte da formação e as elites sociais eram instruídas em um equilíbrio entre saber, arte e exercício físico (SANTOS, 2021; BRANDÃO, 1981; XAVIER, 2016).

Sob influência do Cristianismo, a escravidão decaiu, e o *Pedagogo-Escravo* deixou de existir. Passaram, então, a receber a denominação de *Pedagogos*. Eram estudantes pobres, que aprendiam com os filósofos e se instalavam, nos castelos senhoriais e nos solares (morada de famílias nobres), servindo de preceptores (professores encarregados da educação das crianças no lar) dos filhos dos fidalgos e dos grandes senhores. Enquanto estudavam, ensinavam. Recebiam pequenas quantidades de dinheiro e, na maioria dos casos, ensinavam a troco de hospedagem, alimentação, luz e roupa lavada. Como a instrução era de difícil acesso, esses *Pedagogos* começaram – com autorização dos respectivos senhores – a reunir os filhos do palácio onde trabalhavam, com outras crianças de famílias conhecidas da região. Surgindo assim as primeiras escolas particulares, destinadas apenas ao ensino da elite (SANTOS, 2021; BRANDÃO, 1981; HOLTZ, 2006).

Foi da palavra *Pedagogo* que derivou o termo *Pedagogia*, que designa uma ciência e arte (HOLTZ, 2006), com raízes antigas e quase tão velhas quanto a própria humanidade, as quais acompanham as mudanças sociais ao longo dos séculos. Diversos autores conceituam e caracterizam a ciência nomeada como *Pedagogia*. Libâneo (2010, p. 29-30) descreve que ela é

[...] um campo de conhecimentos sobre a problemática educativa na sua totalidade e historicidade e, ao mesmo tempo, uma diretriz orientadora da ação educativa. O *pedagógico* refere-se a finalidades

da ação educativa, implicando objetivos sociopolíticos a partir dos quais se estabelecem formas organizativas e metodológicas da ação educativa.

A Pedagogia pode ser considerada uma ciência cujo objetivo principal é pesquisar acerca da práxis educacional, que relaciona teoria e prática; trabalhando na formação do indivíduo, valorizando suas subjetividades e buscando identificar os aspectos da prática educativa que podem contribuir para a evolução dos educandos (FRANCO, 2018).

Segundo Holtz (2006), a Pedagogia estabelece o que deve ser feito, os objetivos e as metas a serem alcançadas, de forma a estudar os meios de realizar as possibilidades de ação e, ainda, por em prática aquilo que concebeu.

Libâneo (2010) traz a concepção de que há muitas práticas educativas, bem como várias Pedagogias; podem-se distinguir três tipos de educação: a formal, a informal e a não-formal. Assim, a laboralidade do pedagogo não se restringe à docência nem está presa ao espaço físico da escola, mas está presente em outros espaços, fora do contexto escolar.

Podemos conceituar a educação informal como aquela que acontece na interação com os diversos grupos sociais, ou seja, na família, na igreja, com amigos, no bairro, em diversos contextos que resultam em conhecimentos, experiências e ações que não estão ligadas a uma instituição, nem são intencionalmente organizadas. A base desse tipo de educação é a socialização de pensamentos e ideias, visto que, a partir do momento que recebemos uma informação, ela está recheada de concepções de outros que a receberam primeiro, logo se combinam com nossos próprios conceitos, vivências e opiniões (LIBÂNEO, 2010).

Diferentemente, o modelo educativo formal está diretamente conectado às instituições escolares, sendo sistemático, intencional, e estruturado, tendo como principal característica os objetivos educativos explícitos, visto que há planejamento e um contingente de objetivos a serem alcançados e estruturados. Apesar de a colaboração ser um ponto importante dentro da escola, ainda assim, existe uma divisão de tarefas, responsabilidades e uma hierarquia a ser respeitada. Cada profissional educacional possui funções específicas e que são indispensáveis para o alcance da aprendizagem dos alunos (LIBÂNEO, 2010).

A educação não formal ocorre em instâncias de formação escolares ou não, constitui-se em procedimentos educacionais mais amplos e flexíveis, com atitudes metodológicas diversificadas, tendo um certo grau de sistematização. Pode ser realizada em qualquer ambiente, desde que apresente uma dinâmica diferente de aulas expositivas, não priorize a memorização e utilize ferramentas didáticas diversificadas e atrativas (LIBÂNEO, 2010).

É na perspectiva dessas ramificações que o curso de Licenciatura em Pedagogia pode nos levar a uma ampliação de olhares quando se trata dos vastos campos de atuação, não se restringindo à docência.

2 UM OLHAR SOBRE A PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Um pedagogo é um profissional versátil que pode atuar em diversas áreas, tanto dentro como fora das escolas. Dentro do ambiente escolar, o pedagogo desempenha um papel fundamental como professor, coordenador pedagógico, orientador educacional ou diretor de escola. Além disso, pode atuar em outros setores, como empresas, organizações não governamentais, instituições de ensino superior, editoras e empresas de desenvolvimento de materiais educacionais. Nessas áreas, um pedagogo pode desempenhar funções como consultor educacional, designer instrucional, desenvolvedor de programas de treinamento, analista de educação, entre outros. Essas diferentes possibilidades de atuação refletem a importância do pedagogo como um agente de transformação educacional em diferentes contextos e espaços. (LIBÂNEO, 2002)

2.1 O PEDAGOGO: AMPLIAÇÃO DE OLHARES

Na Grécia antiga, chamavam-se *Pedagogos* os servos ou escravos de famílias ricas que eram guardiões e responsáveis por conduzir as crianças à escola. O próprio termo significa *aquele que conduz*. Com a formação das instituições escolares, a função do Pedagogo sempre esteve relacionada a ações de ensino-aprendizagem, alfabetização e posteriormente, foi relacionado à Educação Infantil. Sempre foi observada a atuação desse profissional apenas em espaços formais de educação, dissociado de possíveis atuações nas áreas jurídicas, na saúde ou instituições não escolares de grande porte (ABBAGNANO; VISALBERGHI, 1957).

De modo similar, conforme menciona Ribeiro e Ribeiro (2020), ainda persiste em nossa atualidade a ideia do profissional em Pedagogia inserido no ambiente escolar, seja nas salas de aula, seja em papéis de supervisão e coordenação. Todavia, percebe-se que, com a globalização e o progresso da sociedade, é demandada ao Pedagogo sua presença em outros espaços que não a escola.

Frison (2006) ressalta que os processos educativos são amplos e não se restringem a métodos ou maneiras de ensinar. Eles ocorrem em diversos espaços sociais, sendo eles a escola, a empresa, em espaços formais e não-formais, escolares e não

escolares. Constantemente as pessoas aprendem e ensinam, promovendo uma educação que não é limitada apenas à escola.

Consoante Oliveira e Mendes (2019, p. 3), o pedagogo

[...] é ensinado a ter um olhar humano, aprende a se conhecer e a conhecer o outro, ensinar a planejar, a sistematizar, a fomentar e elaborar projetos, e, tendo como base esses pontos, o pedagogo é preparado para atuar nos diversos âmbitos profissionais.

