

## **A atuação do pedagogo em espaços não escolares: Em destaque a pedagogia empresarial**

Rayane da Silva Campos<sup>1</sup>

Aparecida Meire Calegari-Falco<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente trabalho consiste numa reflexão acerca da identidade do pedagogo e a diversidade dos espaços para sua atuação, visto que a pedagogia em seu contexto atual, amplia os campos de atuação em ambientes escolares e não escolares. O pedagogo é um profissional necessário em todos ambientes que ocorrem o ensino-aprendizagem, nosso olhar direcionou na atuação empresarial e de que forma a educação está presente nos espaços corporativos. O objetivo geral da pedagogia empresarial seria a promoção, desenvolvimento e transformações na atuação do recursos humanos da empresa. Seu trabalho e atuação depende em grande medida do perfil de gestão na empresa, visto que inicialmente a finalidade se baseava apenas em Treinamento e Desenvolvimento de pessoas, hoje temos uma amplitude de suas funções pois as empresas inovam-se constantemente a fim de lucros, e por mais que aconteça esse ciclo de um capitalismo incessante, o objetivo do pedagogo e facilitar os processos para trabalhadores, a fim de desencadear novas relações de trabalho. Vale ressaltar que buscamos por um trabalho humanizado por meio das relações entre os sujeitos, o pedagogo facilitará este processo por meio de suas atitudes, habilidades e competências trará resultados para os trabalhadores.

**Palavras-chave:** Pedagogia Empresarial; Espaços não escolares; Educação corporativa

### **The role of the pedagogue in non-school spaces: Business pedagogy highlighted**

**Abstract:** The present work is a reflection about the identity of the pedagogue and the diversity of the spaces for his performance, since the pedagogy in its current context, expands the fields of performance in school and non-school environments. The pedagogue is a necessary professional in all environments that occur teaching-learning, our look directed at business performance and how education is present in corporate spaces. The general objective of business pedagogy would be the promotion, development and transformations in the company's human resources performance. Their work and performance depends to a large extent on the management profile of the company, since initially the purpose was based solely on people training and development, today we have a broad range of functions because companies constantly innovate for profit, and however much this cycle of incessant capitalism happens, the aim of the educator is to facilitate processes for workers in order to unleash new working relationships. It is noteworthy that we seek for a humanized work through relationships between subjects, the educator will facilitate this process through their attitudes, skills and competences will bring results to workers.

**Keywords:** Business Pedagogy; Non-school spaces; corporative education

## **Introdução**

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Pedagogia da Universidade Estadual de Maringá.

<sup>2</sup> Orientadora. Professora Adjunta do Departamento de Teoria e Prática da Educação da Universidade Estadual de Maringá.

Atualmente, a pedagogia demonstra-se inovadora deixando de ser apenas vista no âmbito escolar, alcançando múltiplos espaços educativos. Os espaços escolares continuam de fato sendo a maioria, porém, há uma transposição de modalidades para o seguimento da educação, há uma ampliação no que diz a respeito a identidade profissional do Pedagogo.

Seu papel educativo de mediar, transpõe espaços e funções, faz com que seja um grande agente de transformação para com as novas demandas da realidade. Seu conhecimento percorre por metodologias, pesquisas, práticas educativas que fomentam diferentes e diversos segmentos, alcançando assim esferas empresariais, hospitalares, sociais, organizações governamentais e não governamentais, midiáticas, entre outros. Segundo Libâneo (1999, p. 116):

É quase unânime entre os estudiosos, hoje, o entendimento de que as práticas educativas estendem-se às mais variadas instâncias da vida social, não se restringindo, portanto, à escola e muito menos à docência, embora estas devam ser a referência da formação do pedagogo escolar. Sendo assim, o campo de atuação do profissional formado em pedagogia é tão vasto quanto são as práticas educativas na sociedade. Em todo lugar onde houver uma prática educativa com caráter de intencionalidade, há aí uma pedagogia.

A partir das ampliações das demandas da sociedade e da diversificação das práticas educativas, o crescimento do conceito de educação transpõe atividades e significados que designam diretamente a pedagogia, estudo de ideias da educação consideradas a teoria e praticados princípios e métodos do ensino-aprendizagem. De acordo com Libâneo (2009, p.28): “Verifica-se uma ação pedagógica múltipla na sociedade. O pedagógico perpassa toda a sociedade, extrapolando o âmbito escolar formal, abrangendo esferas mais amplas da educação informal e não formal. ”

As diversas transformações culturais, econômicas e tecnológicas, estes estão interligados e refletem diretamente na vida social e o modo do trabalho das pessoas. Para a articulação e demanda dos desafios relacionados a área da educação, discutiremos como a atuação do pedagogo em diferentes espaços podem trazer benefícios e como o ensino-aprendizagem contribuem no âmbito empresarial, e de qual modo o trabalho do pedagogo na empresa pode ser benéfico para os trabalhadores, a gestão e todo o sistema.

Seja de modo direto ou indireto temos a educação interligada aos processos econômicos e sociais da sociedade, e no contexto empresarial é considerada como

instrumento transformador na mudança do comportamento e ações das pessoas. Seu objetivo de modo geral oportuniza o desenvolvimento do ser humano, por meio do ensino e aprendizagem associados a vários fatores, valorizando a humanização e relações dos indivíduos.

Nessa direção, Chiavenato (2010, p.7) afirma que com a globalização dos negócios, o desenvolvimento tecnológico, permeia por uma busca incessável de objetivos, e para que sejam atingidos, precisa-se saber canalizar os esforços das pessoas (trabalhadores) para que também fiquem satisfeitos na busca de seus objetivos individuais, com isso temos ganhos em ambas partes.

A partir da década de 1980, as mudanças em relação as pessoas inseridas no mercado de trabalho têm um papel significativo, a empresa tem um novo olhar para o trabalhador. Garantir um desenvolvimento, e estabilidade torna-se prioridade, e o trabalhador fazendo parte da cultura organizacional a fim de proporcionar conhecimentos, e fazê-lo estar imerso na empresa, para contribuir de modo direto nos objetivos finais.

