PERSPECTIVAS SOBRE A FORMAÇÃO DO PEDAGOGO PARA ATUAÇÃO EM AMBIENTES EMPRESARIAIS

PERSPECTIVES ON THE FORMATION OF THE PEDAGOGUE FOR ACTION IN BUSINESS ENVIRONMENTS

Izabela Dayane da Silva Gomes¹

Thamyris Mariana Camarote Mandú²

Resumo

Este artigo objetivou analisar a concepção dos funcionários de uma instituição privada em relação à importância da formação do pedagogo para atuação nos ambientes empresariais. Para base teórica, utilizamos autores como Libâneo (2002), Pimenta (1999), Gonçalves e Donatoni (2007), Ribeiro (2003) e Pascoal (2007). A pesquisa delineou-se na modalidade de estudo de caso, numa instituição financeira, a partir da resposta de 31 funcionários a um questionário virtual, com perguntas abertas e fechadas. As análises revelaram que os colaboradores não conhecem as atribuições específicas do pedagogo no ambiente empresarial e não atribuem importância à formação acadêmica para atuação nas funções específicas desse profissional.

Palavras-chave: Pedagogia Empresarial. Pedagogia não escolar. Formação de pedagogos.

Abstract

This article aimed to analyze the conception of the employees of a private institution in relation to the importance of educating the educator to work in business environments. For theoretical basis, we used authors such as Libâneo (2002), Pimenta (1999), Gonçalves and Donatoni (2007), Ribeiro (2003) and Pascoal (2007). A research was outlined in the case study modality, in a financial institution, from the response of 31 employees to a virtual questionnaire, with open and closed questions. The analyzes revealed that the collaborators do not know the specific attributions of the pedagogue in the business environment and do not attach importance to academic training to work in the specific functions of this professional.

Keywords: Business Pedagogy. Non-school pedagogy. Training of pedagogues.

Introdução

1 Graduada em Pedagogia - Universidade Federal da Paraíba – UFPB E-mail: izabela.dayane10@gmail.com.

2 Professora Adjunto A do Departamento de Habilitações Pedagógicas do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba Curso de Pedagogia; membro do Grupo de Estudos e Pesquisas em Pedagogia, Trabalho Educativo e Sociedade (GEPPTES). Email: thamymariana@yahoo.com.br

As Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Pedagogia (DCNs), implementadas na Resolução do Conselho Nacional de Educação nº 01 de 15 de maio de 2006 (BRASIL, 2006), definem, em seu Art. 5º, várias possibilidades de atuação do pedagogo, entre elas, a de trabalhar não só em espaços escolares, mas também não escolares, promovendo a aprendizagem e desenvolvimento humano de indivíduos em diferentes etapas do processo educativo.

Com isso, os pedagogos se mostram cada vez mais profissionais essenciais no ambiente corporativo, com competências voltadas para o planejamento, execução, desenvolvimento, acompanhamento, avaliação, direcionamento na construção de conhecimento, tornando o processo de educação efetivo e direcionando os colaboradores a serem protagonistas da sua carreira.

No entanto, o que ainda dificulta a entrada de pedagogos nos ambientes organizacionais é o desconhecimento da área de atuação desses profissionais, ou até mesmo a não compreensão de quais atribuições um pedagogo poderá ter dentro da empresa e que benefícios ele poderá proporcionar. Uma grande parte da sociedade não entende que o campo de atuação desse profissional está além dos espaços escolares e esse senso comum faz com que barreiras se estabeleçam e bloqueiem suas entradas em espaços extraescolares.

Além do pensamento social de que a formação profissional não é necessária como critério para o exercício de funções, fazendo com que qualquer profissional ocupe qualquer cargo dentro da empresa, dependendo apenas de sua capacidade pessoal. Muitas empresas com esse pensamento, continuam exigindo a graduação no seu processo seletivo, mas podendo ser em qualquer área.

Dessa forma, entendendo o descrédito na formação acadêmica e que isso impacta diretamente o exercício do pedagogo nas empresas, que perde seus espaços de atuação para outros profissionais, este artigo busca responder a seguinte questão: qual a importância da formação do pedagogo para atuação nos ambientes empresariais, na perspectiva dos funcionários de uma instituição financeira?

Portanto, objetiva-se analisar a perspectiva dos funcionários de uma instituição financeira em relação a importância da formação do pedagogo para atuação nos ambientes empresariais.

