

A PEDAGOGIA ORGANIZACIONAL: UM CAMPO DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO PARA ALÉM DO ÂMBITO ESCOLAR?

Acherle Varela Passos^{*}
Maria Sandra Montenegro Silva Leão^{**}
Eber Gustavo da Silva Gomes^{***}

RESUMO: O presente estudo de método qualitativo e de tipo exploratório objetivou compreender de uma forma mais ampla, como se concebe e caracteriza-se a pedagogia organizacional. Nesse tocante, realizaram-se entrevistas semiestruturadas com três pedagogos que atuam em organizações não formais. Como aporte teórico, empregou-se, por exemplo, publicações de Cambi, Saviani, Bomfin, Quirino, Almeida, Libâneo, Abrantes, Ribeiro e Lopes. Tal pesquisa aponta para uma abertura cada vez maior desses pedagogos no mercado de trabalho e, em contrapartida, revela que existem dificuldades para sua inserção e atuação profissional por motivos oriundos de suas próprias formações em pedagogia.

Palavras-chave: Pedagogia Organizacional. Espaços não escolares. Treinamento. Recursos Humanos. Educação e Trabalho.

INTRODUÇÃO

No transcorrer de minha formação enquanto graduando do curso de pedagogia, essencialmente, a mesma esteve alicerçada dentre disciplinas que versavam acerca de conteúdos de didática, metodologias de ensino, fundamentos ontológico-históricos da educação, e também, noutras ciências correlatas, tais como a Gestão Escolar, Psicologia de ensino-aprendizagem e Pesquisa e Prática Pedagógica. Tão logo, percebi que a referida formação atendia perfeitamente, às perspectivas e expectativas no que se refere à formação docente, ou seja, para os pedagogos atuantes como professor/educador num contexto formal de educação formal, o escolar.

Em determinado momento, mais especificamente ao cursar a disciplina Recursos Humanos em Educação no sexto período pude me deparar com referenciais teóricos que não somente ilustravam outra possibilidade de atuação do pedagogo, como paralelamente, desencadearam em mim o desejo de dedicar uma pesquisa acadêmica acerca do tema Pedagogia Organizacional. Em contrapartida, constatei que ainda não dispúnhamos de um amplo material teórico na área. Na biblioteca do Centro de Educação da UFPE, inclusive,

* Concluinte do Curso de Pedagogia, do Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). E-mail: acherle@yahoo.com.br.

** Professora Doutora em Educação, do Departamento de Administração Escolar e Planejamento Educacional (DAEPE), do Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), tendo sido orientadora deste artigo. E-mail: sandra.montenegro@yahoo.com.br.

*** Professor Mestre em Educação Matemática e Tecnológica, tendo sido co-orientador deste artigo. E-mail: ebermatematico@gmail.com.

existe uma carência bibliográfica na área de Pedagogia Organizacional, por constatar-se que não há um livro sequer específico na temática, embora existam antigos e atuais lançamentos no mercado. Ao mesmo tempo em que me causou certa estranheza tal escassez, de antemão o fato corroborou para que minha inquietação se elevasse, e que meu desejo de pesquisar sobre este objeto de estudo aumentasse consideravelmente.

Os poucos exemplares existentes acerca da temática consistem em alguns Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) que foram outrora produzidos por alunos concluintes do curso de Pedagogia. Foram encontrados publicados no sítio eletrônico do Centro de Educação da UFPE, 320 produções. Dentre estas, estão disponíveis de forma *on line* 13 publicações que versam acerca de atuação de pedagogos em organizações, desprendendo-se assim, do eixo da atividade escolar.

Paralelamente, minha inquietação também foi desencadeada pela própria estrutura curricular do curso de graduação em Pedagogia da UFPE ter abordagens ainda muito sutis da atuação organizacional do pedagogo, deixando poucas possibilidades de aprendizagens nessa área de conhecimento. No perfil curricular atual do curso, 1322-1 existe apenas uma disciplina que possibilita aprendizagens numa perspectiva organizacional de atuação.

A exemplo, a disciplina Recursos Humanos em Educação, esta por sua vez, uma disciplina de caráter optativa, e não obrigatória, onde a cursei no sexto semestre da presente formação. Em minhas pesquisas verifiquei alguns autores que de alguma forma, se preocuparam em produzir conhecimento acerca do tema e/ou outros contextos de atividades do pedagogo, como por exemplo desse arcabouço teórico tem-se publicações de Bomfim (1995), Quirino (2005), Almeida (2006), Libâneo (2008), Abrantes (2009) e Ribeiro (2010).

Contrapondo-se às publicações sobre o presente tema, ainda hoje existe um viés de menor importância acerca da abordagem organizacional de atuação do pedagogo no perfil curricular atual curso de pedagogia, e dessa forma, talvez justifique-se a escassez de materiais de aporte teórico para atuais, e futuras pesquisas acadêmicas da área em questão, mais especificamente, para alunos do curso de pedagogia da UFPE.

Em face desta realidade busco levantar dados e pesquisar bibliograficamente elementos que ratifiquem a existência desta modalidade de educação, e que de algum modo, crie subsídios científicos para proporcionar conhecimento não somente a mim, mas, para a sociedade em geral. Sendo assim, tem-se como objetivo geral, investigar as possibilidades da pedagogia organizacional em diferentes espaços não escolares e mais especificamente, identificar de que forma os pedagogos organizacionais atuam em espaços corporativos, analisar os desafios dessa trajetória profissional, desde a formação acadêmica, até a atuação

profissional e por fim, compreender quais as habilidades/competências são necessárias para o trabalho desses profissionais frente o mundo do trabalho.

Nesse contexto, a presente atividade acadêmica visou também, abordar em quais possibilidades profissionais essa perspectiva de educação acontece, e sendo assim, paralelamente, desejou-se ilustrar não somente a conjuntura da pedagogia organizacional, mas também, onde estão situados esses ditos “pedagogos organizacionais”, e quais são suas intervenções e contribuições, para com os sujeitos sociais.

A análise foi realizada através de uma pesquisa empírica, na qual, pretendeu-se além de conhecer melhor esse novo campo, levantar dados que justifiquem a necessidade desses profissionais numa perspectiva educacional corporativa, esta, por sua vez também, como algo emergente, e com considerável importância na sociedade moderna, em vista da chamada era do conhecimento na qual vivemos, e que está cada vez mais valorizada nos espaços corporativos/empresariais.

A educação no ambiente organizacional cada vez mais é enxergada como um investimento altamente necessário, e não apenas mais custo onerante às empresas. Diante dessa demanda, vemos que a atuação do pedagogo pode ocorrer na área de treinamento e desenvolvimento de pessoas (T&D), em Recursos Humanos, assim como em áreas de qualidade organizacional e até mesmo, em desenvolvimento de carreiras de gestores e líderes.

Em todas essas possibilidades, vemos o profissional de Pedagogia ampliando sua área de atuação para além da escola, frente à sua formação docente, que é constituída de saberes advindos da ciência pedagógica, a pedagogia. Estes conhecimentos é que possibilitam que os pedagogos tenham condições de desenvolver seu trabalho de formação e desenvolvimento, em cargos anteriormente, ocupados por profissionais oriundos de outras formações acadêmicas, em áreas de conhecimentos, tais como a Administração e a Psicologia.

