

KEREN APPUK VENDRAMINI BASSINI

**ATUAÇÃO PEDAGÓGICA EM AMBIENTES NÃO ESCOLARES: UM
OLHAR SOBRE A PEDAGOGIA EMRESARIAL**

Maringá
2016

KEREN APPUK VENDRAMINI BASSINI

**ATUAÇÃO PEDAGÓGICA EM AMBIENTES NÃO ESCOLARES: UM
OLHAR SOBRE A PEDAGOGIA EMRESARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Estadual de Maringá – UEM, como parte
das exigências para a conclusão do Curso de
Pedagogia, sob orientação da Prof^ª Dr^ª Aparecida
Meire Calegari-Falco

Maringá
2016

ATUAÇÃO PEDAGÓGICA EM AMBIENTES NÃO ESCOLARES: UM OLHAR SOBRE A PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Artigo apresentado à Universidade Estadual de Maringá como requisito parcial para obtenção do título de Pedagoga, sob a orientação da Professora Prof^a Dr^a Aparecida Meire Calegari-Falco.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Dr^a. Aparecida Meire Calegari-Falco/Orientadora (DTP-UEM)

Prof^a .Ms. Eloiza Elena da Silva ((DTP-UEM)

Prof^a Ms Rozenilda Luz Oliveira Matos (Dd.PCM- UEM)

RESUMO

O presente trabalho buscou pesquisar sobre a atuação dos pedagogos dentro das empresas, os benefícios que se tem com a ajuda deste profissional da área em seu quadro, possibilitando melhorias em suas organizações. O trabalho ainda enfoca na história da pedagogia, onde tudo começou e como se originou esse percurso até chegar na relação pedagogia e empresas, visando a importância da pedagogia empresarial no meio corporativo. Visa também mostrar as novas possibilidades de atuação deste profissional da educação que pode intervir também fora dos muros escolares, como tradicionalmente somos compelidos a reconhecer como espaço único de atuação do pedagogo.

Palavras-chave: Pedagogia, Pedagogia Empresarial, organizações corporativas.

ABSTRACT

This study aimed to research on the performance of educators in companies, the benefits you get with the help of a professional in the field by enabling improvements in the organizations. The study also focused on the history of pedagogy, where it all began and how this route originated until reaching the relation between pedagogy and companies, aiming the importance of entrepreneurial pedagogy in the corporate environment. This study also targeted to show the new possibilities of performance of this professional of education that can also intervene outside the school walls, as we are, traditionally, compelled to recognize as one of pedagogue's performance area.

Keywords: Pedagogy, entrepreneurial pedagogy, corporate organization

INTRODUÇÃO

A atuação do profissional de pedagogia nas organizações será importante e positiva na medida em que elas não estejam visualizando apenas a manutenção de políticas de RH clientistas, mas sim estejam preocupadas com o desenvolvimento humano de forma efetiva voltadas para a potencialização da inteligência de cada um individualmente e da organização como um todo (ALMEIDA, 2006, p.130).

As mudanças implementadas no mundo do trabalho delineou novos caminhos traçados pelas empresas na maneira incorporando novos atores que compõem seus quadros corporativos, dentre eles podemos destacar o pedagogo, o Departamento de Recursos Humanos, se consolida como um setor estratégico dentro da empresa, uma vez que viabilizará a política da empresa desde a seleção, recrutamento e treinamento dos funcionários, de acordo com o perfil, propiciando condições efetivas para o desenvolvimento do quadro de funcionários, visando especialmente a qualidade e sobretudo o lucro.

Nota-se que o investimento nos recursos humanos, precisava ir além de conhecimentos específicos, e sim de um desenvolvimento de atitudes, nesse processo entra a motivação e motivação pelo aprendizado.

Esse desenvolvimento para Cadinha (2007, p.29) “é o desenvolvimento humano e em seus aspectos individual, emocional, coletivo, ético que faz o diferencial hoje; são estas atitudes do sujeito diante da vida social, pessoal e profissional que possibilitarão o sucesso profissional”.