Para atingir os objetivos propostos, foram utilizados como aporte teórico para embasar os estudos acerca da pedagogia extraescolar, os autores Libâneo (2002), Pimenta (1999), Ribeiro (2003), Aquino (2011), Gonçalves e Donatoni (2007), Pascoal (2007), entre outros. Além desses, o artigo é fundamentado nas DCNs para o curso de Pedagogia (BRASIL, 2006), que trata sobre a pedagogia não-escolar.

Contribuições da formação do pedagogo para os espaços não-escolares

As Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Pedagogia (DCNs), implementadas na Resolução do Conselho Nacional de Educação nº 01 de 15 de maio de 2006 (BRASIL, 2006), ressaltam que a docência é o principal foco da formação do pedagogo, porém, amplia a ideia sobre a atuação desses profissionais. A Resolução traz uma nova visão, afirmando que a prática do pedagogo não se limita aos ambientes de ensino escolar, mas sim a uma ação educativa que vai além dessa. O currículo do curso deve apresentar integração entre os saberes necessários para a atuação do pedagogo na docência e nas demais práticas educativas, formando um profissional capaz de desenvolver práticas pedagógicas em diversos ambientes. Assim, referindo-se às áreas de atuação do licenciado em Pedagogia, a escola possui um papel inquestionável e ocupa um espaço favorecido, no entanto, outros espaços são traçados objetivando a prática pedagógica além das organizações escolares.

De acordo com as Diretrizes, a formação do pedagogo deve oferecer “conhecimentos como o filosófico, o histórico, o antropológico, o ambiental-ecológico, o psicológico, o lingüístico³, o sociológico, o político, o econômico, o cultural” (BRASIL, 2006, p. 1). Esses conhecimentos são essenciais para o desenvolvimento de um profissional qualificado, atuante em variados espaços com capacidade educativa.

Libâneo (2002) define a Pedagogia como a ciência da educação que estuda e entende o fenômeno educativo e, simultaneamente é condutor da atuação pedagógica. Através de observações do amplo processo de educação, a Pedagogia promove conhecimento e desenvolvimento ao ser humano, tendo a possibilidade de atuar em toda a

³ Conforme redação do documento, datado anteriormente ao novo acordo ortográfico.

jornada da vida. Compreendendo a educação como processo de formação humana, ela excede os conteúdos escolares, trabalhando com a realidade social, econômica e política dos indivíduos. Assim, no momento atual todo aquele que se dedica ao ensino, entende que a prática pedagógica ocorre em diversos lugares, em processos *formais*, *não-formais* e *informais* (FREIRE, 1996; LIBÂNEO, 2002; PIMENTA, 1999; SAVIANI, 1997).

Explanando brevemente sobre isso, a educação formal é sistematizada, seus propósitos estão associados aos processos de ensino-aprendizagem regulamentados legalmente e oficialmente, organizando-se através da ação educativa escolar. A educação informal ocorre no processo normal de integração entre indivíduos no cotidiano, dentro de seus grupos familiares, religiosos, escolares, de amigos entre outros e, a educação não formal constitui um processo de aprendizado proposital, ocorrendo em ambientes compostos por indivíduos que se dispuseram a participar, na intenção de adquirir e/ou transmitir conhecimento. Ou seja, a educação formal está voltada ao âmbito escolar, a educação informal ocorre em variados espaços, com grupos do cotidiano e, a educação não formal pode ocorrer em diferentes lugares, e precisa haver sistematização e intencionalidade dos indivíduos na troca de saberes (AQUINO, 2011).

Sendo assim, a discussão proposta neste artigo refere-se ao pedagogo nos espaços não-formais, pois com os conhecimentos relacionados à educação e a formação humana, esse profissional pode atuar direcionando os sujeitos a se desenvolverem se tornando indivíduos ativos na sociedade. Com isso, o enfoque será dado a área empresarial, visto que é um lugar de muita troca e se faz possível o processo de ensino-aprendizagem, porém, ainda há pouco espaço para a atuação de pedagogos, as empresas pouco se sabe sobre esse assunto e, atualmente vemos um descrédito em relação à formação acadêmica, onde diversos profissionais assumem o papel do pedagogo dentro das organizações.

O papel do pedagogo nas instituições empresariais

A relação do ambiente corporativo com a Pedagogia ocorre devido à necessidade do desenvolvimento pessoal e intelectual do conjunto de pessoas presentes nesse ambiente. Essas, possuem o propósito de atingir um objetivo previamente definido e, para que isso seja bem realizado, é necessária uma formação voltada não só para a melhoria da produção,

sendo essa uma consequência, visto o papel do pedagogo focado na elaboração e desenvolvimento dos processos formativos. Sendo assim, o pedagogo dentro das instituições também exerce um papel crucial, visto a importância da educação para os funcionários. De acordo com Ribeiro (2003):

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 (ibidem p. 9).