Ele é formado para educar e ensinar, promovendo metodologias de aprendizagem e desenvolvimento do comportamento humano. Dito isto, para atuar nas mais diversas áreas, o pedagogo precisa adquirir certas habilidades específicas, além de compreender que suas funções podem ir muito além do âmbito formal (RIBEIRO; RIBEIRO 2020).

No que tange à graduação em Pedagogia, busca-se formar profissionais capacitados para atuar em diversos âmbitos da educação, mas não necessariamente dentro das escolas. Segundo Libâneo (2002, p. 21), as novas realidades socioeducativas existentes em nossa atualidade, demandam desses profissionais a atuação qualificada frente à

[...] novas tecnologias, novos 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 de escolas, como também na pesquisa, na administração dos sistemas de ensino, no planejamento educacional, na definição das políticas educacionais, nos movimentos sociais, nas empresas, nas várias instâncias 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.

Diante dessas expectativas em relação à formação em Pedagogia, percebemos as possibilidades de atuação fora do ambiente escolar. Ribeiro e Ribeiro (2020) elencam, também, que os cursos de Pedagogia no Brasil possuem uma formação considerada generalista, visto que contextualizam com outras possibilidades de atuação que não se resumem à escola. Além das noções de administração escolar e métodos de ensino-aprendizagem, a formação em Pedagogia possibilita a adaptação aos contextos inseridos e a colaboração para mudanças comportamentais nos indivíduos.

Posto isso, pode-se inferir que o profissional está apto a compor outros espaços, como o da Pedagogia Empresarial, espaço que vem mostrando elevada procura. O cenário empresarial e organizacional é modificado e ressignificado constantemente, sendo que mudanças e melhorias se mostram necessárias, de forma a garantir produtividade, competitividade, sem sobrecarregar os trabalhadores (CLARO; TORRES, 2012; RIBEIRO; RIBEIRO 2020).

Logo, pode-se perceber que a Educação e as empresas possuem objetivos em comum, buscam transformações, eficácia, produtividade, compartilhamento de ideias, pensamentos e opiniões, desenvolvimento das capacidades de trabalho em grupo, promovendo um bom desempenho final. Com o passar dos anos, um contexto histórico e educacional começa a demandar do Pedagogo a inserção em áreas diversas (SAVIANI, 2007; LIBÂNEO, 2010) como em hospitais e movimentos sociais, mas, principalmente, nas empresas.

Consoante Claro e Torres (2012), antes da globalização, os processos que envolviam o trabalho e as organizações eram mais fixos e inflexíveis, sendo comum iniciar e se aposentar em uma profissão. Atualmente, é possível notar aspectos como desgaste dos profissionais, rotatividade nos cargos e setores, onde apenas uma formação acadêmica é insuficiente para alcançar as demandas organizacionais. Nota-se, assim, uma grande cobrança de especialização e treinamento para os trabalhadores, e nesse quesito, identificamos a opção de atuação na Pedagogia Empresarial.

O Pedagogo Empresarial consegue atuar no processo e aprimoramento de técnicas relacionadas à aprendizagem e treinamento, que se encontram inseridas na ideia de educação. Assim, esse profissional possui aptidão para compor um ambiente organizacional, buscando aprimorar tanto as relações, quanto os resultados esperados (RIBEIRO; RIBEIRO 2020).

Segundo Libâneo (2010 p. 182), a educação,

[...] enquanto atividade intencionalizada, é uma prática que se dá como consequência da influência do meio social sobre o desenvolvimento dos indivíduos na sua relação ativa com o meio natural e social. Seu objetivo maior é potencializar essa atividade humana para torná-la mais rica, produtiva e mais eficaz, diante das atividades sociais com o intuito de promover um melhor desempenho dos trabalhos em grupo.

O curso de Pedagogia soma para o progresso dessas competências que serão utilizadas nos setores organizacionais das empresas e, ao passo que o processo de globalização avança, a participação desse profissional se torna cada vez mais importante (LIBÂNEO, 2010).

Outrossim, a formação pedagógica fornece ao profissional métodos para transformar as práticas na educação, independente do contexto inserido. No ambiente organizacional, é possível desenvolver metodologias que aprimorem o processo de aprendizagem, para que estejam alinhadas aos objetivos empresariais, e que garantam o sucesso nos resultados (CLARO; TORRES, 2012).

No contexto empresarial, as práticas pedagógicas se inserem em linhas específicas, que seriam: Educação a distância, formação continuada, gestão de pessoas, consultoria e treinamento. Estas constituem bases metodológicas e teóricas que possibilitam a atuação pedagógica frente a atividades administrativas e empresariais (CLARO; TORRES, 2012).

A formação em Pedagogia fornece técnicas e conhecimentos que garantem a promoção do aprendizado. Isso é bem-vindo para área de recursos humanos e gestão de pessoas, principalmente no que se diz respeito ao auxílio nos processos de seleção de novos funcionários, treinamento e capacitação (ALMEIDA, 2006).

De maneira complementar, Libâneo (2010) diz que o Pedagogo, devido à sua formação e prática em educação e ensino, pode atuar em diversos ambientes e setores. Isso é garantido pela disseminação dos seus saberes, que podem agregar valor a qualquer ambiente que se encontre inserido.

Portanto, é válido contextualizar sobre o histórico da Pedagogia Empresarial, com o objetivo de elencar a origem dessa atuação, bem como abranger os principais fatores que permitam que o Pedagogo contribua nos setores organizacionais.

2.2 LÓGICA HISTÓRICA DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Considerando a Pedagogia e sua composição como curso ao longo de nossa história, inferimos que durante muito tempo o pedagogo ficou direcionado ao ambiente escolar. Ademais, com os processos de globalização e progresso da

sociedade, novas demandas no contexto educacional foram surgindo (LIBÂNEO, 2001).

O ofício do Pedagogo sempre se relacionou com o ato de educar, instruir e fornecer meios para o aprendizado, e sua imagem se remete principalmente ao espaço escolar. Com o progresso da sociedade, as discussões acerca do neoliberalismo, a demanda da globalização e as novas necessidades advindas do ensino e aprendizagem no século XX e XXI, fica perceptível que os pedagogos atuariam frente a essas novas possibilidades (MACHADO, 2011).

Ao longo dos anos finais do século XX o Brasil se encontrava em um contexto de diversos acontecimentos referentes às revoluções industriais. Conforme essas mudanças ocorriam na sociedade, identificou-se a premência de pensar em um profissional adequado para compor e aprimorar os processos educacionais e de aprendizagem (MATHIAS, 2009). Segundo Mathias (2009), pedagogos começam a adentrar os espaços empresariais por volta dos anos 1960 e 1970, diante da demanda de qualificação e reeducação dos profissionais inseridos no ambiente de trabalho. Pode-se dizer que a entrada do profissional da Pedagogia nas empresas é bem atual e que se relaciona também com as necessidades dos setores de recursos humanos que visavam à formação e capacitação dos trabalhadores, além de garantir a eficácia nas relações interpessoais (SYCHOCK, 2018).

As novas necessidades organizacionais, embasadas em conceitos fordistas e tayloristas³, provocam uma demanda de profissionais que se enquadrem nessas características, e, com isso, ocorre a viabilidade da inserção do pedagogo no ambiente empresarial, fornecendo técnicas e metodologias para a sequenciação de uma formação continuada, visando à eficácia do trabalhador (MATHIAS, 2009).