Progressivamente a empresa busca por trabalhadores capacitados e competentes para realizar suas determinadas funções, para isso necessita de um conhecimento técnico, superior ou especializações, variando de cargo e profissão.

A educação, portanto, vem a compor uma ferramenta que transformará o trabalhador intencionalmente, agregando características e ações. Atrelados ao trabalho com qualidade e valorização do trabalhador, a pedagogia e o trabalho tornam-se aliados para a busca de um trabalho humanizado proporcionando vantagens não só para o detentor dos meios de produção, mas também para quem trabalha, o trabalhador.

A pedagogia enquanto ciências humanas pretende interagir na formação do homem em sua totalidade, ser integral, crítico, racional, capaz de influenciá-lo em agir no meio que vive.

Segundo Holtz:

A pedagogia estuda e aplica doutrinas e princípios para um programa de ação. Com os meios mais eficientes e estímulos das faculdades de personalidade humana, de acordo com ideais e objetivos adequados a uma determinada concepção de vida. (HOLTZ, 2006, p.28).

Com o intuito de proporcionar o ensino-aprendizagem, a pedagogia se enquadra nas empresas de modo a garantir ações, atitudes transformadoras, associados a isso,

contemplando principalmente a humanização e melhoria de vida dos indivíduos, consequentemente no ambiente de trabalho.

Portanto, a formação acadêmica do pedagogo permite que sua atuação profissional seja de modo que ofereça ações pedagógicas tais como: atividades, práticas e ferramentas que darão suporte para o processo de ensino-aprendizagem não restringindo em idade e espaços, mais sim de modo que priorize a formação do cidadão de forma humanizada. Ribeiro (2010, p. 9) descreve:

Considerando-se a Empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas em torno de uma atividade com objetivos específicos e, portanto, como um espaço também aprendente, cabe à Pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos.

A atuação do pedagogo em espaços não escolares e especificamente na empresa, como pode ser visto a contribuir de através das práticas pedagógicas a fim de compreender a identidade do pedagogo no espaço não escolar, e como possibilidade da construção e do resinificado das relações das pessoas e do trabalho humano, associando educação no mercado de trabalho, melhorando aspectos pessoais e profissionais.

A necessidade da atuação do pedagogo empresarial, identificando seus pontos positivos e de que forma suas práticas pedagógicas resultaram na empresa gerando mudanças satisfatórias tanto para o indivíduo quanto para os hierarquicamente (superiores chefes/diretores/gestores). Possivelmente o pedagogo não trabalhará sozinho, contará com apoio de outros profissionais: psicólogos, administradores, engenheiros, gestores, e além das áreas da corporação do Departamento pessoal, Recursos Humanos e Administração, percorrerá as várias setores e grupos de trabalhadores.

Vale ressaltar que a proposta não é analisar o capitalismo e suas desvantagens para o trabalhador, mas a principal ideia é de como melhorar o ambiente empresarial a fim de reconhecer o trabalhador humano, propondo um trabalho educativo, com envolvimento e uma metodologia e didática que abrange as novas tecnológicas que servirão de para seu crescimento pessoal e coletivo.

### **Breve trajetória histórica na formação do pedagogo**

Há resquícios do termo pedagogia na Grega Antiga, “paidagogos” era a palavra designada aos escravos que conduziam as crianças à escola, o objetivo apenas era de acompanhá-los ao destino. Somente com o passar do tempo, com novas leis e formulações, movimentos sociais e luta pela visibilidade da educação, o pedagogo passa exercer um papel mais amplo refletindo na sua formação e identidade do curso.

No Brasil, em 1835 no estado do Rio de Janeiro temos a promulgação da Lei nº10, sendo a primeira em questão de organização do ensino normal, estabeleceu normas para aqueles que pretendiam se candidatar a Escola Normal. Deveriam ser “cidadão brasileiro, maior de dezoito anos, com boa morigeração” e que soubesse ler e escrever (RIO DE JANEIRO, Lei nº10, 4/04/1835). Portanto, as Escolas Normais são consideradas pioneiras no que se diz a respeito da formação dos professores, com viés mais simplista e erudito.

Por meio da instalação da Faculdade Nacional de Filosofia da Universidade do Brasil no ano de 1939, temos a visibilidade da criação do curso de Pedagogia, no qual visava a formação bacharel e licenciatura, além de dar perspectiva a formação dos professores para Escola Normais e Institutos de Educação. Sendo assim:

O Decreto-Lei nº 1.190 criou o paradigma que foi adotado no país inteiro, o famoso modelo “esquema 3+1”, adotado nos cursos de licenciaturas e no curso de pedagogia. Este esquema consistia em três anos de estudo dos conteúdos cognitivos ou das disciplinas específicas, o curso de bacharelado, e um ano de conteúdos didáticos, o curso de didática. (Sokolowski, 2013)

Portanto, o primeiro currículo padronizado, atendia 3 anos que contemplavam a formação dos bacharéis, diversas áreas da Ciências Humanas, Sociais, Naturais e exatas com disciplinas de fundamentos e teorias educacionais e o 4º ano contemplava a licenciatura na qual se habilitava para a docência, cujo enfoque era Didática e Práticas do ensino. Segundo Britto (2006) “O então, curso de Pedagogia dissociava o campo da ciência Pedagogia, do conteúdo da Didática, abordando-os em cursos distintos e tratando-os separadamente” (CFE 1961/1962).

Como resultado do processo de redemocratização do país, uma nova Constituição é promulgada em 1946. O “Art. 5º, inciso XV, alínea d) da Constituição estabelecia como competência de a União legislar sobre as diretrizes e bases da educação” (BRASIL, 1946). Em 1948 há discussões, anteprojeto relacionados as diretrizes, cujo enviado à Câmara Federal, repercutido em várias estâncias, houveram debates entre posições ideológicas

antagônicas da época, fazendo com que a LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação) fosse fixada após anos, em 1961.