Desse modo, o pedagogo precisa mobilizar seus esforços para a busca incessante das ferramentas necessárias que servirão na realização de um processo educativo. Como as organizações estão sempre visando novas competências para seus funcionários, tendo em vista o mercado cada vez mais competitivo, é essencial que o pedagogo esteja sempre analisando as necessidades da empresa para poder junto com outros profissionais, saná-las. Esses profissionais, atuando conjuntamente com o pedagogo no desenvolvimento da organização, compõem a área usualmente chamada nas empresas de gestão de pessoas, nela o pedagogo também está incluso.

De acordo com Souza (2016, p. 16) a gestão de pessoas é “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”. Ao relatar a respeito desse conjunto, refere-se à política como princípios e condutas que são essenciais para escolhas e procedimentos da relação entre organização e pessoas, à prática como diversos tipos de métodos utilizados para conduzir a organização na realização de ações em benefício de seu próprio espaço, bem como o ambiente externo (SOUZA, 2016; GIL, 2006). A área de gestão de pessoas dentro das instituições está totalmente relacionada ao desenvolvimento das pessoas, onde ocorre o movimento de troca, visto que pessoas desenvolvidas corrobora para o desenvolvimento da organização. Desse modo, após a explanação da responsabilidade da área de gestão de pessoas, é possível afirmar que ela relaciona-se com a educação, trazendo vínculo ao pedagogo, sendo ele o profissional competente para exercer esta função.

Por meio da capacitação, a organização desempenha um grande papel no que se

refere à preparação dos funcionários para que eles possam efetuar suas funções com eficiência e eficácia. Esse é um processo que promove obtenção de habilidades, regras e comportamentos resultantes em uma melhoria de adequação entre os funcionários e as exigências dos papéis funcionais. Acrescentando, a educação profissional pretende adaptar o indivíduo ao trabalho, sendo essencial que haja uma preparação adequada para a atuação de sua função, podendo e devendo ser aplicado para todos os cargos da empresa (BOUDREAU; MILKOVICH, 2000).

A formação dos funcionários deve ser realizada de forma assertiva, precisando contar com profissionais qualificados para um processo que prepare para o futuro, corroborando para a empresa do amanhã. Por isso, a importância do papel do pedagogo dentro das organizações, pois sem esse profissional o processo educacional pode extraviar-se, visto a necessidade de diagnósticos e planejamentos minuciosos das lacunas presentes na empresa. Para que o trabalho do pedagogo seja efetivo, é indispensável que ele atue em conjunto com os outros colegas da equipe, de outras formações, logo outros olhares. A sintonia dos profissionais da gestão de pessoas, será indispensável, visto que o trabalho individual desempenhado, complementa o trabalho do outro, resultando em um alvo satisfatório para a organização. Porém, é interessante salientar a necessidade do desempenho de cada profissional, conforme suas competências, para a construção de um bom trabalho. Não é cabível um profissional sem os conhecimentos específicos da função, desempenhar o papel de outro.

De acordo com Greco (2005), o trabalho conjunto realizado corretamente, abrirá possibilidades de elaboração e implementação de ações que visam auxiliar no aperfeiçoamento da atuação dos funcionários, tal como na melhora do desempenho da empresa. No momento em que a gestão de pessoas disponibiliza de uma boa variedade de profissionais, como, administradores, psicólogos e sem dúvida, pedagogos, e permite a implantação de programas desenvolvidos por esses profissionais, há uma melhora no clima organizacional, proporcionando qualidade de vida e aumento da satisfação pessoal de todos.

Elementos do percurso metodológico

Na coleta de dados foi utilizado como instrumento um questionário virtual, com

perguntas mistas (abertas e fechadas), levando em consideração “os tipos, a ordem, os grupos de perguntas, sua formulação, além de tudo aquilo que se sabe sobre percepção, estereótipos, mecanismos de defesa, liderança etc.” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 70).

A iniciativa envolveu os funcionários de uma instituição financeira, referindo-se especificamente à realização de um estudo de caso. Cabe ressaltar que a coleta de dados desta pesquisa foi realizada através de ambientes virtuais *on-line* (*e-mail*, aplicativo *Whatsapp*, plataforma *google doc*. e aplicativo *Teams*). A escolha por recolher os dados nesses ambientes deveu-se ao fato de no momento da realização deste estudo, passarmos por uma pandemia de COVID-19 onde todos encontravam-se em isolamento social, realizando suas atividades laborais através do *home office*.