Conforme dito por Pires e Moura (2013), a terminologia Pedagogia Empresarial foi cunhada pela autora Maria Luiza Marins Holtz durante os anos de 1970, direcionando o conceito aos profissionais da Pedagogia que estavam inseridos em ambientes empresariais, e que utilizavam as práticas educacionais e de ensino para contribuir no processo formativo dos trabalhadores.

³ O *taylorismo* pensa cientificamente o espaço, tempo e movimento na fábrica, já o *fordismo* é a aplicação de um sistema de pensamento e organização inspirada na esteira mecânica, que passa a ditar o ritmo da produção. (SILVA, 2023)

Isso se relaciona com a forte exigência da época dos profissionais atenderem às demandas tecnológicas existentes, bem como se adequarem às transformações nos setores organizacionais. As instituições de ensino não conseguiam sanar essas demandas totalmente, logo, os trabalhadores se encontravam em uma posição desfavorecida (MATHIAS, 2009).

De maneira complementar, Pires e Moura (2013) afirmam que o profissional dessa área era o mais indicado para atuar frente às necessidades de profissionalização dos trabalhadores, diante da escassez de escolaridade dos profissionais da época. Com isso, a Pedagogia foi utilizada nesse período para contribuir para os processos de crescimento industrial, auxiliando as gestões das empresas com o fornecimento de treinamento e capacitação.

Durante os anos de 1970 a 1990, observava-se a presença dos pedagogos empresariais em centros de treinamento, com o objetivo de treinar e promover a escolarização básica dos funcionários, além de contribuir para a presença de características como liderança e motivação. Ademais, o pedagogo também atuava com métodos de aprendizagem e ensino, trabalhando de maneira didática questões relacionadas às funções internas da empresa, importância da pontualidade e atitudes pertinentes ao ambiente organizacional (MATHIAS, 2009).

Nesse período, principalmente a partir dos anos de 1990, observa-se uma grande valorização desse profissional. Consoante Pires e Moura (2013, p. 395), a gradativa

[...] ampliação de possibilidades de atuação nessa vertente da Pedagogia relaciona-se com as transformações econômicas e sociais que resultaram na mudança do paradigma educacional tradicional e racionalista para um novo ideário centralizado na valorização do Capital Humano como estratégia para garantir competitividade mercadológica.

O profissional em Pedagogia, ao se inserir nesse espaço empresarial, faz surgir uma questão importante, pois as corporações nem sempre se preocupam com o bem estar dos seus profissionais. Com a visão pedagógica, foi possível garantir métodos que aumentaram a produtividade, sem precisar abdicar do desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador (PIRES; MOURA, 2013).

Conforme o parecer de Libâneo (2001), a Pedagogia é capaz de transformar qualquer ambiente, logo, pode ampliar as possibilidades para os trabalhadores. As

práticas de ensino e educação, pertinentes à Pedagogia, se encontram inseridas em vários âmbitos da vida social, e não unicamente ao ambiente escolar.

2.3 A ATUAÇÃO PRÁTICA DO PEDAGOGO NAS EMPRESAS

Considerando-se as possibilidades de atividade do pedagogo em ambientes que perpassam a escola, e o contexto histórico de sua trajetória no âmbito empresarial, percebemos a importância de elencar as formas de atuação desse profissional e o perfil que possui dentro de empresas e organizações.

A Pedagogia é capaz de potencializar, no ambiente empresarial, aspectos inerentes ao desenvolvimento e capacitação profissional, além de contribuir diretamente para a progressão do indivíduo no local de trabalho, fortalecendo as relações interpessoais e a realização individual (OLIVEIRA; MENDES, 2019).

Ademais, Ribeiro (2010) declara que a Pedagogia em empresas ou Pedagogia do trabalho desenvolve atividades de orientação, condução e operacionalização do aprendizado do trabalhador nas empresas e menciona ainda que, além de desenvolver as atividades pedagógicas e educacionais, tem o dever de orientar e conduzir a educação do trabalhador no espaço empresarial. Além disso, complementa que essa Pedagogia aparece como fundamental no desenvolvimento do conhecimento, habilidades e atitudes diagnosticadas como indispensáveis para uma melhor produtividade nas organizações laborais.

Logo, uma das funções destinadas ao Pedagogo Empresarial corresponde à qualificação de pessoas inseridas nas diferentes esferas do saber empresarial, gerando qualidade e produtividade. Desse modo, esse profissional atua como mediador entre desenvolvimento de estratégias organizacionais, promovendo atividades conjuntas ao departamento de recursos humanos. No entanto, esse profissional em evidência precisa desenvolver algumas práticas esperadas pelas empresas (RIBEIRO, 2010).

Segundo Holtz (2006), podemos destacar algumas funções primordiais ao Pedagogo Empresarial. Uma delas se refere a buscar e propor soluções para aprimorar a produtividade dos indivíduos no ambiente de trabalho. Além disso, é necessário também focar na direção dos objetivos particulares e sociais da instituição. A autora

afirma ainda que esse profissional deve conduzir atividades e exercícios para os trabalhadores, de modo a encaminhá-los na direção dos propósitos da instituição, além de garantir as condições necessárias para a concretização dessas atividades, com a presença de eventos na empresa, desenvolvimento de treinamentos específicos, mostras e feiras e, também, realizar reuniões a fim de orientar e garantir o *feedback* dos funcionários (HOLTZ, 2006).

A produtividade no ambiente empresarial é um ponto muito importante. Portanto, o pedagogo, frente ao seu aprendizado e formação, consegue ter um olhar crítico para as situações, podendo fornecer o aconselhamento necessário, tanto para os líderes, quanto para os funcionários e, a partir disso, beneficiar a produtividade da organização (HOLTZ, 2006).

No referente à produtividade, é necessário que todos os funcionários trabalhem bem e em equipe. Dito isto, é evidente que o ambiente empresarial precisa ser acolhedor, assegurando o bom relacionamento entre a equipe (HOLTZ, 2006).

Conforme Paz e Carvalho (2015), o Pedagogo Empresarial tem por função a melhoria na qualificação e produtividade dos funcionários, dando suporte na construção e reestruturação nas aquisições de conhecimento desses espaços, organizando a gerência de pessoal e resolução de problemas.

De modo complementar, Alves e Abreu (2020) afirmam que o ofício do pedagogo no ambiente organizacional se refere também a mediar as possíveis intercorrências que possam ocorrer entre a equipe. Além disso, o pedagogo consegue articular, por aplicação de estratégias educacionais, processos para beneficiar a gestão da empresa, garantindo que o comportamento da equipe se enquadre no perfil organizacional e os objetivos sejam atingidos. Além disso, tal profissional pode desenvolver suas atividades correlacionadas ao setor de departamento de Recursos Humanos, visto que sua função vai além do que foi citado anteriormente, podendo auxiliar nos processos de entrevistas, contratações, formação de mão de obra, organização de palestras e capacitações para elevar a autoestima e o ânimo dos funcionários (ALVES; ABREU, 2020).