Portanto, a grade curricular de formação de professores no Brasil, ficou conhecida por anos em todo o território nacional, a homologação da Lei nº. 4024/1961 e a regulamentação contida no Parecer CFE nº. 251/1962, manteve-se o “esquema 3+1”, para o curso de Pedagogia durante duas décadas:

Em 1968, por força da Lei nº 5.540, o curso de Pedagogia deixou de fazer parte das Faculdades de Filosofia, uma vez que a seção de Pedagogia dentro da Faculdade de Filosofia deixa de existir. Então o curso de Pedagogia passa a ser oferecido pelas Faculdades de Educação, regulamentadas através do Parecer CFE nº 252/1969 e da Resolução CFE nº 2/1969, que estabeleciam as normas de seu funcionamento em conformidade com os princípios da Lei 5.540/1968. (ARANTES;GEBRAN,2014).

Aos poucos o curso de pedagogia sofre alterações e adquire proporções, até o comprimento da Lei nº 5.540/68, quando há abolição de distinção entre bacharelado e licenciatura e criadas as “habilitações”, sua formação se amplia, em administração escolar, inspeção escolar, orientação educacional e supervisão pedagógica, o curso de pedagogia habilitaria para a docência nas disciplinas pedagógicas dos cursos de formação de professores.

A desarticulação curricular, metodologias de ensino, conteúdo a ser ensinado, domínio dos saberes e habilidades, foram assuntos discutidos e que tiveram voz na década de 80, sendo assim “há suspenderam ou suprimiram as habilitações convencionais [...]” para investir num currículo centrado na formação de professores para as séries iniciais do ensino fundamental e curso de magistério. ” (LIBÂNEO, 2009, p. 46). Nesta época, há o início aos movimentos de educadores cujo objetivo são de propiciar uma base e reconhecimento para uma formação profissional da educação.

Entidades formadas como o CONARCFE (Comissão Nacional de Reformulação dos Cursos de Formação de Educadores – 1983) e a ANFOPE (Associação Nacional de Formação dos Profissionais da Educação) são formadas com o objetivo de determinar o estatuto epistemológico do curso de pedagogia.

Apenas com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n. 9394/96 e posteriormente com a definição das diretrizes curriculares para o curso de pedagogia no ano de 2006, o curso de pedagogia se tem um reconhecimento abrangente de nível

superior, correspondendo a formação profissional e capacitação do pedagogo para atuar em qualquer área do conhecimento pedagógico.

Segundo Sokolowski (2013), o Brasil sofre grande influência do neoliberalismo na década de 1990, as mudanças no campo educacional e conseqüentemente na formação dos professores são visíveis. O governo assume novas demandas relacionadas ao mundo do trabalho em conjunto com organismos financeiros internacionais. Gentil e Costa (2011, p. 270) afirmam:

[...] a educação volta a ser preocupação mundial, inclusive dos setores econômicos, que têm determinado reformas no campo da educação, de modo a contemplar os interesses do mercado globalizado. Na sociedade capitalista a educação é pensada como processo de adaptação às necessidades e às exigências do modo de produção; formação para desempenhar funções hierarquizadas (dirigentes e dirigidos); formação para a vida em sociedade, no caso, a vida em sociedade capitalista.

Portanto, a ênfase para à formação de professores tinha como princípios os processos escolares, administração escolar e docência. Atendendo as necessidades da sociedade e o mercado de trabalho, acontecem mudanças no que diz a respeito da identidade do pedagogo, o curso após a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) de 1996 e em especial com as Diretrizes para o Curso de Pedagogia – Resolução CNE/CP 1/2006 passa a incorporar fatores subjetivos e multifacetados para a formação do pedagogo, desta forma o artigo 4º define:

O curso de Licenciatura em Pedagogia destina-se à formação de professores para exercer funções de magistério na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, nos cursos de ensino médio, na modalidade Normal, de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar e em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.

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

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

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

III – produção e difusão do conhecimento científico-tecnológico do campo educacional, em contextos escolares e não-escolares;

IV - (BRASIL, 2006, p. 2-4)

No artigo 5º, parágrafo IV referido ao texto legal, reforça as ações do trabalho não-escolares a fim de promover a aprendizagem dos sujeitos em diferentes fases, níveis e modalidades do processo educativo.

Sequencialmente, o Art. 6º resulta as condições de estrutura do curso de Pedagogia, na qual deve respeitar a diversidade nacional e a autonomia pedagógicas das instituições, separados em núcleos: 1) estudos básicos, 2) aprofundamento e diversificação, 3) estudos integradores. Na busca por uma sociedade crítica e reflexiva, os núcleos buscam a dimensão das ações educativas. Isso só se torna possível com o profissional da pedagogia, o pedagogo.

Segundo Fonseca (2006), os espaços de atuação do pedagogo são ampliados a fim de atender os interesses de mercado e dos processos educativos. A abertura de locais informais, permite uma construção de conhecimentos em instâncias sociais. O pedagogo por meio de um trabalho comprometido conquista a esfera extraescolar, tendo intencionalidade na prática educativa, haverá ações pedagógicas facilitadoras dos processos, na quais incluem uma ampliação da pedagogia.

Desta maneira a formação diversificada do pedagogo, articula-se ao profissional para além do docente, posto que seu campo de atuação atende as necessidades da sociedade atual na qual encontra-se cada vez mais ampliada e diversificada, em busca de inovações e facilidades para desenvolver o sujeito de modo subjetivo e coletivo.