O estudo contou com informações obtidas através de 31 funcionários, caracterizados como funcionário 1,2,3 (até 31) o que constitui aproximadamente 48% do universo da empresa estudada. Para análise, das questões fechadas adotamos métodos estatísticos de cálculo categorizados e tratados com o auxílio do *software Excel*. As demais questões abertas, foram analisadas conforme a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). Definido pela autora como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações” (BARDIN, 1997, p. 31).

Resultados e Discussões

A seguir, discutiremos a respeito da importância da formação do pedagogo para atuação nos ambientes empresariais, na perspectiva dos funcionários da instituição financeira estudada. De acordo com os dados sobre o fato do pedagogo ser essencial nas organizações, a maioria dos funcionários ao serem questionados responderam “talvez” demonstrando dúvida sobre o assunto (51,61%).

Gráfico 1 - Concepções dos funcionários acerca da importância do pedagogo empresarial

Segundo autores como Libâneo (2002), Pimenta (1999) e Pascoal (2007), a pedagogia está totalmente ligada à questão da educação, onde conduz a atuação pedagógica. De acordo com eles, a educação transforma os sujeitos em vários aspectos, abrindo sua visão sobre a realidade humana particular e em sociedade. A partir da educação, o sujeito constrói uma rede de informações para que haja o entendimento de como ela ocorre. Com isso, afirmando a empresa como um local de desenvolvimento, é imprescindível o papel do pedagogo na condução dos processos de educação. Porém, na concepção do quadro de colaboradores da empresa a dúvida sobre a importância do papel desse profissional, é evidente.

Em uma pesquisa realizada para investigar a respeito da importância dos pedagogos em espaços empresariais, ao questionar pedagogas que trabalham nesse espaço sobre a sua função, especificamente se poderia ser exercida por outro profissional com outra formação, somente uma dentre sete profissionais acredita que não poderia. As demais (6) pedagogas afirmam que outras pessoas que não possuem a formação em pedagogia, ou seja, de quaisquer formações, assumiriam seu papel sem nenhum dano (TORRES; CLARO, 2012). É interessante observar o descrédito por parte dos próprios pedagogos sobre sua importância essencial na empresa, muitas vezes, por falta de conhecimento de suas atribuições nesse ambiente. As atividades do pedagogo assim como de qualquer outra profissão, precisam estar atreladas aos conhecimentos da área e esses saberes são obtidos através da formação acadêmica.

De acordo com Saviani (1994), a discussão entre educação e trabalho pode ser entendida a partir de dois olhares: a de que não há relação entre esses dois temas e, adverso, onde envolve o reconhecimento que a educação contribui para a qualificação dos

trabalhadores. Visualizando sob a perspectiva da educação como contribuinte, é possível afirmar que ela, cumprindo seu papel no ensino superior, qualifique pessoas em determinadas áreas.

A incerteza demonstrada no Gráfico 1, a partir das respostas dos colaboradores da instituição, reflete nas suas respectivas justificativas, como ilustra as falas a seguir:

Acredito que o pedagogo seja o profissional mais adequado para a área de treinamentos e desenvolvimento da equipe da empresa. Talvez outros profissionais possam adentrar essas áreas também (Funcionário nº 8).

Acredito que existe relação com o aprimoramento desenvolvido por outras áreas, como por exemplo, psicologia (Funcionário nº 19).

Os relatos dos funcionários possuem uma fala contraditória, visto a divisão no pensamento do pedagogo sendo importante para a área empresarial, entre afirmar que outros profissionais desempenhariam sua função sem consequências. A fala do Funcionário nº 19 exemplifica outro profissional que poderia exercer esse papel com o devido aprimoramento, sendo esse o psicólogo. É interessante trazer a reflexão, a questão da substituição do pedagogo que ocorre no âmbito empresarial. Cavalcante et al. (2006) ao questionar representantes de empresas, relatam que depende muito mais do pedagogo a abertura de espaços para sua atuação fora do âmbito escolar, do que da empresa em si. Porém, a visão está equivocada, primordialmente as empresas precisam abrir espaço para o pedagogo, do mesmo modo que esses devem aproveitar as oportunidades e desempenhar de forma eficiente seu papel.

O que ocorre é o fato de que a maioria das empresas já possuem a área de educação, visto que no mercado já se comprovou ser uma área importante, porém, ao invés de inserir profissionais com formações direcionadas ao desempenho das funções, como o pedagogo, substitui por quaisquer outros profissionais de formações variadas, acreditando que não haverá impactos.