Nesse processo surge mais um campo para a atuação do Pedagogo, que destacamos nesse projeto, a atuação desse profissional na área empresarial. Esse campo é recente, está vinculado ao Departamento de Recursos Humanos da empresa. O pedagogo visto como um estudioso das ações educativas como afirma Cadinha (2007, p.20) “o Pedagogo é um estudioso das ações educativas que ocorrem em todas as vidas sociais, culturais e intelectuais do sujeito inserido em uma sociedade na qual contribui para o seu desenvolvimento”.

Assim é papel fundamental do pedagogo na empresa, propiciar condições de conciliação entre uma educação que promova desenvolvimento, humanizadora além de qualificação, mas a

execução de um projeto que leve o funcionário a reflexões como um ser humano que transforma o mundo e se transforma, por meio do trabalho.

O presente trabalho então, foi realizado por meio de pesquisas bibliográficas, com a intenção de facilitar a compreensão da função do Pedagogo, dentro das empresas, quais são suas possibilidades e os seus limites.

AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

No final dos anos de 1960, o Capitalismo buscou alternativas para reorganizar sua estrutura, estratégias para controlar as manifestações de trabalhadores e aumentar a produtividade. Segundo Brito e França (2010) essas mudanças geraram transformações no trabalho, na produção das indústrias, na economia, no âmbito social e político. Essas novas estratégias para organização da empresa buscavam ajustar o trabalhador a necessidade do capital.

As mudanças no mundo do trabalho foram direcionadas por modelos de administração como o taylorismo, fordismo e toyotismo. Para Abrantes (2009) as reestruturações que ocorreram são resultados das Revoluções Industriais, que influenciaram as novas formas de administrar a produção e os trabalhadores.

Frederick Taylor no ano de 1903 publicou o livro “Shop Management” que colaborou na difusão de suas ideias, buscando a organização das empresas e controle dos operários, ficou conhecido como taylorismo e passou a prestar consultorias nas empresas (ABRANTES, 2009).

Mas foi em 1911, que Taylor publicou o clássico *The Principles of Management* (Princípios da Administração Científica) onde traz técnicas para controle e produção, para realizar o trabalho não era necessário conhecimento prévio, pois o trabalho era dividido em etapas, cada um desempenha uma tarefa.

Segundo Brito e França (2010, p.46) “os trabalhadores deveriam ser treinados para executar o trabalho, numa sequência de tempo e movimento previamente elaborada, evitando o desperdício operacional, com vistas a assegurar a mais elevada produtividade”.

Para aprimorar o modelo taylorista, Henry Ford introduziu uma esteira nas fábricas, os operários passaram a desempenhar sua atividade de forma verticalizada, ele era colocado em uma posição como uma peça de engrenagem na máquina sempre realizando uma única etapa da produção (FRANÇA e BRITO 2010).

Para SHARMA e HOURSELT (apud Abrantes, p.29):

[...] cada um só fazia poucas tarefas e principalmente quando Ford idealizou a linha de montagem, onde os operários ficavam parados nos seus postos de trabalho, cada um com suas tarefas predeterminadas, o veículo ia sendo montado conforme se movia sobre os trilhos e os componentes chegavam por esteiras.

Esse modelo ficou conhecido como fordismo e proporcionou para o Capitalismo um aumento na produção, mas também deixou um alto nível de desqualificação dos profissionais. Até a década de 1950 o Fordismo ficou estabelecido como o sistema de produção em todo o mundo.

Após a Guerra do Japão o engenheiro mecânico Toyoda Kiichiro, e outros foram até aos Estados Unidos para compreenderem os métodos de produção do país, para o processo de reconstrução do Japão (ABRANTES, 2009, P.31).

Abrantes (2009, p.31) apresenta os princípios do toyotismo:

1) o trabalho padronizado; 2) a melhoria contínua dos processos; 3) identificação e redução dos desperdícios; 4) manutenção de um ambiente de trabalho limpo e ordeiro; 5) desenvolvimento de produtos, tendo em mente seu processo de fabricação; 6) gestão da cadeia de suprimentos.