### **Educação em ambientes não escolares**

Num olhar sobre a sociedade nota-se que nos encontramos em um processo constante de ensino-aprendizagem, desde crianças somos ensinados por nossos pais, familiares, e pessoas que nos rodeiam. E de fato, a educação está inserida em nosso contexto por toda nossa vida em diferentes situações. Segundo Santos (2015), a educação informal é considerada aquela que ocorre informalmente, como o próprio nome diz. Ocorre no meio social, por exemplo, na igreja, na família, no bairro, com os amigos. Se transpõe através do envolvimento com a cultura de cada sociedade, ocorre sem ter regras específicas e/ou sem ser institucionalizada.

A pedagogia se faz presente nos aspectos de novos conhecimentos, uma demanda de aprendizagem e experiências nos quais constroem indivíduos, ocasionalmente

interferindo nas relações com o outro. Sendo assim, a pedagogia está associada para além do letramento, contribuem para idealizar conhecimentos pautados nas relações interpessoais e socioculturais dos sujeitos e objetos, estes acontecem em diferentes espaços. Andrade e Costa (2007), retratam sobre lugares de aprendizagem e como a educação e a pedagogia contribuem para idealizar conhecimentos fora do ambiente escolar. De acordo com Riva e Reali (2008, p. 4):

As novas tendências sociais e os novos rumos impostos pela era da informação influenciam a educação e o conhecimento, levando a Pedagogia a ultrapassar a docência, graças a reformulações curriculares dos últimos anos, fazendo crescer cada vez mais o conceito de educação, decorrente da complexificação da sociedade e da diversificação das atividades educativas, e isso não poderia deixar de afetar a Pedagogia, tomada como teoria e prática da educação.

A medida que temos expansão dos espaços onde ocorrem a pedagogia não formal, atribuímos também um profissional, no caso o pedagogo, seus conhecimentos teóricos e práticos, atrelados a ações pedagógicas, assumirá uma diversificação de atividades educativas que resultaram em transformações.

O pedagogo cujo sua formação acadêmica pautada em atividades metodológicas, didáticas, planejamento, transpõe o espaço escolar, e acolhe ambientes que existem práticas educativas, no intuito de atender as demandas:

Proponho que os profissionais da educação formados pelo curso de Pedagogia venham a atuar em vários campos sociais da educação, decorrentes de novas necessidades e demandas sociais a serem regulados profissionalmente. Tais campos são: as escolas e os sistemas escolares; os movimentos sociais; as diversas mídias, incluindo o campo editorial; a áreas da saúde; as empresa; os sindicatos e outros que se fizerem necessários (LIBÂNEO, 2001, p.14).

O Parecer Resolução CNE/CP nº 1, de 15 de maio de 2006 nas “Diretrizes curriculares para os cursos de Pedagogia”, tem-se uma abertura para novas demandas do trabalho do pedagogo, o seu trabalho extraescolar é reconhecido, e fundamentada em seu trabalho pedagógico realizado em espaços escolares e não-escolares, permanecendo à docência como base, porém oportunizando seu trabalho em outras perspectivas. No art. 4º do parágrafo III deste documento, tem-se o reconhecimento da Educação não-formal, permite novos olhares para sua função;

Em busca da construção da identidade profissional pretende-se que o Pedagogo, se identifique em seu campo profissional, e atue para além, chamado para contribuir nos processos de desenvolvimento da prática educativa, promovendo sua formação humana, crítica e reflexiva.

As empresas, hospitais, organizações não governamentais (ONG's), consultorias externas, são lugares de ensino-aprendizagem, pois, desejam a busca de conhecimento para ações transformadoras. Libanêo (2008) apresenta princípios norteadores da pedagogia:

[...] ocupa-se de fato, dos processos educativos, métodos, maneiras de ensinar, mas antes disso, ela tem um significado bem mais amplo, bem mais globalizante. Ela é um campo de conhecimento sobre a problemática na sua totalidade e historicidade, e ao mesmo tempo, uma diretriz orientadora da ação educativa. (pg.29-30).

A pedagogia passa a ser responsável pelos estudos, práticas e pesquisas educativas, e o objeto de estudo, a educação. O pedagogo disponibiliza de sua capacidade de mediar e facilitar no processo, despertando envolvimento e interesse ao outro, e oportunizando um conhecimento para além do comum, reflexivo e crítico. Os desafios e possibilidades para seu trabalho extraescolar, são inevitáveis, mas com a busca de melhoramento e aprimoramento, será capaz de interferir na realidade moldando sua identidade.

Averigua-se que sua formação profissional, a pedagogia moderna abrange uma totalidade, relacionando o conhecimento teórico acompanhado a realidade que o cerca, então, partimos da pergunta: O pedagogo tem sua formação relacionada a outros espaços, cujo pressuposto ultrapasse os muros escolares?

As estruturas curriculares dos cursos de pedagogia, e sua relação com as legislações e regulamentações, cumpre o Projeto Pedagógico do Curso – PPC, no qual está de acordo com a matriz curricular supervisionado pelo Ministério da Educação – MEC, o documento deve conter as diretrizes curriculares específicas para cada curso, sendo assim, atendendo as normas a serem cumpridas pelo Conselho Nacional de Educação – CNE.

Portanto, para atender as necessidades de um curso, no caso a Pedagogia, há requisitos a serem cumpridos, dentre eles estão: os objetivos gerais do curso, as suas peculiaridades, sua matriz curricular e a respectiva operacionalização, a concepção e a

composição das atividades de estágio curriculares, atividades complementares, cargas horárias das atividades didáticas e a integralização do curso, tais são alterados conforme novas demandas, a fim de articular com novos objetivos.

Os conteúdos adquiridos durante a formação acadêmica, são conhecimentos que levamos para nosso campo de atuação, são bases para nossa construção pessoal e profissional, além disso nosso conhecimento deve ser sempre modificado conforme as necessidades do trabalho.