De maneira similar, Claro e Torres (2015) afirmam que esse profissional consegue trabalhar o ambiente laboral consoante a cultura da empresa. Assim, ele consegue

desenvolver e coordenar as equipes para se adaptarem aos moldes desejados da organização, bem como priorizar o treinamento dos funcionários para manter uma postura adequada frente aos objetivos empresariais. Outrossim, as práticas educativas adquiridas em sua formação acadêmica permitem que auxilie no progresso da comunicação e aprendizagem. Por meio dessa atuação, é possível garantir também o aperfeiçoamento individual, pois pode atuar aconselhando e orientando o quadro de colaboradores, seja por dinâmicas coletivas ou de maneira individual. Diante disso, é possível reduzir danos possíveis, visto que garantir o bem estar do funcionário significa evitar situações críticas entre membros e líderes (PAZ; CARVALHO, 2015; ALVES; ABREU, 2020).

Outra função muito pertinente a esse profissional se relaciona com processos de aconselhamento de carreira, garantindo a capacitação dos funcionários para quaisquer acontecimentos no ambiente empresarial. Ainda, é necessário assegurar um modelo de aprendizagem contínuo, de forma a trabalhar aspectos relacionados à resolução de problemas de maneira eficaz, observando as oportunidades no processo laboral (RIBEIRO; RIBEIRO, 2020).

Ademais, consoante Claro e Torres (2015), o Pedagogo é um profissional qualificado para auxiliar nos sequenciais de *outplacement*⁴ dentro da organização, visando à redução de danos nos casos de desligamento de funcionários, bem como colaborar para os aspectos que envolvem a reintegração profissional e, também, nos processos de admissão ou reintegração dos colaboradores.

Devido a sua formação, o pedagogo empresarial pode trabalhar de forma a identificar as habilidades e os conhecimentos específicos da equipe, que podem contribuir para o crescimento da produtividade da empresa. Posto isso, consegue definir estratégias para sustentar as melhores formas de atuação dos profissionais, e ainda, evidenciá-las por intermédio de treinamento e qualificação (CLARO; TORRES, 2015).

Outrossim, na ação de identificar essas habilidades da equipe, o pedagogo consegue fornecer um levantamento para os setores de gestão, verificando quais os

⁴ É uma metodologia que tem a finalidade de instruir e capacitar os colaboradores que foram demitidos da empresa para que possam ser realocados profissionalmente no mercado de trabalho, diminuindo os impactos dos desligamentos (BUAINAIN, 2022).

pontos fortes que precisam ser evidenciados, e quais os pontos fracos que necessitam de melhorias ou aperfeiçoamento das metodologias. É a partir dessa observação crítica que se podem aplicar processos de aprimoramento das atividades realizadas e da equipe de colaboradores (CLARO; TORRES, 2015).

Nas empresas, existem também atividades de supervisão do trabalho, orientação de estagiários e formação profissional em serviço. Isso posto, percebemos como a performance do pedagogo é pertinente, visto que um profissional com formação na área educacional e do aprendizado pode contribuir de maneira significativa nesses processos intraempresariais, garantindo a eficácia ao treinar habilidades e ajudar a desenvolver as atitudes profissionais para o desenvolver produtivo (LIBÂNEO, 2010).

As funções e responsabilidades citadas não fogem da essência do que é aprendido na formação em Pedagogia. Assim, identificamos que o atuar pedagógico no âmbito empresarial possui embasamento teórico e científico, além de contribuir para o aprimoramento e aperfeiçoamento do ambiente organizacional, seja em relação ao desenvolvimento pessoal, seja na proposta de metodologias e estratégias (RIBEIRO; RIBEIRO, 2020).

Diante do exposto, percebemos que o campo educacional é extenso e diversificado, garantindo muitas possibilidades de atuação. Sendo assim, como dito por Libâneo (2001), é válido afirmar que a Educação se relaciona com a Pedagogia, e os ambientes que necessitam dessas atribuições podem acolher a presença do Pedagogo.

3 ANÁLISE DA PESQUISA

Dando início às análises dos dados obtidos a partir do questionário enviado à pedagoga, constatamos que a profissional possui a seguinte formação acadêmica: Mestre em Docência e Gestão da Educação pela Universidade Fernando Pessoa - (Porto, Portugal, 2018); Especialização em Gestão de Pessoas: Carreira, liderança e Coaching (PUC/RS, 2021); Especialista em Pedagogia Empresarial (Vitória-E.S, Brasil, 2008); Licenciatura em Pedagogia (Vitória-E.S, Brasil, 2005); Bacharel em Direito (Vitória-E.S, Brasil, 2015); Formação em *Coaching* executivo com foco nas ferramentas de Competências (Belo Horizonte, Brasil), 2016; *Practitioner* em PNL - (Programação Neurolinguística) em Vitória-E.S, Brasil- 2016; Curso de Oratória pela Conquer - metodologia baseada no Vale do Silício (Vitória - E.S, Brasil, 2019). Além disso, possui as seguintes publicações: um livro intitulado “CAJUNS, uma experiência de atendimento socioeducativo no município de Vitória- ES”; outro livro intitulado “P’Arte de Mim”: Coletânea de Poemas; três artigos para Jornal ‘A Tribuna’ e ‘Jornal de Vitória’, Espírito Santo; um artigo científico para Revista PAPIRUS (2020).

A pesquisa foi realizada com questões abertas, disponibilizadas por meio de uma plataforma online de questionário. O link foi enviado à pedagoga via e-mail, em conjunto com a solicitação de autorização para uso de dados coletados.

No primeiro momento do questionário, foi perguntado à Pedagoga: **“Qual sua função nas empresas em que presta consultoria?”** Obtivemos a seguinte resposta:

Faço parte do quadro societário de uma empresa de Consultoria e prestamos serviços para diversas empresas. Cada sócio atua em determinada área e campo. O meu está contido dentro da Gestão de Pessoas, do Recursos Humanos, envolvendo a metodologia da Pedagogia Empresarial a fim de que seja possível compreender o meu trabalho, vou fazer uma divisão, pois é mais de uma área a atuação (tem Consultoria, treinamentos, Palestras, Cursos online, Mentoria). Segue abaixo o trabalho por mim desenvolvido:

a) Serviços de Consultoria Pedagógica Empresarial, focada em: Recursos Humanos; Organização de processos; Desenvolvimento da equipe, competências.

b) *Serviços de Treinamentos empresariais personalizados: Treinamento personalizado conforme a demanda da empresa e adequado às necessidades dela. Temas diversos, tais como: Liderança, Comunicação corporativa, Atendimento e vendas, trabalho em equipe, etc. O trabalho todo tem o foco no crescimento e aperfeiçoamento da empresa, a partir do desenvolvimento da equipe dela; foco nas competências, capacidade de análise crítica, acompanhamento, monitoramento, avaliação.*

c) *APEG – Assessoria Pedagógica para Empreendedores e Gestores: São atendimentos que realizo mais focados em profissionais que atuem na área da saúde (psicólogos, médicos, fonoaudiólogos, dentistas) e também para advogados, de maneira que possa auxiliá-los na Gestão do seu negócio (clínica ou escritório); Geralmente o pacote da APEG é de 6 encontros, no mínimo, com duração de aproximadamente 2 horas cada um.*

d) *Mentoria para quem deseja atuar enquanto Pedagogo Empresarial: Nesta atuação tanto auxiliando quem deseja começar, como a quem já atua como Consultor ou Pedagogo empresarial, mas que, ao atender cliente, necessita de ajuda. Geralmente até sugiro embutir o valor da proposta feita ao cliente, o valor da minha hora e, assim, o cliente dele não precisa saber que tem mais gente auxiliando no atendimento.*

e) *Cursos ONLINE - Montagem de curso para disponibilizar em plataforma, para quem tiver interesse. Atualmente, na UDEMY, possuo os seguintes: Curso sobre a Pedagogia empresarial a valor simbólico na plataforma Udeemy, conforme link a seguir: <https://www.udemy.com/course/Pedagogiaempresarial/?referralCode=C95DB5624EF9005520EB>; E-book gratuito disponibilizado para baixar em meu site: <https://flaviabarcellos.com.br/>, na aba 'E-book'.*