Esse modelo originário da Toyota, no Japão, se consagrou no mundo, nesse processo de organização, o modelo introduz nas indústrias um trabalho horizontal, o operário passa a pensar para desenvolver o trabalho. O Capitalismo prioriza o uso da inteligência do trabalhador, antes uma peça de máquina, agora é levado a pensar sobre as tarefas e como melhorar a realização das mesmas, bem como a convivência entre os grupos (FRANÇA e BRITO 2010).

Esse processo levou a inovação de novas tecnologias que ultrapassaram as fábricas, e chegou a toda a sociedade trabalhadora, pois reestruturaram as empresas, com uma nova forma de gestão e participação dos trabalhadores sendo um indivíduo polivalente. Segundo Brito e França (2010, p.54) “[...] participação dos trabalhadores no processo produtivo, mas como um novo modo de se apropriar do ‘saber fazer e do saber pensar’ [...]”

Aqui no Brasil década de 1980, o país passa também por mudanças a queda de um governo militar, e a entrada de um governo democrático, devido à crise pela diminuição da produção, altas taxas da inflação e os problemas sociais, levaram a essas mudanças, o início da década de 90 não é diferente ainda em crise o país busca mudar sua forma de administração, sendo dada como culpada da crise a administração burocrática, incompatível com o Capitalismo (FRANÇA e BRITO 2010).

Nesse contexto dos anos 1990, Carvalho (2012, p.21) observa que:

São marcados por profundas alterações sociais, as quais definiram novas relações de trabalho, novas tecnologias, novas relações entre as nações, novas identidades coletivas, novas práticas e fronteiras políticas, novos padrões de vida e de relacionamento, novos movimentos sociais e novas formas de atuação do Estado.

Diante dessa condição o Estado procura reestruturar sua administração conforme afirma Brito e França (2010, p. 38) “[...] a reforma buscou priorizar a racionalização e modernização da estrutura administrativa. Adotava-se, pois, o modelo de administração pública gerencial, pautado em critérios de técnica e nacionalidade já praticados pela iniciativa privada, [...] tais medidas dariam mais agilidade ao processo decisório e maior qualidade na prestação dos serviços públicos”. Essas mudanças normatizadas pelas agências internacionais surgem como forma para ser uma nação competitiva na economia e assim ter sua estabilidade financeira.

Nesse contexto, o Estado tem seu papel redefinido diante da sociedade, conforme esclarece Carvalho (2012, p.25):

[...] o Estado–Nação não oferece mais garantias de segurança e proteção coletivas, o cidadão passa ainda a ser concebido como sujeito ‘auto-determinado’, capaz de agir pela própria vontade e deliberação, por isso deve ser livre não só para escolher, mas também para agir. [...] ser responsável por si mesmo e encontrar alternativas para a solução de seus problemas, sem ter de recorrer aos serviços públicos num exercício de ‘cidadania ativa’.

Essas alterações são influenciadas pelos organismos internacionais, que se fazem presentes nas políticas internas do país, que geraram mudanças na educação para atender as demandas da sociedade (CARVALHO, 2012).

Carvalho (2012) defende a escola posta como espaço para a formação de um cidadão para essa sociedade. E assim afirma que:

O espaço escolar vem se firmando como espaço de transformação da cidadania. Comprometendo-se com a ideia de ‘autodeterminação’ e de ‘empoderamento’ em nível individual e comunitário, habilita o sujeito a agir por si mesmo e, ao mesmo tempo, a se adequar aos padrões da sociedade globalizada (CARVALHO, 2012, p. 26).

CONSIDERAÇÕES ÀS DEMANDAS DA EDUCAÇÃO NA CONTEMPORANEIDADE

É importante destacar que as novas orientações político-culturais produziram a necessidade de novos processos formativos, tanto no interior quanto fora da escola, nos

chamados processos não escolares, ampliando assim o campo da educação e consequentemente o campo da Pedagogia, com as novas demandas sociais da contemporaneidade.

As transformações no mundo do trabalho trouxeram novas exigências para os trabalhadores, gerando por consequência mudanças na educação. Buscou-se incorporar na educação o modelo de administração, com uma visão para preparar esses alunos, futuros trabalhadores, às novas exigências dessa sociedade de produção neste atual estágio de desenvolvimento das forças produtivas.