A fim de compreender as inquietações da pedagogia não formal, usaremos o Quadro 1 como base para compreensão de como esta pedagogia está sendo inserida nos cursos de pedagogia da região Sul:

**Quadro 1 – Disciplinas de pedagogia em espaços não formais na região Sul do Brasil.**

Instituição	Campus	Nome da disciplina	Modalidade da disciplina	Carga horária
UFRGS	Rio Grande do Sul	Práticas pedagógicas em espaços não escolares; Seminários gestão da educação: Práticas pedagógicas em espaços não escolares	Obrigatória	60 horas  60 horas
UFSC	Santa Catarina	Não existe disciplina		
UFPR	Curitiba -PR	Trabalho pedagógicos em espaços de educação não formal	Obrigatória	60 horas
UEPG	Ponta Grossa - PR	Educação em espaços não formais	Obrigatória	68 horas
UEL	Londrina – PR	Coordenação do trabalho pedagógicos em espaços de educação não formal	Obrigatória	120 horas
		Coordenação do trabalho pedagógico em espaços de educação não formal	Obrigatória	60 horas
		Estágio supervisionado em gestão da educação não-formal (edu)	Obrigatória	72 horas
PUC	Curitiba- PR	Processos pedagógicos em diferentes contextos	Obrigatória	60 horas
UNESPAR	Paranavai- PR	Pedagogia fora do âmbito escolar	Optativa	72 horas
UTP		O trabalho do pedagogo na educação e não escolar; Pesquisa e prática pedagógicas em organização não escolar; Pedagogia social e empresarial.	Obrigatória	80 horas
				40 horas
				80 horas
UEM	Maringá	Políticas públicas e gestão educacional: Identidade do pedagogo nos processos escolares e não escolares	Obrigatória	68 horas

FONTE: Elaborado a partir de pesquisas pela autora.

De acordo com o quadro acima, nota-se que algumas Faculdades e Universidades do Sul do Brasil, certifica-se das matérias específicas para o estudo da pedagogia em espaços diferentes das escolas, em sua maioria corresponde a uma disciplina obrigatória e presencial. Trata-se de nomenclaturas diferenciadas, porém atendem objetivos semelhantes, apresentando a identidade do pedagogo fora dos espaços formais.

Se há uma necessidade de uma implementação de conteúdos que abrangem o tema em questão para formação de professores, podemos verificar que as grades curriculares do quadro acima se importam de modo a atender as exigências sociais e demandas atuais da sociedade, abordam matérias e assuntos relevantes para uma aprendizagem totalitária. Neste sentido, o estudo da pedagogia não-formal, promove uma análise criativa que engloba diferentes situações, engloba novas possibilidades e desafios. A integração da teoria promove a construção de valores éticos, políticos, e principalmente uma identidade individual e coletiva.

A Pedagogia direciona em conteúdos básicos, específicos, conteúdos integradores e práticos, a teoria e a prática estão relacionadas o que torna significativo para aprendizagem do aluno. Portanto, a grade curricular do curso atende à demanda social, buscando sempre a criticidade dos conteúdos, e reflexões associadas aos contextos vivenciados:

[...] o Pedagogo enquanto profissional da educação, que conhece e reconhece o espaço escolar em sua totalidade, como articulador e organizador do processo político pedagógico escolar, no bojo de uma sociedade perpassada por novos paradigmas políticos, econômicos, sociais e culturais. (PROPOSTA CURRICULAR DO CURSO DE PEDAGOGIA, 1996 p.41)

A proposta de Curso de Pedagogia aprovada em 2008, fomenta as necessidades do espaço do pedagogo em outros ambientes e a pedagogia como prática pedagógica considerando as novas necessidades da sociedade e do mundo de trabalho.

### **A pedagogia e a empresa**

A educação assume um papel fundamental no desenvolvimento humano, pois, desde cedo na escola se questionamos sobre futuro profissional, além do papel de formar cidadãos, também há a preocupação de se formar para o mercado de trabalho. O pedagogo como profissional da educação, visa o desenvolvimento do sujeito, faz parte de processos em várias fases do desenvolvimento, criança, jovens e adultos, além de ultrapassar barreiras escolares. Segundo Libâneo, 1996 p.109:

O pedagogo (escolar ou não), [...] seria considerado um profissional especializado em estudos e ações relacionados com a ciência pedagógica, pesquisa pedagógica e problemática educativa, abordando o fenômeno educativo em sua multidimensionalidade. Nesse sentido, o curso de

Pedagogia ofereceria formação teórica, científica e técnica para sua atuação em diferentes setores de atividades: nos níveis centrais e intermediários do sistema de ensino, [...] na escola, [...] nas atividades extraescola, [...] nas atividades ligadas à formação e capacitação de pessoal nas empresas.

O pedagogo exerce um papel estratégico e metodológico na empresa, com objetivos de transformações dos trabalhadores. Sua função abrange o envolvimento de novos conhecimentos que influenciaram no seu trabalho formal, as atividades propostas serão pensadas afim de encadear uma qualidade de vida profissional e pessoal. Considerado gestor, mediador e pesquisador, seu trabalho visa praticas educativas, já que em sua formação possui um domínio da ciência pedagógica. Claro e Torres (2012) mencionam algumas mudanças concretizadas pelo Pedagogo:

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.

Segundo Giroux, (2000) , “O pedagogo precisa colocar na condição de um eterno aprendiz buscando desenvolver profissionalismo, integridade e responsabilidade, capacitação na área educacional deixando de serem meros executores para se tornarem intelectuais transformadores”. Na busca por uma gestão empresarial efetiva, democrática e geradora de ações participativas, a empresa contará com o apoio pedagógico para tais se efetivarem, planejamento, ferramentas, métodos, tecnologias serão suporte para avanços da cultura organizacional.