A partir dessa resposta pudemos perceber a ampla atuação que a profissional desenvolve, fazendo uso de diversas metodologias como treinamentos, consultorias, palestras, entre outros. A Pedagogia Empresarial é ampla, porém entende-se que, prioritariamente, busca dentro das organizações um aprimoramento das relações interpessoais, incentiva o trabalho em equipe, a capacitação, a formação continuada. Ribeiro (2003, p. 10) ressalta que

A Pedagogia Empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes, diagnosticando como indispensáveis 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 levantamento de necessidades de treinamento, desenvolve e adapta metodologias da informação e da comunicação às práticas de treinamento.

As metodologias ou, como podemos chamar, processos formativos utilizados no trabalho empresarial, encaixam-se nos objetivos pré-estabelecidos pelas necessidades específicas das empresas, que norteiam a prática. Assim como a Educação em ambiente escolar, a Pedagogia Empresarial é fomentada pela

intencionalidade, ou seja, objetivos são traçados para que haja um planejamento sobre quais caminhos percorrer para realizá-los (HOLTZ, 2006).

Dando continuidade ao questionário, foi perguntado: **“Em que departamento ou setor da empresa seu trabalho causa mais impacto?”** A entrevistada respondeu: *“Diretamente a toda equipe que passa pelo processo e seus respectivos setores, pois se trata de processo de desenvolvimento de competências das pessoas e, também, de aperfeiçoamento dos processos.”*

Podemos aferir que a Pedagogia Empresarial trabalha diretamente com o capital humano, que pode ser conceituado como o conjunto de capacidades, conhecimentos, habilidades, criatividade e experiências subjetivas que o trabalhador adquire ao longo dos seus processos de socialização, sendo gerais ou específicos; que podem ser utilizados no trabalho, ou seja, na produção de riqueza (BECKER, 1993).

Schultz (1964) estabelece uma conexão direta entre a qualificação e o aperfeiçoamento dos trabalhadores, com o aumento de lucro e produção do capitalismo como um todo, causando o aquecimento da economia. Isso só é possível quando há um investimento constante no campo educacional. Logo, a percepção de capital humano vem sendo incluída nos planos de crescimento empresariais, tornando-se um conceito-chave para a compreensão do processamento de capital.

Quando indagada com a questão **“Para você, o que é Pedagogia Empresarial?”**, a Pedagoga explica: *“A Pedagogia Empresarial é uma metodologia e está contida dentro da área de Recursos Humanos, da Gestão de Pessoas.”*

Sobre este tópico do assunto, Almeida (2006, p. 52) assinala que o

[...] ofício do pedagogo empresarial é apoiar o gestor no desenvolvimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento da aprendizagem para os funcionários, principalmente no que tange aos investimentos para treinamentos, dinâmicas, e avaliações que façam diferença na produtividade pessoal e na qualidade vital do ambiente corporativo.

Ao departamento de Recursos Humanos (RH), cabe recrutar e selecionar novos funcionários alinhados com as metas da instituição, bem como garantir a formação

continuada para elevar o potencial de aprendizagem e produtividade dos trabalhadores. Nesse departamento, o pedagogo pode ainda organizar avaliações que visem identificar deficiências processuais, dificuldades na resolução de conflitos, entre outras imperícias passíveis de serem sanadas com planejamento e organização (RIBEIRO, 2010).

A próxima questão da entrevista foi: **“Você entende a Pedagogia Empresarial como uma nova área de atuação para o Pedagogo?”** A resposta foi:

Entendo que ela ainda não é muito conhecida, mas é fundamental. Claro que desafios existem, por exemplo, um dos grandes desafios é justamente o fato de a área ainda não ser muito conhecida e de muitos profissionais da Pedagogia Empresarial na verdade serem contratados nas empresas com outra nomenclatura no cargo, tal como: Analista de treinamento, Analista de Recursos Humanos, Diretor de recursos humanos, Consultor de treinamento, etc. Além disso, quando se fala em desenvolvimento de pessoas, a tarefa é imensa, pois nunca uma rotina é igual à outra. As pessoas são diferentes e reagem de forma diversa. Momentos de dar feedback e de “tocar na ferida” do atendido são momentos delicados, que requerem uma inteligência emocional e muito cuidado com a forma de se comunicar.

Nesse sentido, Cadinha (2011. p. 30) assinala que

[...] a Pedagogia empresarial, enquanto ciência ligada ao desenvolvimento de uma aprendizagem significativa, vem contribuir para que as empresas desenvolvam esses seus grandes “diamantes” – o ser humano, em todos os seus aspectos intelectuais (conhecimentos e habilidades), social e afetivo (atitudes).

Partindo dos conhecimentos sobre a subjetividade humana, que foi desenvolvido ao longo da graduação, o Pedagogo percebe a complexidade do ser humano; logo, tem o tato necessário para avaliar e desenvolver as competências dos funcionários de forma individual e coletiva, respeitando sempre suas limitações. Esse trabalho é importante para promover a valorização dos seus colaboradores bem como aumentar a produtividade (CADINHA, 2011).

Foi questionado à Pedagoga: **“O que levou você escolher esta área de atuação?”**

Ela respondeu:

Na verdade, desde que entrei na Pedagogia, o meu intuito não era sala de aula para educação infantil, por isso mesmo, na época, minha formação foi para as áreas de Supervisão, Orientação e Administração escolar. A ideia inicial era montar minha creche, ou seja, já tinha a intenção de empreender. Ainda na faculdade, soube sobre a Pedagogia Empresarial e, por essa razão, ocorreu, logo em seguida, uma próxima formação que busquei. Foi então que fiz a pós nessa área.

Considerando a multiplicidade de atividades educacionais, inferimos que a Educação vem se ampliando ao longo dos séculos e, assim, aumentando a demanda de profissionais para atuarem em espaços não-formais de educação. As matrizes curriculares dos cursos de Pedagogia devem se adaptar a essa realidade. Assim podemos perceber a importância de se discutir assuntos que vão além da relação tradicional de Pedagogo/sala de aula (BRANDÃO, 1981).