Nesse tocante, pretende-se verificar oportunamente se tais intervenções dos pedagogos efetivamente contribuem para a Pedagogia enquanto transformação e reconfiguração da realidade dos sujeitos, numa perspectiva corporativa/organizacional de educação, minimizando de alguma forma, o senso comum que dita o pedagogo como mero professor dos anos iniciais do ensino fundamental, ou que no máximo poderia ter suas atividades laborais estendidas à gestão de pessoas, essencialmente, num ambiente formal de educação, por sua vez, o escolar, face à formação clássica do pedagogo que de alguma forma, permeia a concepção histórica da Paidéia Grega, passando pela criação do curso no Brasil, e novas formas de atuação destes profissionais da educação.

1 MARCO TEÓRICO

No tocante uma melhor reflexão acerca do tema proposto no referido artigo, realizamos uma discussão, sócio-histórica sobre a pedagogia com o intuito de ilustrar brevemente a evolução da pedagogia enquanto ciência da educação, curso de formação de professores e por fim, outras possibilidades de aplicação da pedagogia, advindo da atuação dos pedagogos. Nesse contexto, o marco teórico fora organizado em três tópicos relacionados: 2. 1 A Pedagogia: uma breve consideração histórica; 2. 2 A pedagogia no Brasil; Então, o que é a pedagogia organizacional?.

1. 1 A PEDAGOGIA: UMA BREVE CONSIDERAÇÃO HISTÓRICA

Etimologicamente falando, o termo pedagogia remete essencialmente, à educação de crianças, que por sua vez, surgiu na Grécia antiga, onde *paidós* significava criança, e *agodé*, respectivamente, condução. Estes termos derivam da palavra *paidagogo*, conforme Ghiraldelli Junior (1989). Ainda de acordo com o autor, o contexto primordial destes sujeitos precursores da educação versava numa perspectiva de condução e acompanhamento das crianças, para o que seria a concepção de escola, naquele momento histórico. Percebe-se então, que desde tempos remotos e civilizações antigas, existe uma construção social acerca da concepção de educação e conseqüentemente, dos sujeitos da educação, estes, professores/educadores. De acordo com Cambi (1999) no que tange a respeito à história da educação, esta se concebe num repositório de diversas histórias se interligam e interagem num objeto complexo, a educação.

No processo evolutivo do mundo e de suas sociedades, com o transcorrer do tempo, o termo pedagogia não somente significa estritamente o ensino, como também se tornou objeto de estudo, e um ramo da ciência, ou simplesmente, a ciência pedagógica. Pimenta (1999) pondera que a pedagogia é uma ciência que dentre seus objetivos, estuda a educação. No cerne de seu contexto histórico, a pedagogia obteve diversos olhares acerca de sua aplicação e de sua função social. Colaborando com tal pensamento, Franco (2008) afirma que na evolução cronológica da dita pedagogia, em determinados momentos, a mesma era classificada como arte, noutro momento, uma metodologia de ensino, e também como uma mera arte de educar, e por ultimo, atuação docente, num contexto relativamente reducionista.

Ao delimitarmos áreas específicas para o desenvolvimento e aplicação da pedagogia, conforme expresso pela autora estamos de algum modo, alimentando o ideário de senso comum que limita a pedagogia em contextos específicos, e fora de uma realidade que

começou a ser mais bem evidenciada, em séculos posteriores. Em face da evolução histórica através do tempo, somente a partir do século XIX que houve um processo de utilização do termo pedagogia num sentido mais aproximado de acordo com sua abrangência dentre o que seria a ideia de educação, o chamado “fazer consciente” no processo educativo (SAVIANI, 2008).

Percebemos que as diferentes concepções de educação e conseqüentemente na pedagogia, dentre seus avanços etimológicos e epistemológicos, se fez concomitantemente à própria evolução dos sujeitos sociais, onde a obtenção de conhecimento se origina da intrínseca necessidade humana de constante desenvolvimento, face às habilidades e aprendizagens indispensáveis para a manutenção da sociedade, outrora, noutros séculos assim como na sociedade atual.

1. 2 A PEDAGOGIA NO BRASIL

O surgimento dos primeiros cursos de formação de professores, dentre sua estruturação, e a atuação dos pedagogos é algo que é bastante discutido por diversos autores, e por muitas pesquisas. Entretanto, explanar de uma forma cronológica acerca do curso de pedagogia em nosso país requer que pesquisemos acerca das Leis e dos Decretos que não somente permitiram a criação do curso, como também estabeleceram diretrizes e orientações sobre a estruturação dos mesmos, em como deve ocorrer, a formação dos profissionais de educação, estes, professores/educadores, por fim, pedagogos. Borges, Aquino e Puentes (2011, p. 95) ressaltam:

Em nível global, a necessidade de formação docente fora preconizada por Comenius, no século XVII, sendo que o Seminário dos Mestres, instituído por São João Batista de La Salle em 1684, foi o primeiro estabelecimento de ensino destinado à formação de professores. Mas, somente após a Revolução Francesa, mais precisamente no final do século XVIII, iniciou-se o processo de valorização da instrução escolar, período em que foram criadas as Escolas Normais com a finalidade de formar professores. Assim, nasceu a necessidade de universalizar a instrução elementar e, para tanto, a urgência de organização dos sistemas nacionais de ensino.

A história da educação no Brasil, numa perspectiva institucionalizada, ou seja, num contexto de educação formal escolar, possui registros ainda do período imperial, em meados do século XIX. Nesse período, o país estava sob a regência de D. Pedro I. Naquele momento, a educação brasileira teve em 01 de março de 1927, a criação do que seria a primeira escola normal do Brasil, para atender militares do governo, ou demais cidadãos com o método

mútuo, onde, somente em 15 de outubro do mesmo ano, seria promulgada o que seria nossa primeira LDB (CASTANHA, 2007). Em seu texto original, a Lei expressava quais as disciplinas que deveriam ser ministradas pelos professores, como exposto no artigo 6º:

Os professores ensinarão a ler, escrever, as quatro operações de aritmética, prática de quebrados, decimais e proporções, as noções mais gerais de geometria prática, a gramática de língua nacional, e os princípios de moral cristã e da doutrina da religião católica e apostólica romana, proporcionados à compreensão dos meninos; preferindo para as leituras a Constituição do Império e a História do Brasil. (BRASIL, 1927).

Ainda de acordo com a referida Lei, não se percebe no texto original, nada específico acerca da formação destes professores. Ela trata da questão pertinente às disciplinas, não obstante, a formação docente, que estava com a devida atenção. Nesse sentido, evidencia-se uma possível despreocupação de cunho histórica, em relação à formação profissional dos educadores. A pedagogia enquanto curso de formação de professores surgiu no Brasil ainda no século XX, mais precisamente, no ano de 1939. Este período histórico foi permeado por discussões no âmbito da educação, e, por conseguinte, de inúmeras transformações sociais de cunho cultural e socioeconômico.

Esta época é reconhecida como um referencial no que tange as discussões acerca da formação dos professores. Nesse tocante, o ideário acerca da identidade do pedagogo alicerça-se no surgimento da escola pública no Brasil, onde se começa a problematizar qual a concepção de perfil profissional desses sujeitos, e conseqüentemente, do próprio curso de formação, a pedagogia em si.