Tais mudanças trouxeram muitas alterações para o mercado de trabalho, as novas tecnologias são implementadas, implicando em profundas transformações na sociedade, novas formas para a organização da produção, da economia e da forma de organização da sociedade.

Nesse processo de atender as exigências das empresas são criados cursos profissionalizantes, impondo ao cidadão a necessidade de buscar conhecimento, assim afirma Antunes e Alves (2004) à necessidade de qualificar-se e preparar-se para trabalhar, o que ocorre é que o período livre que o trabalhador tem para descanso busca se especializar mais para estar inserido no mercado de trabalho, esse movimento conhecido como empregabilidade, onde é passado para o trabalhador a responsabilidade de estar empregado.

Neste cenário, ocorre uma valorização da educação, sem precedentes na história, todavia, ela já estaria presente em nossa vida, conforme afirma Brandão:

Ninguém escapa da educação. Em casa, na rua, na igreja ou na escola, de um modo 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. Com uma ou com varias: Educação? Educações (Brandão, 1981, p. 7).

Diante de todas as transformações implementadas pela reestruturação produtiva, não podemos deixar de lado a concepção de Brandão (1981), no entanto, Libâneo (1998, p.18 e 19) afirma que a educação se consolida tendo seu conceito ampliado, afetando a Pedagogia e suas ações. Nesse processo o autor defende que:

Ocorrem ações pedagógicas não apenas na família, na escola, mas também nos meios de comunicação, nos movimentos sociais e outros grupos humanos organizados, em instituição não-escolares (LIBÂNEO, 1998, P.19).

Essas práticas educativas podem ocorrer de maneiras diferentes, conforme apresenta o autor, as modalidades da prática educativa podem ocorrer na forma de educação informal, que é fruto das ações e das influências do meio em que o indivíduo está inserido, não ocorrem de forma intencional e nem organizada. A educação não formal, segundo o mesmo autor, ocorre fora das instituições, mas com intenção de educar sistematizando o conhecimento. Por fim, a educação formal, ocorre na escola ou não, mas existe a intenção de formação ao indivíduo. Segundo Libâneo a educação é:

[...] 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 LIBÂNEO (1998, p.22).

Enfatiza que a “a educação é um fenômeno social inerente à constituição do homem e da sociedade, integrante, portanto, da vida social, econômica, política, cultural” (LIBÂNEO, 1998, p.90).

São requeridas novas habilidades, mais capacidade de abstração, de atenção, um comportamento, profissional mais flexível. [...] familiarização com os meios de comunicação e com informática, desenvolvimento de competências comunicativas, de capacidades criativas [...] capacidade de pensar e agir com horizontes mais amplos (1998, p.20).

O autor defende ainda, a educação como fenômeno plurifacetado, definindo o processo de educação que ocorre em muitos momentos da vida, enfatizando seu aspecto pedagógico podendo ocorrer na família, com vizinhos, na escola, nos meios de comunicação e também em instituições não escolares, como empresas, orientações profissionais, em indústrias, orientação sexual e recreações.

O que podemos interpretar nessa fala é que a nossa sociedade está cercada de acontecimentos pedagógicos, que podem ocorrer de forma sistematizada ou não de maneira natural, fruto das relações sociais no cotidiano, assim a educação está além da escola.

Nesse contexto portanto, amplia-se atuação do pedagogo, para fora do ambiente escolares como defende Cadinha:

A pedagogia é o campo do conhecimento científico, que se ocupa do estudo sistemático da educação em suas várias modalidades, e da prática educativa concreta, que se realiza em todos os aspectos que formam uma sociedade de ações educativas (CADINHA, 2007, p.21).

De acordo com a autora, o pedagogo atua além da escola onde desempenha atividade como professor, gestor, coordenador, orientador e supervisor, esse profissional pode atuar como animador, instrutor, organizador, técnico, consultores, orientadores em órgãos públicos e empresas, em atividades culturais, saúde, alimentação e promoção social.