Logo após foi perguntado: **“Qual a relação entre a sua formação de pedagogo na universidade e o trabalho que você desenvolve nas empresas?”**. Segue a resposta:

Sabemos que o objeto da Pedagogia é a Educação e hoje as empresas que não se preocupam com esse processo correm risco. Conforme dito por Leandro Karnal, hoje não pode mais existir a figura do formado, mas, sim, do formando. Ou seja, o processo de ensino -aprendizagem deve ser constante, especialmente nesta época, na qual as mudanças são incessantes, e a inovação encontra-se a todo o tempo. Não é à toa que muitas empresas já adotam a Universidade Corporativa, pois têm ciência dessa importância. Acredito também que as empresas todas necessitam de um Pedagogo Empresarial, apenas ainda não sabem disso. Sempre digo isso em tom de brincadeira, mas é uma grande verdade. Acredito também que, na verdade, as oportunidades se criam e que, quando estamos focados no que queremos, conseguimos galgar nossos caminhos. Compreendendo que os desafios existem e sempre existirão, somente não devemos esmorecer, desistir.

A Universidade Corporativa ou Universidade Empresarial, sobre a qual a entrevistada comentou, pode ser conceituada como uma estratégia de aprendizagem contínua, focada no crescimento profissional e impulsionada pelas demandas da própria empresa e do mercado em geral. Muitas corporações vêm investindo nessa metodologia para treinar e otimizar seus próprios talentos, como uma forma de moldar os funcionários às suas necessidades específicas (MEISTER, 1999; AROMANDO, 2002).

A competitividade entre as organizações vem se intensificando ao lado da globalização do mercado, logo essa estratégia ascende como uma maneira de conquistar uma excelência no oferecimento de serviços e produtos. A Universidade Corporativa tem como objetivo fornecer os recursos a fim de que os funcionários desenvolvam conhecimentos específicos relacionados ao seu nicho, bem como capacidades em resolução de conflitos, trabalho em equipe e inteligência emocional; tudo para se tornarem verdadeiros profissionais (MEISTER, 1999; AROMANDO, 2002).

Devido às intensas mudanças que emergem da sociedade, Libâneo (2004) destaca a importância da formação continuada para que o processo de ensino-aprendizagem seja coerente e significativo. Como a Pedagoga salienta em sua resposta, as empresas que não investem e não inovam na área de educação capacitante tendem a ficar para trás na crescente competição do mercado.

A próxima questão foi: **“Como os conhecimentos adquiridos nas disciplinas do curso de Pedagogia te ajudam no trabalho que você desenvolve?”**. A profissional escreve que: *“Em termos de formação, a Pedagogia é excelente no aprimoramento da didática de metodologias adequadas, de entendimento sobre o processo ensino-aprendizagem.”*

Consoante Libâneo (2010), é exatamente esse estudo sobre as práticas educativas que justifica a existência da Pedagogia, sendo processos fundamentais para a existência humana. Ainda, segundo o autor, a base do processo de ensino-aprendizagem é a intencionalidade, deve-se ter consciência do homem que quer formar. Mais uma vez podemos perceber as semelhanças do rito de escolarização com o desempenho do Pedagogo nas empresas.

Quando questionada: **“Você necessita de formação continuada para realizar seu trabalho em espaços não escolares?”**, a Pedagoga Empresarial relatou:

Acredito que todos os profissionais sempre precisam investir em formação continuada se querem entregar um trabalho de qualidade. Por isso, mesmo eu, sempre invisto em cursos, em novos conhecimentos. Deve-se ter como base a formação em Pedagogia, e a especialização em Pedagogia Empresarial é importante também. Além disso, outras formações na área de gestão de pessoas, comportamental, noções administrativas.

O Pedagogo Empresarial nunca pode parar de se qualificar, assim como ele trabalha com o desenvolver das pessoas, precisa estar sempre em constante formação continuada, à busca de conhecimentos que o auxiliem na execução laboral. Curso de PNL é algo que indico e também cursos que te habilitem a utilização de ferramentas aplicáveis no momento de consultoria, tais como mapeamento de competências, identificação de perfil de liderança, entre outros.

O termo Programação Neurolinguística (PNL), traduzido do termo inglês *Neurolinguistic Programming* (NLP), pode ser explicado como uma atitude, metodologia e tecnologia que proporciona às pessoas o aprendizado acerca da comunicação, para que seja mais assertiva. É uma maneira de codificar e reproduzir

a excelência que lhe permite alcançar consistentemente os objetivos desejados tanto para si mesmo quanto para os seus negócios (KNIGHT, 1997).

Sobre os benefícios da PNL, Knight (1997, p. 3) destaca:

O mundo dos negócios está mudando com tamanha rapidez que a premência de expertise em habilidades específicas foi substituída pela necessidade de aprender e diferenciar. Um número cada vez maior de empresas busca criar uma organização voltada para o aprendizado: uma organização na qual os indivíduos administrem seu próprio desenvolvimento e aprendam a utilizar suas capacidades e concretizar seu potencial.

A capacidade de gerir seus próprios sentimentos, conflitos e capacidades é crescentemente valorizada em um mercado altamente competitivo, principalmente nos cargos de liderança; pois os padrões de um líder tornam-se inevitavelmente os padrões da instituição que ele gerencia. O sucesso vem de dentro e é extensamente proporcional à excelência de saberes que são colocados em prática no cotidiano empresarial (KNIGHT, 1997).

No que tange à importância da formação continuada, Libâneo (2004, p. 227) explica:

O termo 'formação continuada' vem acompanhado de outro, a formação inicial. A formação inicial está ligada ao ensino de conhecimentos teóricos e práticos destinados à formação profissional, completados por estágios. A formação continuada é o prolongamento da formação inicial, visando ao aperfeiçoamento profissional teórico e prático no próprio contexto laboral e ao desenvolvimento de uma cultura geral mais ampla, para além do exercício profissional.

A contemporaneidade é marcada por incertezas e mudanças, pelo processo de globalização. O fácil e instantâneo acesso às informações faz com que a instabilidade seja parte do processo educativo. Logo, os professores devem estar atualizados e preparados para lidar com essas dificuldades. Libâneo (2004) afirma ainda que a formação continuada possui o propósito de construir profissionais participativos, críticos e reflexivos diante das mudanças da sociedade, os quais respeitem a heterogeneidade dos indivíduos.

Para finalizar foi questionado: **“Você gostaria de acrescentar algo a mais no que se refere à contribuição da Pedagogia, enquanto ciência da educação e sua relação com o mundo do trabalho?”** Em resposta, a entrevistada destaca vários benefícios que o trabalho do Pedagogo Empresarial pode trazer, como:

Povocar a equipe da empresa para a constante inovação; manter aceso o processo de educação corporativa; fortalecer o empenho sobre as metas da empresa; otimizar a qualidade do relacionamento interpessoal, logo, do clima organizacional; estimular o crescimento da inteligência emocional; ser o braço direito de direção, gestores e líderes; auxiliar na implantação organizacional de processos contribuir com a manutenção da comunicação corporativa de forma assertiva, não violenta e geradora de resultados positivos; mediar conflitos; auxiliar na identificação de necessidades de treinamentos; promover treinamentos com foco no comportamental e inteligência emocional; auxiliar no fortalecimento da Cultura Organizacional; fortalecer as relações de confiança e respeito entre toda a equipe.