A profissão docente exerce-se a partir da adesão coletiva (implícita ou explícita) a um conjunto de normas e de valores. No princípio do século XX, este “fundo comum” é alimentado pela crença generalizada nas potencialidades da escola e na sua expansão ao conjunto da sociedade. Os protagonistas deste desígnio são os professores, que vão ser investidos de um importante poder simbólico. A escola e a instrução encarnam o progresso: os professores são os seus agentes. A época de glória do modelo escolar também é o período de ouro da profissão docente (NÓVOA, 1995, p. 19).

Por haver no país uma necessidade de profissionais para a atuação docente, em especial em instituições secundaristas de ensino, eis que surge o curso de pedagogia, por sua vez, advindo do Decreto de Lei nº 1.190 em 04 de abril de 1939 na então Faculdade Nacional de Filosofia, onde eram também ofertados, outros cursos a saber: filosofia, ciência e letras. Sabendo-se que de acordo com a evolução da sociedade, diversas carreiras profissionais também sofrem transformações acerca de sua concepção, estrutura, e campo de atuação,

naquele momento, o curso de pedagogia começava além de existir, a construir sua identidade no Brasil.

A questão da identidade do curso de Pedagogia encontra-se posta no momento mesmo de sua introdução no Brasil, em 1939... Isso porque, nessa ocasião, o curso foi instituído com a marca que o acompanharia em todo o seu desenvolvimento e que se constitui até hoje no seu problema fundamental: a dificuldade em se definir a função do curso e, conseqüentemente, o destino de seus egressos (SILVA, 1999, p.63).

Inicialmente, o curso de pedagogia tinha a duração de três anos e este, estruturado na modalidade de bacharelado. Ao concluir o curso o aluno obtinha o título de “técnico em educação”. É interessante salientar que com o curso de bacharelado concluído, aquele profissional que realizasse o curso de didática, que durava 12 meses, estaria também, habilitado em licenciatura nas disciplinas pedagógicas do curso normal.

Tradicionalmente os professores para o antigo ensino primário eram habilitados no Curso Normal de nível médio, ou ainda como previa a Lei Orgânica do Ensino Normal decretada no apagar das luzes do Estado Novo (1937-1945), pelo menos até o advento da Lei 5.692/71, quando esse curso deixou de existir e os professores passaram a ser formados nas chamadas “habilitações de magistério (PALMA FILHO, 2009, p. 207).

Mais adiante, em meados da década de 60 o curso de pedagogia foi regulamentado pelo parecer CFE nº 251/62 de autoria do conselheiro Valnir Chagas, que pretendia reformular o curso e finalmente, definir se o mesmo deveria formar técnicos em educação ou bacharéis. Posteriormente, sob a autoria do mesmo conselheiro, é aprovado um novo parecer, CFE nº 251/69 onde extinguiu a modalidade de formação 3+1, padronizando o curso de pedagogia em 4 anos e ditando os conteúdos específicos para a formação do professor. Atualmente, face aos avanços e retrocessos que a formação dos pedagogos sofreu ao longo de sua história desde o século XIX até o século XXI, o que temos de mais recente no tocante às Diretrizes Curriculares do curso de pedagogia e a Resolução CNE/CP nº1, de 15 de maio de 2006, onde em seu artigo de número 4º, nos informa:

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;

Analisando o que nos é exposto, percebe-se que o documento já admite que o pedagogo esteja apto a exercer suas atividades profissionais em ambientes não formais. No mundo em sua conjuntura atual, o pedagogo além de suas atividades clássicas na escola, atua também em movimentos sociais e em ambientes corporativos, ou seja, nas empresas. Esta última em especial, se fortalece cada vez mais como uma das possibilidades do pedagogo, haja vista, que a necessidade de aprendizagem dos sujeitos sociais no ambiente de trabalho se configura como algo de extrema importância para a manutenção das empresas.

1. 3 ENTÃO, O QUE É PEDAGOGIA ORGANIZACIONAL?

Antes de responder essa indagação, há se reiterar como exposto outrora, a pedagogia ao longo dos séculos passou por modificações sob a forma como é enxergada e também, acerca da atuação dos profissionais, estes educadores, professores, e pedagogos. A pedagogia, enquanto ciência da educação, assim como qualquer outro ramo, evolui, não somente em decorrência de estudos e publicações, outrossim, em virtude das inúmeras transformações no qual a humanidade é acometida.

Neste ponto, Libâneo (2008, p. 29) afirma: “há uma ideia de senso comum, inclusive de muitos pedagogos, de que a pedagogia é o modo como se ensina, o modo de ensinar a matéria, o uso de técnicas de ensino [...] trata-se de uma idéia simplista e reducionista”. A pedagogia organizacional nos vem como uma evolução natural da pedagogia, visto que ela se manifesta em todos os espaços, quer sejam escolares, não escolares e organizacionais.

Não existe ainda um consenso sobre a terminologia ideal para designar esse ramo da pedagogia, em face do termo ser relativamente falando, um tanto recente. A maioria das publicações na área utiliza o termo pedagogia empresarial. Optamos por chamar de pedagogia organizacional, a exemplo dos autores Lima e Marinho (2013) onde este ramo de atuação, independentemente do termo utilizado, possui a mesma configuração e aplicabilidade, em virtude do processo de desenvolvimento e aprendizagem que também ocorre nas organizações, por justamente, compreendermos que a educação é um fenômeno que não ocorre isoladamente na escola.

De acordo com Brandão (2006) ninguém escapa da educação, posto que ela se concebe em qualquer lugar, em ambientes diversos. Nesse tocante, compreende-se a

pedagogia nas organizações como sendo uma das inúmeras possibilidades laborais do pedagogo.

A pedagogia empresarial pode ser definida como relacionada à aprendizagem das empresas e de seus funcionários, ou como é conhecida atualmente, capital intelectual. A proposta da pedagogia empresarial é ajudar as empresas a “aprender a aprender”, isto dentro do contexto da educação continuada, ou seja, para o mundo em constante mudança. (ABRANTES, 2012, p. 94).

O capital intelectual, nesse contexto é enxergado como algo de grande valia no interior das organizações. Numa empresa, se seus funcionários possuem além de suas competências e habilidades profissionais, um ambiente que lhes propicie seu constante desenvolvimento e possibilidades de aprendizagem, o retorno para a empresa será o alcance de metas e conseqüentemente o aumento da produtividade e dos lucros. Segundo Cadinha (2009) esse ramo da pedagogia na empresa vem contribuir para o desenvolvimento do ser humano nos aspectos intelectual, social e afetivo.

Portanto, como retorno dessa intervenção do pedagogo organizacional teremos um funcionário que não estará apenas tecnicamente falando apto a exercer suas atividades, mas, um sujeito preparado para melhor trabalhar em equipe, com desenvolvimento de seu relacionamento interpessoal entre seus pares, e com os demais níveis hierárquicos, com controle emocional e para lidar com as dificuldades diárias. A pedagogia organizacional pode ser utilizada como um processo voltado ao desenvolvimento técnico e humano, e conseqüentemente, contribuir para com o clima organizacional.

Com efeito, tais intervenções corroboram para que a empresa torne-se competitiva perante seus concorrentes, e cria mecanismos para intensificar sua solidez no mercado, face a imensa importância da valoração do capital humano nas atividades profissionais.