Comentado [AM1]: Ver página da citação

O enfoque da Pedagogia Empresarial foi, em princípio, o Treinamento e Desenvolvimento (T&D) de pessoal nas organizações empresariais. Estudos e pesquisas realizados demonstraram que o treinamento, na fase do planejamento e programação, tinha um caráter didático no que tange à estruturação dos cursos, à formulação dos objetivos, à seleção de conteúdo e recursos instrucionais e métodos de avaliação. Incluía, também, a seleção de treinadores e instrutores. Este é o campo da Pedagogia e, a partir deste momento, fica cunhado o termo Pedagogia Empresarial para designar todas as atividades que envolviam cursos, projetos e programas de T&D (FONSECA, 2007, p.59).

As possibilidades de exercício de seu trabalho, requer perspectivas e intenções das próprias empresas, nas quais valorizam sua missão, visão e valores. O pedagogo

empresarial ganha espaço, pois há uma busca cessante ao objetivo final, e para isso investem nos trabalhadores, as pessoas são valorizadas já que compõem a maioria do quadro dos colaboradores.

A pedagogia moderna prepara o pedagogo para ações em espaços não escolares, nas quais acontecem fora do sistema do ensino formal, visando um conhecimento para além da escola e conteúdos científicos, assumindo um papel voltado a construção de práticas e valores que refletem no desenvolvimento no âmbito do trabalho.

A pedagogia empresarial contribui juntamente com outros profissionais, psicólogos, administradores, gestores. E suas atividades são aplicadas conforme a necessidade das pessoas, local, setor. Sua função dependerá de fatores e necessidades da empresa. Os setores de Recursos Humanos, Responsabilidade social, Espaços educativos na empresa interna ou externa, são algumas possibilidades de espaço onde o pedagogo pode trabalhar na empresa, neste sentido suas atividades implicam:

Didática Aplicada ao Treinamento, Jogos e Simulações Empresariais, Administração do Conhecimento, Comportamento Humano nas Organizações, Educação e Dinâmica de Grupos, Relações Interpessoais nas Organizações, Desenvolvimento Organizacional e Avaliação do Desempenho (RIBEIRO, 2010, p. 13).

Segundo Almeida (2006, p.07), "o Pedagogo Empresarial tem o domínio de conhecimento, técnicas e práticas que [...] constituem instrumentos importantes para atuação na gestão de pessoas". Com as ferramentas pedagógicas realiza atividades relacionadas ao desenvolvimento das competências dos trabalhadores, para isso o pedagogo deve trabalhar em equipe, conduzir reuniões, interferir nos problemas e situações praticas, dirigir um grupo do trabalho, interferindo como mediador, motivador das demandas no ambiente de trabalho.

As novas possibilidades do seu trabalho, desde treinamentos voltados a públicos em geral e específicos, elaboração de políticas e diretrizes organizacionais, consultorias externas, trabalhos via plataformas digitais, cursos EAD, projetos são ações que viabilizam o crescimento dos trabalhadores e empresa. Greco (2005), evidencia que "a tarefa do Pedagogo Empresarial é, entre outras, a de ser o mediador e o articulador de ações educacionais na administração de informações dentro do processo contínuo de mudanças e de gestão do conhecimento".

Os aspectos pedagogia e empresa são considerados correlacionados, Holtz (2006, p.6) ressalta um "casamento perfeito":

Sempre acreditei que a Pedagogia e a Empresa fazem um casamento perfeito. Ambas têm o mesmo objetivo em relação às pessoas, especialmente nos tempos atuais. Vejam, tanto a Empresa como a Pedagogia agem em direção a realização de ideais e objetivos definidos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento das pessoas. Este processo de mudança provocada no comportamento das pessoas em direção a um objetivo chama-se aprendizagem.

O principal propósito da pedagogia empresarial abrange o comportamento e as relações das pessoas no âmbito empresarial. Almeida (2012), considera algumas atribuições do Pedagogo dentro da empresa, tornar o ambiente de trabalho agradável, auxiliar o desenvolvimento comportamental das pessoas fazendo com que os trabalhadores demonstrem interesse para realização das atividades, desenvolvendo-as a fim de melhorar as relações de grupo.

Portanto, agir na subjetividade do indivíduo para que haja um desempenho no coletivo. A empresa passa a respeitar ideias e valorizar o trabalho, em contrapartida temos um trabalhador motivado. O pedagogo pode então contribuir na empresa:

Nas empresas, o campo para o pedagogo já está muito difundido, e muitas empresas vêm construindo o seu próprio corpo docente e/ou contratando empresas de consultoria. É pertinente ao seu trabalho, o desenvolvimento e a coordenação de projetos educacionais voltados para a divulgação de produtos, produção e comunicação na mídia; elaboração de programas de avaliação de desempenho; pesquisa, análise e seleção de cursos e projetos a serem adotados pela empresa; orientação de funcionários para os cursos ministrados; trabalho com a cultura organizacional junto aos funcionários, quanto aos seus valores e objetivos, além da organização de atividades dos estágios profissionais em ambientes diversos. (FIREMAN.2006 p.68)

Sua função, deve se aproximar das novas realidades do trabalho, buscando um conhecimento teórico voltado as empresas. Agir com cautela no planejamento e execução das atividades, pensando sempre em seu público alvo, a capacidade de comunicação, habilidade de relacionamento, práticas educativas fazem um conjunto de qualidades para tornar o ambiente de trabalho humanizado e promissor.

## **Educação corporativa**

As demandas da globalização, e do acesso às informações, inovações científicas e tecnológicas ocorridas na sociedade transformam a empresa, cada vez mais há uma busca por aprimoramento e conhecimentos, sendo assim adaptam-se velozmente para congruentes resultados.

Uma das estratégias atuais do mercado de trabalho, está na utilização e adequação da educação no meio corporativo. "O treinamento, forma tradicional de aprendizagem, não acompanhou a necessidade de um sistema educacional capaz de suprir o grande contingente de informações de natureza complexa" (Lopes, In: Bayma, 2005). Os conhecimentos teóricos e práticos são indispensáveis para realização das funções, o trabalho necessita de um ensino-aprendizagem no qual saberá as importâncias do seu fazer, trabalhar.