Além disso, um pedagogo pode auxiliar no desenvolvimento de estratégias de aprendizagem inovadoras, promovendo a capacitação contínua dos colaboradores e facilitando a transferência de conhecimento dentro da organização. Sua compreensão das teorias de aprendizagem e métodos de ensino pode também ser aplicada na criação de materiais educacionais, manuais de treinamento e programas de capacitação personalizados, garantindo que a empresa esteja fornecendo recursos educacionais de qualidade para seus colaboradores. Em resumo, a presença de um pedagogo na equipe pode fortalecer a cultura de aprendizagem da empresa, aumentar a eficiência dos processos de treinamento e desenvolvimento, e contribuir para o crescimento e sucesso a longo prazo da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este Trabalho de Conclusão de Curso se propôs a discutir acerca da Pedagogia Empresarial, buscando conhecer a origem dessa área como também o trabalho que o pedagogo desenvolve nas empresas, com base na entrevista realizada. O estudo permite compreender que o ambiente organizacional vem se modificando constantemente devido ao fenômeno de globalização, das inovações tecnológicas e da reestruturação produtiva. A competitividade cresce e, com ela, a premência de uma formação de qualidade e continuada. Diante disso, as corporações empresariais estão investindo em seus colaboradores, para mantê-los atualizados e responderem às novas exigências do mercado e às demandas específicas que estão surgindo.

O Pedagogo, em sua formação humanista, desenvolve habilidades essenciais para mediar conflitos e atuar na gestão de pessoas, por meio da inteligência emocional. Através de um profundo conhecimento sobre o desenvolvimento humano e das relações interpessoais, o pedagogo adquire competências que o capacitam a compreender, acolher e mediar as emoções dos indivíduos envolvidos em situações conflitantes. Por meio da empatia e da capacidade de ouvir ativamente, ele é capaz de estabelecer um ambiente seguro e de confiança, criando espaços para a expressão das emoções e para a busca de soluções colaborativas.

Além disso, o pedagogo, com sua postura ética e sensível, promove a conscientização e a reflexão dos envolvidos, buscando o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, como a empatia, a resiliência e a assertividade. Dessa forma, o pedagogo se torna um agente de transformação, promovendo a construção de relações saudáveis e a resolução pacífica de conflitos, contribuindo para um ambiente harmonioso e favorável ao crescimento pessoal e coletivo.

Destacamos aqui a necessidade de levantar esse tema como discussão acadêmica, para cativar o interesse de novos formandos em Pedagogia, se tornando um amplo campo de pesquisa. Além disso, o pedagogo vem ganhando espaço e relevância no campo corporativo e suas contribuições podem ir muito além do setor de Recursos Humanos; é uma profissão da contemporaneidade.

A entrevista feita à Pedagoga Empresarial nos possibilitou refletir acerca da parte prática da profissão, bem como as suas concepções sobre essa área de atuação não tão recente, mas ainda pouco conhecida. Podemos perceber, pelas respostas obtidas, a necessidade da formação específica e contínua para a realização de um trabalho mais elaborado que possa contribuir com os objetivos da empresa.

A metodologia utilizada na pesquisa foi eficiente e possibilitou uma autonomia de respostas, mesmo sendo conduzida por perguntas específicas. As respostas foram completas e geraram reflexões interessantes que puderam ser relacionadas com os autores utilizados na revisão bibliográfica. Em pesquisas futuras, abrimos a possibilidade de realizar entrevistas presenciais, de forma que o diálogo possa agregar e ampliar ainda mais as contribuições dos profissionais da área.

Apesar de ser uma área com intensa capacidade de desenvolvimento, a Pedagogia Empresarial ainda é um campo pouco explorado, dificultando a contratação de profissionais qualificados. Considerando que o enfoque principal dos cursos de Pedagogia é a educação escolar, os formandos tendem a não se aventurarem na área sem uma pós-graduação específica. Apesar disso, os conceitos epistemológicos e a visão investigativa aprendidos durante a graduação são muito importantes na execução das funções empresariais. Portanto, o curso de Pedagogia deve formar profissionais capazes de contribuir no processo da aprendizagem humana, independente do campo em que vão atuar.

Porém, é importante destacar a necessidade de discutir acerca da Pedagogia Empresarial nos espaços formativos, pois as modalidades de Educação não-formal estão se expandindo consideravelmente, e os futuros pedagogos devem ter conhecimento sobre tais. Uma possibilidade seria incluir o tema no Projeto Pedagógico dos cursos de Pedagogia que ainda não dispõem da Pedagogia Empresarial como componente curricular, garantindo assim que seja discutido em no âmbito universitário, agregando conhecimentos e formando profissionais mais aptos e seguros, incentivando, assim, maior visibilidade à área e, conseqüentemente, maior crescimento dela.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, N.; VISALBERGHI, A. **História da Pedagogia**. Volume 1. Lisboa: Livros Horizonte, 1957.

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

ALVES, Maria Batista Peixoto Alves; ABREU, Sandra Elaine Aires de. **Pedagogia Empresarial**. Anápolis: UniEvangélica, 2020.

AROMANDO, J.L. A missão das Universidades Corporativas. **HSM**. 2002.

BECKER, G. S. **Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. New York: Columbia University Press, 1964.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **O que é educação**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

BUAINAIN, Amanda. Outplacement: o que é, como funciona e benefícios. **Gupy Blog**. 2022. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/outplacement>>. Acesso em: 11 mai. 2022.

CADINHA, Marcia Alvim. Conceituando Pedagogia e contextualizando Pedagogia Empresarial. In: LOPES, Izolda (org). **Pedagogia Empresarial: formas e contextos de atuação**. 4 ed. Rio de Janeiro: Wak, 2011.

FERREIRA, José Ribeiro. Educação em Esparta e em Atenas. **Paideia**, p. 11, 1993. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=EDUCA%C3%87%C3%83O+NA+P%C3%93LIS+DE+ESPARTA&btnG=#d=gs_cit&t=1663172650164&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3Ao2Cj6hLJMUAJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Dpt-BR>. Acesso em: 11 jul. 2022.

FRANCO, M. A. S. Pedagogia como ciência da educação. **Papirus**. Campinas, 2003. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/tTrp8ghXNwM5GdHrtF7zhLw/?lang=pt>>. Acesso em: 05 ago. 2022.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 31. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

FRISON, Lourdes Maria Bragagnolo. **Auto-regulação da aprendizagem: atuação do pedagogo em espaços não-escolares**. 2006. 343 f. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006. Disponível em: <<https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/3616>>. Acesso em: 02 set. de 2022.

HOLTZ, Maria Luiza Marins. Lições de Pedagogia Empresarial. Sorocaba. **MH Assessoria Empresarial S/C Ltda**. 2006. Disponível em: <https://educaretransformar.net.br/wp-content/uploads/2017/04/licoes_de_Pedagogia_empresarial.pdf>. Acesso em: 06 mai. 2022.

IFES. **Projeto Pedagógico: Curso de Licenciatura em Pedagogia**. 2017
https://itapina.ifes.edu.br/images/arquivo_em_pdf/Licenciatura_em_Pedagogia_MEC.pdf.

JAEGER, Werner Wilhelm. **Paidéia**: A formação do homem grego. Martins Fontes. São Paulo, 1995. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5112190/mod_resource/content/2/02.%20Werner%20Wilhelm%20Jaeger%20-%20Paide%CC%81ia%20a%20formac%CC%A7a%CC%83o%20do%20homem%20grego-Sa%CC%83o%20Paulo%20Martins%20Fontes%20%282003%29.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2022.