Nossa ênfase, no entanto, é a atuação deste profissional, desempenhando seu trabalho dentro da empresa junto ao departamento de recursos humanos, compreendendo como é possível essa atuação.

Como foi apresentado anteriormente por Libâneo, sobre a intelectualização dos profissionais, nota-se que as empresas se dão conta da importância de [...] “profissionais polivalentes, com iniciativas, empreendedores, atuantes, que estão sempre se atualizando”.

Este espaço para a compor também o campo de atuação do pedagogo, o campo empresarial, podendo desempenhar suas funções com enfoque educativo no espaço laboral.

PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Conforme já abordamos anteriormente, as relações de trabalho passaram por transformações, impulsionado pela concorrência entre as empresas surgindo assim uma demanda no mercado de trabalho por funcionários qualificados, para atender ao mercado Capitalista. Esse processo gerou uma reorganização das relações e forma de ver e ser do trabalhador surgindo uma grande necessidade de conhecimento e especialização nas empresas para caminhar junto às contínuas inserções de tecnologias no mercado.

Todas essas mudanças trazem também aspectos que antes não eram necessários ao trabalhador. Lopes, Trindade, Carvalho e Cadinha, (2006 apud, RIBEIRO, 2007, p.10), apresenta algumas competências que devem estar presente na atuação do profissional: “espírito de liderança, orientação para cliente, orientação para resultados, comunicação clara e objetiva, flexibilidade e adaptabilidade, criatividade e aprendizagem contínua”.

Segundo Ruy de Quadros Carvalho:

O eixo do argumento é de que a disponibilidade de uma força de trabalho educada é condição necessária, embora não suficiente, para viabilizar estratégias produtivas centradas na capacidade de aprendizado e inovação das firmas (CARVALHO 2008, p.93).

As empresas passaram a investir na formação interna, buscando treinar e se relacionar com seus funcionários, para ter melhor qualidade na produção, no atendimento, ocorrendo mudanças no Departamento de Recursos Humanos.

Nessa perspectiva, Carvalho afirma que para ocorrer essa concretização nas empresas:

[...] requer políticas de recursos humanos (plano macro) e de uso do trabalho (no plano micro) que valorizem o desenvolvimento do conhecimento e da inteligência da força de trabalho, em todos os níveis da atividade produtiva, da alta administração até o chão de fábrica (CARVALHO, 2008, p.93).

Ao pedagogo, enquanto profissional conhecedor da ciência da educação, cabe atuar junto a empresa enriquecendo as estratégias de ensino, de maneira didática, com qualidade, de forma motivadora, visando o desenvolvimento de cada indivíduo em seus aspectos profissional e pessoal.

Ribeiro (2007) defende que os:

[...] requisitos principais de um departamento de recursos humanos ou de um setor responsável pela formação profissional à elevação do potencial de aprendizagem existente nos demais departamentos e o fortalecimento da aprendizagem no próprio espaço de trabalho (2007, p.32).

Nesse processo de intensas transformações, muitas empresas passam a visar a manutenção da empresa por meio de cursos internos para desenvolvimento de produção, mas também focando o desenvolvimento do ser humano, de forma mais direta de seus colaboradores. Segundo Cadinha, (2007, p.20) as propostas das empresas se propõem a: “programas de formação profissional em serviço – as Universidades Corporativas-, orientam as atividades profissionais, promovem cursos de aperfeiçoamento e desenvolvimento de seus funcionários [...]”.

Mas essa educação precisa ocorrer de forma diferenciada, proporcionando também um diferencial pessoal e não somente treinamentos aleatórios. O importante é que o profissional desenvolva-se como um todo, e não apenas em específicas áreas, visando melhorar o pessoal, o profissional, de modo que a educação parte de dentro da empresa.

Para Cadinha (2007, p.20), “o Pedagogo é um estudioso das ações educativas que ocorrem em todas as vidas sociais, culturais e intelectuais do sujeito inserido em uma sociedade na qual contribui para o seu desenvolvimento”. Dessa maneira, a Pedagogia Empresarial se configura como mais uma possibilidade de atuação do pedagogo onde esse profissional é responsável em sistematizar a Pedagogia dentro da empresa, junto ao

departamento de recursos humanos onde desenvolverá treinamentos, assessoramento e coordenação de projetos viabilizados pela empresa.