A Educação Corporativa, proporciona ao trabalhador um papel de integração para com as novas tecnologias, viabilizando assim o acesso das informações, e consequentemente resultados no seu modo de trabalho.

Sua instrumentalização articulada a prática, subsidie na utilização de uma instrumentalização filosófica pautada pela teoria, capacitando os profissionais a agirem sobre o mundo e a época em que vivem e, simultaneamente, abrigar em si a compreensão e apreensão daquilo que aprende.

Em relação a educação corporativa as mudanças no universo produtivo, como a "desmaterialização" do trabalho, que transformou o conhecimento em instrumento para concorrência nos mercados, ainda há uma exigência mais desafiadora, que vai além da aquisição do conhecimento técnico e instrumental: a implantação de metodologias educacionais que acrescentam ao trabalhador o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidade (LUZ e FROM, 2016).

Na literatura, os pesquisadores não possuem um consenso de quando surgiram as ações de contexto das organizações (KRAEMER 2018). Na visão de Eboli (2014), os programas de educação para o trabalho sempre estiveram presentes no âmbito organizacional, inicialmente conhecidos como "treinamentos". Tais informações eram conduzidas pelos centros de treinamento, os quais comumente atuavam como meros

anotadores de pedidos de cursos, tendo função de treinar os profissionais para exercer suas tarefas, principalmente as atividades específicas ( TRINDADE 2019). Segundo Eboli:

A migração do T&D tradicional para a educação corporativa ganhou foco e força estratégica, evidenciando-se como um dos pilares de uma gestão empresarial bem-sucedida. (Eboli, 2004, p.48)

O conceito de Educação Corporativa surge no início dos anos 1990 no Brasil, porém, desde a década de 1950 nos Estados Unidos, existem iniciativas de algumas empresas que constroem uma estrutura educacional para atender ao formato de organização de aprendizagem. Assim a Educação Corporativa surge como substituição do modelo de treinamento das organizações (MEISTER 1999).

Neste sentido, a educação corporativa pode ser entendida como uma transformação e evolução da área de treinamento e desenvolvimento, pautada por ações que objetivam o incremento de um processo contínuo, organizado e estruturado de ensino-aprendizagem relacionado aos objetivos estratégicos da organização. A educação corporativa proporciona um modelo de ensino-aprendizagem com caráter abrangente na formação e desenvolvimento dos profissionais, por meio das “diversificadas ações educativas e atividades relacionadas à gestão do conhecimento” (LUZ e FROM, 2016).

A utilização da educação corporativa tem um caráter estratégico à organização, visto que contribui significativamente a formação profissional, além de permitirem a obtenção de melhores resultados operacionais e financeiros, compreendendo que a prática educativa corporativa treina, desenvolve e estimula os profissionais à aquisição de novas competências e habilidades, alinhados aos objetivos organizacionais, além de prepará-los para atuarem em um ambiente organizacional em constante mudança e extremamente competitivo, sendo assim:

A empresa que adota a educação corporativa enfatiza as competências dos colaboradores. Assim, melhora a satisfação dos funcionários, pois esta nova cultura organizacional os beneficia de maneira mais abrangente do que simplesmente aprender habilidades específicas, ou melhorar o desempenho nas tarefas. A EC focaliza nas competências do empregado e alcança sua missão de desenvolver programas educacionais adequadamente conectados aos objetos do negócio e estratégia organizacional (VIEIRA & FRANCISCO, 2012, p.307).

Desta forma, a educação corporativa pode ser considerada como uma educação continuada nas quais promovem conjunto de ações, práticas e atividades educacionais desenvolvidas no âmbito organizacional. E o objetivo do pedagogo neste contexto, é estimular o desenvolvimento de competências críticas humanas e organizacionais, alinhadas às estratégias de negócio da empresa ( EBOLI 2004, HOURNEAUX JÚNIOR et al 2008, TRINDADE 2019).

O conhecimento humano nas empresas estão sendo um repertório de mudanças e aprimoramento das capacidades e habilidades dos indivíduos, este valor da aprendizagem, proporciona maiores modificações e resultados na empresa. Sendo assim, o pedagogo como mediador dos processos, realiza e viabiliza o ensino-aprendizagem. Contudo, a aprendizagem na empresa torna-se valiosa a partir da qual:

A aprendizagem de novas competências tem o potencial de alavancar a aprendizagem da organização quando estes indivíduos conseguem transformar os conhecimentos abstratos, aprendidos cognitivamente, em ações ou comportamentos em direção aos propósitos organizacionais bem como o conhecimento é compartilhado ou distribuído entre os membros da organização assim como os resultados da aprendizagem são incorporados nos processos, estrutura ou cultura organizacional. Um pressuposto é que as tecnologias de informação e comunicação, vêm modificando as formas organizacionais das empresas, em busca de maior eficiência e competitividade. (Becker; Nyaradi, 2016,p. 2)

. As principais atividades de ensino nas empresas procedem das novas tecnologias, informações, comunicações, e estas acontecem por meio de plataformas, sites, cursos, treinamentos inovadores, modalidades com proporções de ensino presencial, semipresencial ou EAD, dependendo das funções de cada atividade.

Na empresa, a modalidade Educação a Distância (EAD) se encontra mais presente por motivos de facilidade, pratica e custo para o processo de aprendizagem, sendo mais viável para quem estuda, no caso o trabalhador. Por conta da defasagem do conhecimento teórico e prático, as empresas apostam em plataformas e vídeo-aulas que viabilizam o ensino. Outra opção são os cursos de capacitação, projetos a longo prazo, e facilidade de comunicação entre as próprias pessoas da empresa.