KNIGHT, Sue. A programação neurolinguística e o sucesso nos negócios. **Ediouro**. 1997. Disponível em: <<https://bityli.com/LSQSwTEs>>. Acesso em: 11 set. 2022.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos**: inquietações e buscas. Curitiba: Ed. Educar, 2001.

_____. **Pedagogia e Pedagogos Para Quê?** 12 ed. São Paulo: Editora Cortez, 2010.

_____. **Organização e Gestão Escolar**: teoria e prática. 5. ed. Goiânia: Alternativa, 2004.

LOPES, Cícera Alves Nunes; SILVA, Bárbara Alves da. Um Estudo Sobre o Papel do Pedagogo no Âmbito Empresarial. **Id on Line Rev. Mult. Psic.** V.14, N. 52, p. 834-845, 2020. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/346559016_Um_Estudo_Sobre_o_Papel_do_Pedagogo_no_Ambito_Empresarial_A_Study_on_the_Role_of_the_Pedagogue_in_the_Business_Environment>. Acesso em: 02 jun. 2022.

MACHADO, Luciana Alves Rocha de Lima. Pedagogia Empresarial: Histórico e Perspectivas Atuais. In: **XV Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e XI Encontro Latino Americano de Pós-Graduação** – Universidade do Vale do Paraíba. p. 1-5, 2011. Disponível em: <https://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2011/anais/arquivos/0369_1031_01.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2022.

MARTINS, Evandro Silva. A etimologia de alguns vocabulários referentes à educação. **Olhares & Trilhas**, v. 6, n. 1, 2005. Disponível em: <<https://seer.ufu.br/index.php/olhases trilhas/article/download/3475/2558>>. Acesso em: 06 mai. 2022.

MARTINS, Cristiane Feitosa. SANT'ANA, Emanuela. **Pedagogia Empresarial**: O Papel do Pedagogo no Processo de Construção da Gestão com as Pessoas. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/Pedagogia-empresarial-o-papael-do-pedagogo-processo-de-sant-ana>>. Acesso em: 01 jun. 2022.

MATHIAS, Lucimar Maciel. **A evolução da Pedagogia empresarial no Brasil**. 2009. 40f. Monografia (Pós graduação). - Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2009. <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/t204993.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2022.

MEISTER, J.C. **Educação Corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

OLIVEIRA, Hugo Leite de; MENDES, Márcia Cristiane Ferreira. Pedagogia Empresarial e os seus Espaços de Formação. **Rev. Pemo**. Fortaleza, v. 1, n. 3, p. 1-14, 2019. Disponível em: <<https://revistas.uece.br/index.php/revpemo/article/view/3656>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

PAZ, Charlyne Pinheiro da; CARVALHO, Taise Neves. **O RH e a Pedagogia Empresarial**. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-rh-e-aPedagogia-empresarial/>>. Acesso em: 10 mai. 2022.

PIRES, Mirele dos Santos; MOURA, Graziella Ribeiro Soares. Pedagogia empresarial: uma perspectiva educacional. **Revista de Humanidades, Tecnologia e Cultura**; vol.03, n.01, dezembro, p: 389-407, 2013. Disponível em: <<https://silo.tips/download/Pedagogia-empresarial-uma-perspectiva-educacional>>. Acesso em 05 jul. 2022.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia Empresarial: Atuação do pedagogo na empresa**. 3ª edição. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2003.

RIBEIRO, Joyce Oliveira; RIBEIRO, Rosangela Benedita. O Pedagogo Mediante ao Cenário Empresarial. **Cadernos da Fucamp**. v.19, n.37, p.141-162, 2020. Disponível em: <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2054>>. Acesso em: 02 ago. 2022.

SANTOS, Cássia RG. **História da educação**. Editora Senac São Paulo, 2021. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=lang_pt&id=VLclEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=hist%C3%B3ria+da+educa%C3%A7%C3%A3o+no+mundo&ots=HBtDczN9R9&sig=nG0o7u1P5f48oxjeXKgrol8eKfw#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 11 set. 2022.

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

SILVA, Natasha Hermida Pereira Castro da. **Pedagogia empresarial: uma nova perspectiva de trabalho**. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. São Gonçalo, 2009. Disponível em: <<http://www.fpp.uerj.br/arquivos/dedu/monografias/NHPCS.2009.pdf>>. Acesso em: 11 mai. 2022.

SILVA, Roniel Sampaio. Fordismos e taylorismo: principais diferenças e semelhanças. **Café com sociologia.com**. Disponível em: <<https://www.cafecomsociologia.com/fordismos-e-taylorismo/>>. Acesso em: 13 de jan. De 2023.

SYCHOCKI, Cleni Fatima. **Pedagogia Empresarial, Um Novo Olhar Para o Pedagogo Para Além do Ambiente Escolar**. 2018. 45f. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) - Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus Erechim, Erechim, 2018. Disponível em: <<https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/2399>>. Acesso em: 28 mai. 2022.

XAVIER, Antônio Roberto. História e filosofia da educação: da paideia grega ao pragmatismo romano. **Revista Dialectus**, n. 9, 2016. Disponível em: <<http://www.revistadialectus.ufc.br/index.php/ForaDoAr/article/view/271>>. Acesso em: 14 jul. 2022.

APÊNDICE

Roteiro da Entrevista (Respondida em 25 de agosto de 2022 via Google Formulários)

1. Qual a sua formação?
2. Qual sua função nas empresas em que presta consultoria?
3. Em que departamento ou setor da empresa seu trabalho causa mais impacto?
4. Para você, o que é Pedagogia Empresarial?
5. Você entende a Pedagogia Empresarial como uma nova área de atuação para o pedagogo?
6. O que levou você escolher esta área de atuação?
7. Qual a relação entre a sua formação de pedagogo na universidade e o trabalho que você desenvolve nas empresas?
8. Como os conhecimentos adquiridos nas disciplinas do curso de Pedagogia te ajudam no trabalho que você desenvolve?
9. Você necessita de formação continuada para realizar seu trabalho em espaços não escolares?
10. Você gostaria de acrescentar algo a mais no que se refere a contribuição da Pedagogia, enquanto ciência da educação e sua relação com o mundo do trabalho?

ANEXO

Modelo de autorização assinado pela Pedagoga Empresarial entrevistada.

SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE INFORMAÇÕES AUTORIZAÇÃO DE USO DE DADOS COLETADOS EM ENTREVISTA INDIVIDUAL

Eu _Flavia Barcellos de Passos autorizo o uso dos dados coletados em entrevista individual da qual participei , realizada pela aluna do curso de Licenciatura em Pedagogia Lara Emanuelli Klans, para fins de Trabalho de conclusão de curso, na área de Licenciatura em Pedagogia, pelo Instituto Federal do Espírito Santo – Campus Itapina, podendo as mesmas serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrição de prazo, desde a presente data para fins de publicação acadêmico-científica. Com o objetivo de analisar a percepção do pedagogo frente aos desafios empresariais. O pesquisador deverá preservar minha identidade, não mencionando meu nome durante a análise dos dados.

Colatina, 26 de Agosto de 2022.