Hoje, quando o conhecimento tornou-se a principal matéria-prima e resultado da atividade econômica, a inteligência organizacional – pessoas inteligentes trabalhando de formas inteligentes – deixou de ser um papel coadjuvante e assumir o papel principal (STEWART, 2002, p. 52).

A pedagogia organizacional é a possibilidade ideal de garantir a aprendizagem dos sujeitos. Além disso, o pedagogo poderá realizar o ideal levantamento de necessidades da empresa e articuladamente, com a área de RH ou num departamento específico de treinamento, criar estratégias para atender ao que é solicitado nos indicadores da organização, mas, concomitantemente, preparar as condições ideais para que os colaboradores,

supervisores, gerentes, e diretores possam evoluir constantemente e continuamente, em suas trajetórias profissionais. As empresas reconhecem a necessidade de formação geral como requisito para enfrentamento da intelectualização do processo produtivo (LIBÂNEO, 2008, p. 27).

Em meio às constantes mudanças do cenário atual, no que se refere à livre concorrência de mercado, onde a competitividade é cada vez mais acirrada dentre as organizações, e que o melhor custo-benefício, aliado à redução de despesas alavanca os lucros, a formação continuada dentro da organização torna-se uma estratégia valiosíssima, e de retorno consideravelmente positivo. O pedagogo passa a atuar dentro da empresa para promover a estruturação da aprendizagem, detectar metodologias apropriadas de como se aprende e, em atitude ideal, cuidar do por que não se aprende (LOPES, 2013, p. 23). A formação pedagógica inerente ao pedagogo será fundamental, nesse tocante. Vale salientar que o pedagogo pode inclusive, desenvolver nas organizações, não somente, o ensino presencial, como também, numa perspectiva de educação à distância, conhecida como *e-learning* nos chamados ambientes virtuais de aprendizagem (AVA).

Cresce a cada dia, a implantação de plataformas de ensino à distância nas organizações. Isso segue uma tendência da sociedade cada vez mais conectada, onde os sujeitos aprendem utilizando diversos dispositivos a saber: *desktops*, *notebooks*, *tablets* e *smartphones*. Como benefício para empresa, temos a redução de custos, por justamente, ser uma modalidade de educação mais acessível não somente por questões de custo, mas torna-se também, uma aprendizagem flexível, pois os funcionários a depender deliberação da organização, podem acessar o ambiente de aprendizagem tanto no interior da mesma, ou noutros locais conforme suas disponibilidades.

Os mesmos conhecimentos metodológicos de ensino, de aprendizagem, e de desenvolvimento humano, podem e devem ser utilizados no ambiente corporativo, posto que uma sala de aula e uma corporativa tem algo em comum: sujeitos em processo de aprendizagem e desenvolvimento, e que para tanto, necessitam de um profissional qualificado, e com sólida formação de conhecimentos pedagógicos para realizar a mediação de conteúdos. Acerca desse ponto, Almeida (2006, p. 56) afirma:

É comum encontrarmos ministrando treinamento pessoas que são verdadeiras especialistas em sua área de conhecimento, mas infelizmente não dominam sequer as práticas e saberes mínimos necessários ao desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem de forma a desencadear o fenômeno da aprendizagem.

Nesse contexto, Ribeiro (2010, p. 11) ratifica a necessidade do pedagogo nas organizações para uma efetividade e sucesso dos programas de treinamento, aliados à atuação do pedagogo como sendo um profissional indispensável nesse ramo da pedagogia:

Nessa perspectiva, a pedagogia empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes e as atitudes diagnosticadas indispensáveis/necessários à melhoria da produtividade. Para tal, implanta programa de qualificação/requalificação profissional, produz e difunde conhecimento, estrutura o setor de treinamento, desenvolve e adapta metodologias da informação e da comunicação às práticas de treinamento.

É de extrema relevância, que seja ilustrado o que seria treinamento. De acordo com Chiavenato (2009, p. 389), “treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendam conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos”. Sendo assim, percebemos claramente, que o treinamento segue um racionamento estratégico que visa uma qualificação do empregado num contexto que a mesma não somente se qualifica mais, como também aprimore suas competências profissionais para o desenvolvimento de suas atividades na organização onde atua.

Nesse sentido Bomfin (1995) pondera que o treinamento terá importância na organização desde que possibilite atitudes e comportamentos positivos para com os objetivos organizacionais. Através do trabalho do pedagogo organizacional, pode-se implementar na empresa programas de aprendizagem continuada, realizando levantamento das necessidades, e criando mecanismos para que os objetivos sejam alcançados.

Senge (2010) entende as organizações como aquelas que aprendem a se expandir continuamente a sua capacidade de alcançar os resultados que verdadeiramente desejam e anseiam. Nelas, novos e amplos pensamentos são desenvolvidos, as aspirações coletivas manifestam-se como um conjunto livre e as pessoas exercitam continuamente como aprender juntas. Na chamada era da informação, o conhecimento é tido como algo de grande valia não somente para a vida particular, como também para o desenvolvimento de atividades laborativas.

O pedagogo nas organizações é o profissional que melhor está preparado para atender a tal exigência do mercado, que é a constante aprendizagem dos sujeitos no ambiente corporativo. Todo o conhecimento produzido, forma o que pode-se chamar de conhecimento organizacional. Nesse contexto Fell (2011, p. 31) afirma:

Entende-se o conhecimento organizacional como quaisquer acúmulos de experiências, informações, habilidades, valores, crenças e significados construídos socialmente e adquiridos por indivíduos e grupos a partir do resultado das interações com os ambientes físicos e sociais e que são aplicados na ação ou prática individual e coletiva em contextos da realidade organizacional.

Portanto, vemos a importância da disseminação do conhecimento em todos os espaços, onde a pedagogia organizacional aparece para suprir uma necessidade de mão de obra qualificada frente à aprendizagem corporativa onde pedagogos cada vez mais, ocupam estes postos de trabalho sendo admitidos tanto no setor privado como no setor público.

2 Percorso metodológico

A pesquisa se desenvolveu a partir da curiosidade e da inquietação de conhecer e verificar como acontece a prática de um pedagogo em ambientes não escolares e dessa forma a investigação se alicerça em diferentes perspectivas de atuação organizacional destes profissionais. O referido estudo alicerça-se no contexto da pesquisa qualitativa, pois considera-se que este seja paradigma ideal para o desenvolvimento da mesma, que possibilitando assim alcançar os objetivos pretendidos. Ainda assim, percebe-se que os estudos na área ainda não possuem a mesma proporção que noutras áreas tradicionais da pedagogia. Nosso estudo configura-se como uma pesquisa de método qualitativo.

Acredita-se que o referido método de pesquisa é o que melhor possibilita que sejam exequíveis os objetivos deste trabalho. Segundo Lüdke e André (1986), a pesquisa qualitativa proporciona as descrições detalhadas de situações, eventos, pessoas, interações e comportamentos que são observáveis. Em se tratando de uma investigação que pretendeu ilustrar possibilidades diversas de atuação de pedagogos ratifica-se ainda mais o porquê desta escolha, como afirmam Bogdan e Biklen (1994, p. 16) “a investigação qualitativa em educação assume muitas formas e é conduzida em múltiplos contextos”. No que se refere ao tipo, a pesquisa enquadra-se no contexto da pesquisa exploratória. Nesse tocante, Gil (2001, p. 41) afirma:

Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses [...] seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

Sendo assim, a esta pesquisa possibilita que conheçamos uma realidade ainda em ascensão, sabendo que a mesma, ainda carece de novos estudos para uma consolidação no

meio acadêmico e social. Laville e Dione (1999) afirmam que as ciências humanas surgiram de forma semelhante, no que se refere a compreender, explicar e prever a realidade social. Então, a pedagogia enquanto ciência da educação, e seu ramo pedagogia organizacional também contribuem para estudos, e posteriormente, compreensão das possibilidades, e de quais formas o fenômeno educativo ocorre em ambientes diversos, tais como, os não escolares.