Em meio as exigências para as empresas, ainda nem todas tenham essa preocupação em investir na capacitação dos funcionários, o pedagogo ganham e conquistam espaço nas empresa.

Para a autora Ribeiro (2007):

Nessa perspectiva, a Pedagogia ganha mais espaço para a atuação de seus profissionais, sendo o pedagogo especialista em educação, mesmo em espaço não escolar pode desenvolver atividades que proporcione transformações nos indivíduos (RIBEIRO, 2007, p.17).

Para Ribeiro (2007, p.20-21) educação no âmbito empresarial, deve proporcionar uma formação profissional e não apenas a sua atuação na empresa, as estratégias devem levar os indivíduos ao desenvolvimento de competências e habilidades para ser um profissional atual.

Os métodos didáticos utilizados devem levar ao pensar e atuar para solucionar tarefas desenvolvendo assim “independência”, mas seguindo normas da empresa, esse processo precisa levar o individuo a desenvolver capacidade de aprender em coletividade, envolvendo a aprendizagem técnica e espírito em equipe (RIBEIRO, 2007, p.25).

Para Ribeiro (2007, p.24),

[...] o pedagogo que atua na empresa precisa ter sensibilidade suficiente para perceber quais estratégias podem ser usadas em que circunstâncias para que não se desperdice tempo demais aplicando numerosos métodos e com isso perca de vista os propósitos tanto da formação quanto da empresa. Ao planejar um programa de formação/treinamento a seleção de métodos obedece ao princípio do desenvolvimento concomitante de competências técnicas e de relacionamento social.

Assim, é fundamental que o pedagogo, possa reiterar seu papel e função de educador, independente do seu local de atuação. Sendo assim, de acordo com os objetivos do trabalho, não podemos esquecer que o foco inicial é a atuação do trabalhador dentro da empresa, compreendendo que sua contribuição é positiva e de extrema importância para que o espaço de trabalho tenha uma elevação. Faz-se necessário o conhecimento do espaço organizacional e para isso é preciso colaborar na construção e ampliação do mesmo para que haja essa consolidação. Sendo assim:

Cabe ao pedagogo empresarial auxiliar o desenvolvimento de instrumentos e capacitação quanto à observação sistemática do funcionário, à obtenção de dados e informações a respeito dos funcionários em termos de seu desempenho, assim como quanto à proposição de medidas com vistas a corrigir os desvios constatados (RIBEIRO, 2007, p.58).

Quando se fala em pedagogia empresarial, pensamos diretamente em fabricas, mas a atuação desse profissional vai além disso, são vários os locais no qual ele pode atuar, sendo eles: órgãos municipais, estaduais e federais, ONGs, empresas, entre tantos outros.

Porém o pedagogo não efetiva seu trabalho sozinho, o mesmo vai juntar o seu conhecimento com o de outros profissionais, que somando irão desenvolver um trabalho de excelência dentro do local de atuação. Para isso, Gonçalves (2009, p. 89), afirma que:

O desafio desse novo profissional, diferentemente do que podem pensar alguns, não se resume a conduzir dinâmicas de grupo e preparar material de treinamento para o qual as pessoas não estão engajadas ou enxergando uma necessidade imediata. Isso requer muito trabalho como de observações cuidadosas principalmente ao que se refere ao capital humano, (Termo utilizado nas empresas ao referir-se as pessoas que trabalham nelas), para que com elas seja possível desenvolver estratégias no bom sentido, que venha favorecer a humanização dentro da empresa.