### **Considerações finais**

A pesquisa buscou analisar a atuação do pedagogo e as dimensões de seu trabalho para além da sala de aula, apesar da escola ainda ser o foco principal nos cursos de formação inicial, o trabalho do pedagogo é capaz de atingir diversas esferas onde a educação se faz presente. O perfil profissional do pedagogo é de proporcionar ensino-aprendizagem desde crianças até terceira idade. Sua principal característica está articulada a de mediação, desenvolvimento e transformação de indivíduos.

Por sua vez, a pedagogia empresarial adere uma realização do trabalho cujo foco são os trabalhadores, o intuito promove melhores condições de trabalho, compreendendo uma humanização do trabalho, nos quais interferem diretamente ou indiretamente nas atividades que realizaram. O pedagogo torna-se viável no âmbito empresarial a partir das necessidades das empresas em valorizar o trabalhador, aproximando o conhecimento do trabalhador a probabilidade de avanços, inovações e desenvolvimento são maiores.

Seu objetivo de transformar e desenvolver pessoas por meio de uma educação, é um processo que atribui novos conhecimentos aos trabalhadores e que viabilizam o entendimento do seu trabalho executado. Quando temos pessoas motivadas, engajadas e um ambiente agradável para atingir determinados objetivos consequentemente teremos resultados bons. A qualificação do trabalhador torna-se chave fundamental para o desenvolvimento, portanto o pedagogo contribui para sua formação profissional e pessoal. Vale ressaltar que por mais que o pedagogo trará vantagens para a empresa, o trabalhador também ganha por adquirir conhecimento e valorização no campo empresarial.

## REFERÊNCIAS

Almeida, M.G. Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências. 1ª edição, Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

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, 2012.

A. P. P. ARANTES\* e R. A. GEBRAN. O curso de pedagogia e o processo de formação do pedagogo no Brasil: percurso histórico e marcos legais. **HOLOS**. Vol 6, p. 280-295, 2014.  
BAYMA, Fátima (organizadora). Educação Corporativa: Desenvolvendo e gerenciando Competências, São Paulo: Prentice Hall, 2005.

Becker, José; Nyaradi, Neide. APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E AS NOVAS TECNOLOGIAS: UM NOVO DESAFIO. XIIIISEGeT. 2016.

BRASIL. Decreto-lei 8.530, de 2 de janeiro de 1946. 1946. Disponível em: <https://www.soleis.adv.br/>. Acesso em: 16 jan. 2009

BRASIL, Resolução n. 1 de 15 de maio de 2006. Conselho Nacional das Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Graduação em Pedagogia, Licenciatura. Brasília. 2006.

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, 2012.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

Eboli, M. **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades**. São Paulo: Editora: Gente, 2004.

EBOLI, M. **Fundamentos, princípios e práticas da educação In: Eboli, M (orgs): Educação corporativa: Muitos olhares**. São Paulo, Atlas, 2014.

FONSECA, Marília Saldanha da. A pedagogia na empresa: sua origem, seus caminhos. Barra Mansa: **Revista Científica do Centro Universitário de Barra Mansa – UBM**, v.9, n.17, p.57-62, 2007.

FIREMAN, Maria Derise. **O Trabalho do pedagogo em instituição não escolar**. Alagoas, 2006 (Dissertação de Mestrado) – Universidade Federal de Alagoas.

GENTIL, H. S.; COSTA, M. O. Continuidades e discontinuidades nas políticas de formação de professores e suas implicações na prática pedagógica docente. **Revista de Educação Pública**, Cuiabá, v. 20, n. 43, p. 267-287, 2011.

GIROUX, A. Cruzando as Fronteiras do Discurso Educacional: Novas Políticas em Educação. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

HOLTZ, Maria Luiza M. Lições de pedagogia empresarial. MH Assessoria Empresarial Ltda., Sorocaba SP, 2006.

HOURNEAUX JÚNIOR; EBOLI, M.P; MARTINS, E.C. Educação Corporativa e o papel do chief Learning Officer. **Revista Brasileira de Gestão de Negócio**. v. 10 n:27, p-105-117, 2008.

KRAEMER, R. **Modelos de Maturidade do Sistema de educação corporativa**. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Programa de pós -

Graduação em Engenharia de Gestão e do conhecimento. Universidade Federal de Santa Catarina, 2018.

LIBÂNEO, J. C. Que destino os educadores darão à pedagogia? In: PIMENTA, S. G.(coord.) Pedagogia, ciência da educação? São Paulo: Cortez, 1996.

LIBÂNEO, J.C. **Pedagogia e pedagogia, para quê?** - 2.ed. - São Paulo: Cortez,1999.  
RIO DE JANEIRO. Lei nº 10, de 4 de abril de 1835. Dispõe sobre a organização do ensino normal e estabelece as normas de ingresso nesta modalidade de ensino. Rio de Janeiro, 1835.

LIBÂNEO, José Carlos Paulo. **Pedagogia e Pedagogos, para Quê?** 4ª Ed. São Paulo: Cortez, 2001.

LUZ, Marcello Costa; FROM, Danieli Aparecida. Pedagogia empresarial e educação corporativa: o pedagogo na empresa para quê? **Vitrine Prod. Acad.**, v. 4, n.2, p. 183-195, 2016.

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

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

RIVA, Giovana; REALI, Klevi Mari. **Pedagogia empresarial.** 2008.  
Sokolowsk, Maria Teresa. História do curso de pedagogia no Brasil. **Comunicações.** V 20 n.1, p.81, 97. 2013.

SANTOS, Maiara de Souza dos. Disponível em :  
<https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1035/1/2015MaiaradeSouzadosSantos.pdf> .  
Acesso em: Setembro, 2019.

Trindade, Tatiane Vargas. **A EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO CONTEXTO DE UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.** Porto Alegre, 2019 (Dissertação de Mestrado) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS.

VIEIRA, Fábio Henrique Antunes e FRANCISCO, Antonio Carlos de. Etapas da implementação da educação corporativa e seus impactos em empresas brasileiras: um estudo multicaso. **Produção.** Vol.22, n.2, pp. 296-308. 2012.