O campo de pesquisa trata-se da pedagogia organizacional. Os três sujeitos da pesquisa foram selecionados segundo o crivo de que fossem alunos egressos do curso de pedagogia da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, e que tivessem concluído suas formações há no máximo cinco anos. A princípio, os contatos foram por intermédio de telefone, e-mail, e uma rede social. Os pesquisados, cada um de uma empresa distinta, demonstraram interesse, e até mesmo satisfação, em participar da amostragem e responder aos meus questionamentos.

A entrevista é uma das técnicas de coleta de dados mais utilizada no âmbito das ciências sociais. Psicólogos, sociólogos, pedagogos, assistentes sociais e praticamente todos os outros profissionais que tratam de problemas humanos valem-se dessa técnica, não apenas para coleta de dados, mas também com objetivos voltados para diagnóstico e orientação (GIL, 2012, p. 109).

Para a realização das entrevistas, foi necessário um trabalho de campo para que dessa forma fosse possível uma aproximação da realidade dos pesquisados frente às suas atividades laborais, e ter um melhor entendimento da dinâmica que envolve o cotidiano dos mesmos. Mas especificamente, fora adotada a entrevista semiestruturada como instrumento para a coleta de dados, sendo realizada pessoalmente, utilizando o auxílio de um gravador de áudio. Segundo Triviños (1987) ela se desenvolve em questionamentos básicos, dentre teorias e hipóteses e oferecem amplo campo de interrogativas, a partir das respostas dos informantes.

Ratificando a escolha de tal instrumento de coleta, Minayo (1994, p. 52) afirma essa forma de investigar permite ao pesquisador articular conceitos e sistematizar a produção de uma determinada área do conhecimento. Por questões éticas e para preservar a identidade dos sujeitos, optou-se por utilizar as siglas P1, P2, e P3 para designar os pedagogos 1, 2 e 3 respectivamente. Ao que se refere às análises dos dados foi utilizada a perspectiva de análise de conteúdo segundo Bardin (1977).

Para a autora, “a análise de conteúdo pode ser considerada como um conjunto de técnicas de análises de comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (p. 38). Dentre as etapas da análise, temos: pré-

análise que se caracteriza por escolhas de documentos, por leitura fluante e também por formulações de hipóteses. Objetiva-se por fim, a sistematização e seleção dos dados coletados do trabalho de pesquisa. A segunda etapa segundo a autora é a categorização que consiste na exploração dos materiais no contexto da similaridade dos temas abordados e/ou das respostas, para assim, construirmos categorias.

Na terceira etapa, temos a inferência que é o ato de sistematizar e confrontar os dados com o referencial teórico, constatando ou não, as hipóteses. É pertinente salientar que as categorias das análises surgiram de acordo com os objetivos e, fundamentam-se no arcabouço teórico que fora abordado na presente pesquisa.

Quadro Ilustrativo

Sujeitos	Idade	Formação	Cargo	Tempo de empresa	Ramo de atividade da empresa
P1	25	Pedagogia	Gerente de RH	Menos de um ano	Perfuração e manutenção de poços artesianos
P2	32	Pedagogia	Analista de Treinamento	Dois anos	Rede de drogarias
P3	30	Pedagogia/Gestão escolar e coordenação pedagógica	Coordenadora Programa Jovem Aprendiz	Um ano e meio	Escola técnica e profissionalizante

Fonte: o autor (2014)

3 Resultados

Tomando-se por base o processo das análises dos conteúdos, foi possível a criação de duas temáticas: (I) A atuação do pedagogo nas organizações: uma realidade; (II) A inserção do pedagogo nas organizações: quais são os obstáculos?, ambas as categorias serão efetivamente discutidas, por conseguinte.

3.1 A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NAS ORGANIZAÇÕES: UMA REALIDADE POSSÍVEL?

Durante o processo de investigação foi disponibilizada uma atenção a compreender de que forma é concebível a pedagogia organizacional, e, evidentemente, a atuação do pedagogo em diferentes espaços não escolares. A esta questão recai o foco específico a ilustrar quais as

formas de atuação foram encontradas e quais as características inerentes de cada sujeito participante da pesquisa, no contexto de suas atribuições profissionais em cada organização específica.

Ao que se refere mais especificamente, às atividades desempenhadas por cada sujeito nas organizações pesquisadas, cada um sem exceção, revelou elementos de relevância ao evidenciarem que não existe especificamente, uma atividade específica para o pedagogo que atua em contextos não escolares. Pode-se perceber que nos relatos dos participantes as atividades laborais podem ter relação direta com ensino/aprendizagem e podem relacionar-se com áreas de RH, mais especificamente, com atividades de Departamento de Pessoal. Dessa forma, destacam-se os seguintes relatos dos entrevistados:

“[...] eu comecei fazendo folha de pagamento, verificando ponto e contratação. [...] toda a parte burocrática daqui do funcionário, a disciplina deles na empresa, questões trabalhistas passam por mim.” (P1).

“[...] a atividade que eu desempenho é entrar em contato com as empresas que procuram a instituição para suprir a cota de jovens Aprendizes. Eu faço a ligação entre essas empresas e empresa que eu trabalho. [...] eu acompanho o processo de evolução desse aluno tanto dentro da empresa que eu trabalho, como na empresa parceira, verificando como foi esse desenvolvimento dele, no curso técnico ou no profissionalizante. Meu papel fundamental é fazer a relação de educação e trabalho. [...] hoje me deparo com muitas funções administrativas na área de gestão em geral, não especificamente, na área de pedagogia. [...] lido cotidianamente com RH's de grandes empresas do setor petroquímico de Suape, e também da região metropolitana.” (P2).

“[...] hoje eu atuo na área de treinamento, tomo conta de uma regional, a regional nordeste. Hoje eu fico com toda a logística de treinamento, organização, cronograma, levantamento das necessidades, elaboração de material e ministração de treinamentos comportamentais.” (P3).

Partindo desses relatos constata-se que em detrimento à formação clássica do pedagogo, existe sim, outras possibilidades de atuação profissional para além da escola. O sujeito P1 informa que suas atividades são específicas na área de RH, e merece destaque quando enfatiza o diferencial de sua formação humanista, advinda do curso de pedagogia. Por outro lado, de acordo com a literatura já produzida, essa atuação do pedagogo organizacional em RH é uma das possibilidades mais comumente encontradas no mercado. Segundo Lopes (2013) isso ocorre por conta do vácuo deixado pelo administrador e profissional de RH, pelo desconhecimento das especificidades dos processos de aprendizagem.

Já P2 revela em sua fala elementos que estabelecem a relação da pedagogia e do mundo do trabalho, num modo de preparação através de ensino técnico e de ensino

profissionalizante. Desse modo, o foco de sua atuação profissional é preparar jovens para atender uma demanda de outras empresas e que estas, necessitam suprir sua cota de jovens no programa Jovem Aprendiz. Nesse cenário, Quirino (2005) afirma que o conhecimento teve diferentes dignificados ao longo da história, mas sempre os saberes do trabalhador exerceram papéis importantes na sociedade.