Lembrando que uma empresa só irá funcionar de maneira adequada, se todos os membros da equipe seguirem com o mesmo objetivo. Uma equipe desestimulada pode até mesmo levar ao fracasso da empresa. Nesse sentido vemos o importante papel do pedagogo dentro dessas. A mediação, a função do pedagogo passa a ser primordial dentro desses locais, atuando junto da equipe. Cabe então ao Pedagogo, buscar estratégias e novas metodologias que iram garantir que os funcionários se capacitem de uma maneira adequada, afim de beneficiar o mesmo e a empresa ao qual eles pertencem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dessa pesquisa, podemos constatar como o campo da Pedagogia é amplo e o quando o pedagogo se faz necessário em diversas áreas, em especial na empresarial. O campo esta em constante expansão dando novas possibilidades ao formando de Pedagogia, onde até tempos atrás determinadas funções eram exercidas apenas por psicólogos e administradores.

Assistimos a criação destas funções e seu caráter pedagógico, possibilitando assim a abertura de novos campos de atuação para os Pedagogos que querem atuar fora de sala de aula. Nestes casos, esse profissional atua juntamente de outros profissionais de áreas distintas,

e no caso da pedagogia empresarial, ajudando essas empresas que procuram oferecer melhores capacitações aos seus funcionários, afim de investir em suas formações laborais, proporcionando mais conhecimentos e facilitando a organização da empresa através de uma melhor comunicação e desempenho dos mesmos.

Nesse contexto, o curso de Pedagogia, com atuação em espaços não escolares, abre mais um campo de trabalho, nesse vasto leque que esta área de conhecimento oferece. **Todavia, apesar** da pedagogia empresarial ser um dos novos e promissores campos de atuação do Pedagogo, ainda há a necessidade de incentivos por parte das instituições que ofertam o curso. Temos, de modo geral cursos de formação que priorizam a docência como principal perfil do aluno. Acreditamos que ainda há um longo caminho a percorrer para que aconteça uma maior consonância entre os cursos de formação e o atendimento das demandas que a sociedade impõe.

REFERÊNCIAS:

ABRANTES, José. A Administração e a Gestão Empresarial. In: **A Pedagogia Empresarial: nas organizações que aprendem**. Rio de Janeiro: Wak, 2009.

ALVES, G.; ANTUNES, R. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. In: **Educação e sociedade**, v. 25, n. 87, p.339, Campinas, maio/ago. 2004.

BRITO Lucia Elena Pereira Franco; FRANÇA, Robson Luiz de. Reestruturação capitalista: as indissociáveis reconfigurações do cenário político e do mundo do trabalho. In: FRANÇA, Robson Luiz de (org.). **Educação e Trabalho: políticas públicas e formação para o trabalho**. Campinas: Alínea, 2010. Cap. 3, p.31-56.

CADINHA, Márcia Alvim. Conceituando pedagogia e contextualizando pedagogia empresarial. In: LOPES, Izolda (organizadora). **Pedagogia Empresarial: forma e contextos de atuação**. Rio de Janeiro: Wak, 2007. Cap. 1, p. 15 - 36.

CALEGARI-FALCO, Aparecida Meire. O processo de formação do pedagogo para atuação em espaços não-escolares: em questão a Pedagogia Hospitalar. Tese de Doutorado. **Universidade Estadual de Maringá - Programa de Pós-Graduação em Educação**. Maringá. Paraná. Brasil. 2010.

CARVALHO, Elma Júlia Gonçalves. Educação e Diversidade Cultural. In: CARVALHO, Elma Júlia Gonçalves de, FAUSTINO, Rosângela Célia. (orgs.). **Educação e Diversidade Cultural**. Maringá. Eduem, 2012. Cap.1, p.17-56.

CARVALHO, Ruy de Quadros. Capacitação Tecnológica, Revalorização do Trabalho e Educação. In: FERRETTI, Celso João, ZIBAS, Dagnar M.L, MADEIRA, Felícia R. e FRANCO, Maria Laura P. B. (Org.). **Tecnologias, Trabalho e Educação: Um debate multidisciplinar**. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes, 2008. p. 93 -127.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos para quê?** São Paulo, Cortez, 1998.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral, **Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa.** Rio de Janeiro: Wak, 2007.

GONÇALVES, Roseli. **A Pedagogia Empresarial e as Práticas Pedagógicas dentro da Empresa.** Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/a-pedagogia-empresarial-e-as-praticas-dentro-da-empresa/14896/>> Acesso em: 03 de agosto de 2015.