Analisando as atividades desempenhadas por esse sujeito (P2) deduziu-se a relevância de sua atuação frente a preparar e estabelecer uma relação dentre a pedagogia e o mundo trabalho, no sentido em que desenvolve os jovens para trabalharem em outras empresas parceiras, e sendo constantemente monitorados pelo mesmo sujeito. Sendo assim, enxergamos a importância da relação do homem e do trabalho, em suma, uma necessidade humana. O trabalho é a condição básica e fundamental de toda a vida humana (ENGELS, 1990, p. 23).

O sujeito P3 por sua vez, aborda atividades que desempenha no âmbito específico de treinamento e desenvolvimento (T&D) numa organização. Através de seu relato foi possível inferir que sua atividade laboral perpassa por todas as etapas básicas de um programa de treinamento. Logo, constata-se que a formação em pedagogia torna-se não somente algo ideal, como também um diferencial do pedagogo na área de treinamento. Com as mudanças constantes no mundo dos negócios, novas informações, novas tecnologias e a necessidade emergente de aperfeiçoamento, um processo de mudança constante se instaura nas organizações. Para Bomfin (1995) um processo de mudança ocorre seja ele planejado ou não. E nesse processo de mudança estão incluídos novos valores, novas habilidades, novos conhecimentos e novas atitudes.

Todos os entrevistados ilustram atividades desempenhadas que não estão relacionadas intimamente com a formação clássica do pedagogo como sendo profissional que atuará apenas na escola, comumente com ensino dos anos iniciais. Opondo-se a essa perspectiva, encontramos atividades diversas no âmbito de Recursos Humanos, Treinamento, e educação profissional, esta última, no contexto da educação para o trabalho. Libâneo (2008) afirma que as transformações contemporâneas contribuíram para consolidar o entendimento da educação como fenômeno plurifacetado, ocorrendo em muitos lugares, institucionalizado ou não, sob várias modalidades.

Foi compreendido no discurso dos três sujeitos que suas atividades possuem íntima relação com os pressupostos das organizações, sendo a pedagogia uma forte aliada para que tais instituições atinjam seus objetivos, alavanquem seus lucros, e possam manter-se competitivas no mercado. Para Almeida (2006) A finalidade do processo de aprendizagem no contexto empresarial é gerar lucro. Neste ponto nos fica evidenciado o que seria talvez a

principal diferença ideológica dentre a pedagogia tradicional ou escolar e a pedagogia organizacional: a primeira forma o sujeito para a vida, mesmo que conseqüentemente, o sujeito através de sua formação escolar ingresse no mercado de trabalho.

A segunda nos vem para suprir uma demanda, uma necessidade de desenvolvimento e aprimoramento do capital humano que compõe as organizações. Ainda sobre esse campo de atuação. Sobre essa questão, Costa, Silva e Marinho (2013) afirmam que são poucas as informações sobre o início da atuação do pedagogo nas organizações, mas, ela ocorreu por uma necessidade desse profissional como modelador de atividades e das relações humanas.

Embora seja em menor número o quantitativo de pedagogos atuantes em organizações não escolares percebe-se que o mercado de trabalho está cada vez mais absorvendo esses profissionais, como forma de suprir uma demanda emergente que refere-se ao ensino-aprendizagem, clima organizacional e mediações de conflito. Observemos o que relata um dos sujeitos:

“[...] a gente termina passando muito do que aprendemos no curso de pedagogia dentro da empresa, quer seja na hora de você educar alguém, ou na hora de você entender um problema, onde se leva muito para o lado humano [...] então me deparei com várias situações onde o curso de pedagogia em si, ajudou a enxergar os problemas e os conflitos dos funcionários de uma forma, onde acredito que se tivesse outra formação, eu não enxergaria de tal forma” (P1).

O discurso de P1 deixa claro que sua formação pedagógica lhe propiciou o desenvolvimento de uma espécie de “sensibilidade”, um olhar pedagógico, que desta forma lhe permite uma melhor desenvoltura e naturalidade, no trato com as questões inerentes ao relacionamento com pessoas e, no processo de resolução de conflitos/problemas. A pedagogia organizacional tem a possibilidade de promover transformações comportamentais nos sujeitos. Outrossim, fazê-los trabalhar bem e melhor nas suas atividades profissionais, um alinhamento dentre os funcionários para que busquem os mesmos ideais, o atingimento de metas, e que maciçamente seja melhor difundido dentre os mesmos os valores, a cultura e a missão da organização na qual atuam.

Existe, portanto, uma carência do pedagogo em contextos de atuação não escolares, onde sua formação pedagógica será um fator essencial à sobrevivência da organização frente aos concorrentes independente de qual setor ela pertença. Sobre isso Trevisan e Lameira (2003) afirmam que tais entidades requerem um profissional com formação na área educacional, com o intuito de preencher as lacunas existentes. Dessa forma evitariam que sujeitos sem formação pedagógica assumissem cargos que requerem conhecimentos

específicos de ensino, aprendizagem, didática e avaliação pedagógica, conhecimentos estes, indispensáveis à prática de um pedagogo em diversos campos de atuação, tal qual o contexto organizacional.

3. 2 A INSERÇÃO DO PEDAGOGO NAS ORGANIZAÇÕES: QUAIS SÃO OS OBSTÁCULOS?

Ao realizar análises dos elementos referentes às dificuldades e/ou obstáculos da atuação do pedagogo nas organizações, foram encontradas similaridades nas falas dos sujeitos especificamente à suas formações em pedagogia. Esse elemento em si merece destaque por ser considerado por unanimidade como algo que dificultou de alguma forma os sujeitos a ingressarem no contexto organizacional da pedagogia. Partindo desse pressuposto destaca-se alguns trechos das falas dos entrevistados:

[...] muitas pessoas se admiram quando eu digo: “eu sou pedagogo”. Aí vem aquela ideia desde quando estamos na graduação: “pedagogo não é aquele que dá aula para criança?” eu me deparo muito com isso. A ideia de que o pedagogo pode atuar em outras áreas ainda é muito restrita pra quem faz pedagogia. Quem já atua na área de RH, pensa, busca novos horizontes, e conhece outras possibilidades. Mas pra quem está fora, ainda pensa que pedagogo é apenas um professor de educação infantil. [...] o curso de pedagogia é voltado e muito pra sala de aula. Se você não fizer um curso à parte, uma especialização na área. Vai chegar um momento que você não vai ter ideias ou não saberá agir em determinados casos. Eu me senti limitado [...] quando cheguei no setor de RH eu parecia “cego no tiroteio”. Sendo assim, minhas necessidades foram supridas através de leituras, internet, e de livros na área de RH (P1).

[...] a minha dificuldade foi relacionar os conteúdos teóricos com a vivência a prática. Existiram várias lacunas por conta da área de pedagogia empresarial. Os meus conhecimentos pedagógicos não foram suficientes para que eu pudesse ter o desenvolvimento, ou exercer minhas funções plenamente, conforme a área que eu atuo esperava. Tanto é que eu tive que buscar outras alternativas, como foi o caso da especialização. Eu tive que procurar saber conhecimentos de RH e de administração, onde não tive base suficiente na minha formação em pedagogia. [...] para o curso de pedagogia atender ao que o mundo do trabalho exige hoje, ele precisa se modificar, se atualizar (P2).

[...] em pleno século XXI a gente ainda não tem uma pedagogia que rompeu os muros da escola. Muito embora a gente saiba que a educação ocorre em diversas instâncias. Hoje estou cursando pós-graduação em pedagogia empresarial e discutimos muito a atuação do pedagogo fora do âmbito escolar. Muitos pedagogos que eu conheço que não se formaram na UFPE, já trazem em seu currículo um olhar mais voltado para o contexto não escolar. [...] então é muito difícil que esse grupo formado na UFPE se insira

nesse mercado de trabalho, como pedagogos empresariais, por exemplo. Eles não conseguem vivenciar e o mercado requer experiência, e a experiência só se dá a partir da prática (P3).

Conclui-se através desses relatos um sentimento de inconformismo com a formação em pedagogia. Ambos os sujeitos explanam que existe uma lacuna em suas formações que e logicamente, interfere não somente na inserção no âmbito empresarial/organizacional. Ambos os participantes da amostragem atual em organizações do setor privado. No entanto, numa pesquisa rápida pela internet foi possível verificar que ultimamente vem crescendo o quantitativo de concursos públicos nas esferas do âmbito Municipal, Estadual e Federal para pedagogos em perspectivas não escolares.

Dessa forma entende-se que a demanda por estes profissionais é crescente e constante na sociedade atual, nos setores público e privado. Entretanto, atendo à questão no cerne do perfil curricular de pedagogia que na maioria das instituições ainda é muito voltado para a prática escolar, vemos uma contradição que esbarra até mesmo, em dispositivos legais.

A resolução nº 01 do Conselho Nacional de Educação (BRASIL, 2006) já informa no texto oficial que a formação do pedagogo deve também atender ao contexto não formal. Ou seja, os alunos dos cursos de pedagogia devem possuir em sua grade curricular disciplinas que versem acerca de conteúdos que atendam à demanda por um pedagogo apto a conhecimentos sólidos que possibilitem ao mesmo exercer suas atividades laborativas para além da escola, logo, numa Ong, numa organização, numa empresa e etc.

Por outro lado, fica difícil compreender por qual motivo esse disposto não é respeitado, e seguido, até mesmo pelo fato que muitos alunos de pedagogia despertam o interesse por aprendizagens que os permitam ampliar seus olhares para além da formação clássica em pedagogia, e muitas vezes acabam tendo que buscar por conta própria determinadas áreas de conhecimento, como a pedagogia organizacional. Libâneo (2008) afirma que não cabe mais uma visão empobrecida da pedagogia que a restringe à formação de licenciados. Para esse autor não se trata de desvalorização da docência, e sim, da valorização da atividade pedagógica no sentido mais amplo.

Os três sujeitos demonstraram claramente suas dificuldades em exercer suas atividades enquanto pedagogos organizacionais pela ausência de conteúdos na graduação e também pela falta de vivência prática nas empresas. Sabermos que o curso de pedagogia na UFPE, onde todos eles são egressos, não possibilita essa prática pelo fato que as disciplinas de Pesquisa e Prática Pedagógica são unicamente voltadas à perspectiva de atuação escolar do pedagogo.

Nesse ponto, ratificou-se que de fato não há possibilidade de vivência em outros contextos de atuação para além da escola num âmbito organizacional. Se por outro lado, no curso de pedagogia houvesse mais disciplinas voltadas para o contexto organizacional, talvez fosse possível que tivéssemos possibilidades de estágio em empresas/organizações. Dessa forma teríamos condições de sanar a falta de vivência/prática questionada pelos sujeitos ao que se refere a ter a experiência que o mercado de trabalho exige para tal atuação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa objetivou compreender como se configura, e em quais possibilidades podemos ter pedagogos que atuam em outras modalidades profissionais, para além do contexto escolar, no que cerne à pedagogia organizacional. Pesquisamos questões que remetem desde a concepção do que é a pedagogia no passado, a pedagogia hoje, e como ela se configura na sociedade atualmente. Foi possível analisar a atuação profissional de pedagogos nas áreas de RH, Treinamento e Desenvolvimento (T&D) e também num contexto de educação profissional/ensino técnico. Compreendemos que a educação pode ocorrer em diferentes espaços, porém com intencionalidades e objetivos pré-definidos.

Evidenciou-se que os sujeitos possuem uma formação semelhante, e que são semelhantes também, em suas inquietações acerca do que deveriam ter aprendido e vivenciado no transcorrer de suas graduações em pedagogia. Em contrapartida, apesar das dificuldades relatadas ambos os profissionais conseguiram superar a lacuna de conhecimentos em sua formação em pedagogia e conseguiram adquirir os conhecimentos necessários para o desenvolvimento de suas atividades. Um ponto de destaque é o fato que essa pedagogia organizacional vem para suprir uma demanda emergencial da sociedade do conhecimento, onde um profissional qualificado é enxergado com grande valia, o capital intelectual das organizações.

A pedagogia organizacional vem atender aos pressupostos deste cenário atual da sociedade, no qual as organizações vivem um processo de valoração dos seus funcionários, por justamente, compreender que o referido capital intelectual é um dos recursos mais importantes para que qualquer empresa se mantenha competitiva, atendo assim à formação não somente inicial, como também continuada dos sujeitos.

Ao adentrar em contato com o trabalho dos sujeitos da pesquisa podemos constatar que todos eles desempenham atividades que tem relação com procedimentos de caráter administrativo, mas sempre numa relação direta ou indireta com ensino-aprendizagem. Sendo

assim, temos as atuações dos entrevistados voltadas para o âmbito organizacional da pedagogia. O ponto de maior relevância dentre os resultados é o fato de que em detrimento à carência de formação específica na área, ficou evidenciado um anseio por mudanças no curso.

Isso se refere ao perfil curricular da graduação em pedagogia que, infelizmente, na maioria das instituições de ensino superior no Brasil possuem uma excessiva configuração para o âmbito escolar, contrapondo-se assim a uma realidade que requer que o pedagogo esteja apto para atuar em qualquer ambiente de possíveis aprendizagens. De acordo com a pesquisa, esse déficit da formação só pode ser corrigido com formação complementar.

Sendo assim, este trabalho reúne elementos que apontam para uma necessidade crucial no curso de pedagogia: uma reforma curricular. Essa reforma deve vir para atender à demanda do mercado de trabalho, e para suprir as necessidades de formação dos alunos de pedagogia, mas, principalmente para obedecer ao que já está disposto pelo Conselho Nacional de Educação desde o ano de 2006.

A presente pesquisa teve como objetivo geral investigar as possibilidades da pedagogia organizacional em diferentes espaços não escolares, e a mesma conseguiu atingir tal objetivo, e, também, aos objetivos específicos expostos outrora, haja vista, que foi possível através da investigação conhecer e explorar algumas possibilidades de pedagogos atuantes em organizações não escolares. Os referidos objetivos foram atendido dentro do que foi possível, face as limitações da pesquisa, ao que se refere ao curto espaço de tempo para a realização da mesma.

Ao final, surgem novas inquietações que ainda não foram passíveis de resposta por esse trabalho, e que possibilitam pesquisas acadêmicas futuras. São respectivamente: por quais motivos ainda não houve uma reforma curricular que realmente atenda a esses pressupostos? Quais são os fatores de resistência das Universidades frente a colocar o curso de pedagogia em consonância com a realidade do pedagogo no século XXI? Esses questionamentos requerem novos estudos para prosseguir no processo de elucidação das questões que envolvem um ramo ainda em ascensão no cenário da pedagogia atual: a pedagogia organizacional

Referências

ABRANTES, José. Aprendizagem, didática, pedagogia, andragogia, antropologia e heutagogia. In: ABRANTES, José. **A pedagogia empresarial nas organizações que aprendem**. 2. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2012. Cap. 2. p. 91-138.

ALMEIDA, Marcus Garcia de. Os saberes requeridos do pedagogo empresarial. In: ALMEIDA, Marcus Garcia de. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências**. São Paulo: Brasport, 2006. Cap. 1. p. 08-105.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em Educação: fundamentos, métodos e técnicas**. In: *Investigação qualitativa em educação*. Portugal: Porto Editora, 1994, p. 15-80.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **O que é educação**. 21. ed. São Paulo: Ed. Brasiliense, 2006 (Coleção Primeiros Passos).

BOMFIN, David Ferreira. **Pedagogia no treinamento: correntes pedagógicas no treinamento empresarial**. Rio de Janeiro: Qualimark, 1995.

BORGES, Maria Célia; AQUINO, Orlando Fernández; PUENTES, Roberto Valdés. Formação de professores no Brasil: histórias, políticas e perspectivas. **Histedbr On Line**, Campinas, n. 42, p.94-112, 2011. Disponível em: <http://www.histedbr.fae.unicamp.br/revista/edicoes/42/art06_42.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2014.

BRASIL. Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco. Ministério da Educação. **Trabalho de Conclusão de Curso – TCC**. Disponível em: <http://www.ufpe.br/ce/index.php?option=com_content&view=article&id=369&Itemid=301>. Acesso em: 01 ago. 2014.

_____. Universidade Federal de Pernambuco. Ministério da Educação. **Perfil Curricular 1322-1**. 2013. Perfil curricular do Curso de Pedagogia. Disponível em: <http://www.ufpe.br/proacad/images/cursos_ufpe/pedagogia_perfil_1322.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2014.

_____. **Decreto de 1º de março de 1823.** Cria uma Escola de primeiras letras, pelo método do Ensino Mútuo para instrução das corporações militares. Coleção das Decisões do Governo do Império do Brasil de 1823. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1887, p. 41-2.

_____. Lei nº 1, de 15 de outubro de 1827. **Lei do Ensino das Primeiras Letras:** Manda criar escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas em lugares mais populosos do Império. Disponível em: < http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-38398-15-outubro-1827-566692-publicacaooriginal-90222-pl.html>. Acesso em 15 fev. 2014.

_____. **Decreto de Lei. nº 1.190,** de 4 de Abril de 1939. Dá organização à Faculdade Nacional de Filosofia. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1190-4-abril-1939-349241-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 07 fev. 2014.

_____. Decreto nº 8.530, de 2 de janeiro de 1946. **Lei Orgânica do Ensino Normal.** Rio de Janeiro, RJ, 2 jan. 1946. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-8530-2-janeiro-1946-458443-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 fev. 2014.

_____. **Parecer. 252/62.** Estudos pedagógicos superiores, mínimos de conteúdo e duração para o curso de graduação em Pedagogia. Relator: Valnir Chagas. Documenta. 1962.

_____. **Parecer n.º 252/69.** Comissão Central de Revisão dos Currículos. Relator: Valnir Chagas. 1969.

_____. **Conselho Nacional de Educação.** Resolução nº 01 de maio de 2006. Institue diretrizes curriculares para o curso de graduação em pedagogia.

CADINHA, Márcia Alvim. Conceituando Pedagogia e Contextualizando Pedagogia Empresarial. In: LOPES, Izolda (org). **Pedagogia Empresarial:** formas e contextos de atuação. 3. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2009.

CAMBI, Franco. **História da Pedagogia.** 2. ed. São Paulo: Unesp, 1999. Título original: *Storia della pedagogia.* Tradução de Álvaro Lorencini.

CASTANHA, André Paulo. 1827-2007: 180 anos da primeira lei brasileira sobre a Escola Primária. In: Simpósio de Educação XIX Semana de Pedagogia, 2007, Cascavel - PR. **Anais do Simpósio de Educação e Semana de Pedagogia.** Cascavel: Unioeste, 2007. v. 1.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier - Campus, 2009.

ENGELS, F. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. 4ª ed. São Paulo: Global, 1990.

FELL, A. F. A. **Fundamentos da Gestão do Conhecimento**. 1. ed. Recife: Editora Universitária da Universidade Federal de Pernambuco, 2011.

FRANCO, Maria Amélia. **Pedagogia como ciência da educação**. São Paulo: Cortez, 2ª Ed. 2008.

GHIRALDELLI JUNIOR, Paulo. **O que é pedagogia**. 4. ed. São Pulo: Brasiliense, 1989. 78 p. (Coleção Primeiros passos).

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2012.

LAVILLE, C. & DIONNE, J.A. **A construção do saber. Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Trad. Monteiro, H. SETTINERI, F. Porto Alegre: Artes Médicas; Belo Horizonte. Editora UFMG, 1999.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos pra quê?** 8. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2008.

COSTA, Francisca Camila Barros da; LIMA, Marcos Antônio Martins; MARINHO, Gabrielle Silva. As funções do pedagogo nas organizações: conceitos e atribuições. In: LIMA, Marcos Antônio Martins; MARINHO, Gabriele Silva (Org.). **Pedagogia organizacional: Gestão, avaliação e práticas educacionais**. Fortaleza: Faced/ufc, 2013. p. 21-42.

LOPES, Izolda. **Pedagogia empresarial: por quê? para quê?**. Rio de Janeiro; Wak, 2013.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: vozes, 1994.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

NÓVOA, Antonio. **O passado e o presente dos professores**. In: NÓVOA, A. (Coord.). Profissão professor. Porto: Editora Porto, 1995.

PALMA FILHO, João Cardoso. Políticas Públicas: a proposta federal e a do estado de São Paulo. **Múltiplas Leituras**, Campinas, v. 2, n. 2, p.205-218, 2009.

PIMENTA, Selma. Garrido (Org.). **Saberes pedagógicos e atividade docente**. São Paulo: Cortez, 1999.

QUIRINO, Raquel. **Saberes do Pedagogo para a prática educativa nas organizações empresariais**. Belo Horizonte: CEFET-MG, 2005 - Dissertação de Mestrado.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. Pedagogia na empresa: O que é?. In: RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. 6. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2010. Cap. 1. p. 7-13.

SAVIANI, Dermeval. **A pedagogia no Brasil: historia e teoria**. Campinas, SP: Autores Associados, 2008. 259 p.

SENGE, Peter M.. **A quinta disciplina: Arte e prática da organização que aprende**. 26. Ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2010. 532 p. Edição ampliada e revisada.

STEWART, Tomas A. **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TREVISAN, N.; LAMEIRA, L. Formação do Educador para a Pedagogia nas Empresas. **Cadernos**, Ed.2003, n. 21.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo, Atlas, 1987. 175p.