Em um estudo realizado com acadêmicos de diversos cursos, investigou-se as expectativas de inserção futura no mercado de trabalho desses estudantes, em fase de conclusão de curso. Nesse, percebeu-se a dificuldade obtida pelos participantes de construir um perfil profissional que articulasse a formação acadêmica e as exigências do mercado de trabalho. Ainda, em uma outra linha de argumentação, os estudantes

demonstram a preocupação com a indefinição do papel profissional, que se mostra cada vez mais fragilizada dos limites de atuação profissionais entre áreas afins (GONDIM, 2002). Dessa forma, entendemos que a formação está a cada dia mais defasada pelo mercado e um profissional de determinada formação está entrando na área de formação do outro, visto a falta de delimitação do perfil profissional requerido pelas empresas.

Divergindo dos funcionários aqui já apresentados, com uma porcentagem reduzida, há aqueles que acreditam na importância da formação, conforme os seguintes relatos:

Entendo que para cada área deve haver um profissional qualificado para atuar. Não há como substituir o conhecimento de alguém que se preparou para uma determinada tarefa, por outro (Funcionário nº 3).

A formação acadêmica é essencial para o desenvolvimento da função (Funcionário nº 17).

É interessante afirmar que a formação em nível superior concede ao ser humano conhecimento e experiência, conforme o aprofundamento de cada área. Cada curso possui uma estrutura estudada e planejada, com o intuito de fornecer saberes específicos relacionados aos conteúdos pertencentes a área. Concordando com o Funcionário nº 3, de que o indivíduo que se prepara e adquire conhecimentos para atuar em determinada área, outro profissional que não tenha essa preparação, não consegue desempenhar aquela função de forma competente, pois não possui o tempo dedicado ao estudo, tanto quanto o da formação específica. A formação é algo de extrema importância para que o profissional desempenhe sua função de maneira eficiente, e após a mesma, certamente ele continuará crescendo e se desenvolvendo, porém, partirá de uma base que lhe deu aparatos para isso.

Ocorre numerosamente a confusão entre formação, qualificação e competência, pudemos ver isso nos dados obtidos, onde acredita-se que o desempenho profissional depende em maior parte da capacidade pessoal. Desaulniers (1997) explana sobre isso, explicando as respectivas definições: formação é um processo contínuo inserido na educação formal, onde um de seus objetivos é preparar profissionais para o mercado de trabalho; a qualificação, que também é realizada através da formação, porém está ligada às exigências organizacionais, e é resultante da experiência e formação; por fim, a competência, capacidade do indivíduo mobilizar conhecimentos junto às atribuições de sua função, onde são adquiridos através da formação, da qualificação e da experiência social.

Sendo assim, conseguimos entender através da autora que formação não está desvinculada com a qualificação e competências de um profissional. Tudo está relacionado e o sucesso dos profissionais partem da obtenção de saberes que a formação concede.

Outros funcionários não deram importância a formação do pedagogo, tal como outras formações, como vemos nos discursos a seguir:

Considerando que na minha opinião a atuação do pedagogo é mais recomendável com Gestão de Pessoas, não acredito que essa área precisa ter profissionais de uma formação específica (Funcionário nº 23).

[...] acredito que hoje em dia no mercado de trabalho a graduação não é um ponto decisivo para alguém está ali (Funcionário nº 14).

Fischer (2004) ao pesquisar sobre as tendências em gestão de pessoas, explana sobre o perfil do profissional que atua no RH. O autor relata que aproximadamente 72% dos profissionais que exercem essa função, se dá pelo fato de possuir experiência na área e, apenas 30,1% ocorre pela formação acadêmica voltada para a ciências humanas, que detém os cursos de administração, psicologia, pedagogia, entre outros. Isso revela o descrédito do mercado em relação a especificidade das formações dos profissionais que atuam na área de gestão de pessoas, visto que a experiência é mais relevante que formação acadêmica.

É importante entender que a formação é algo de extrema importância para que o profissional desempenhe sua função de maneira eficiente e após a mesma, certamente ele continuará crescendo e se desenvolvendo, porém, partirá de uma base que lhe deu aparatos para isso. O que observamos é o fato de que o mercado de trabalho atualmente não se importa com a área de formação do profissional, portanto, exige uma graduação (em qualquer área) para que se possa exercer as funções ofertadas. Isso corrobora para uma grande dificuldade do profissional traçar seu perfil frente ao mercado, na intenção de percorrer uma carreira promissora. Bruno (1996), já pontuava a crescente dificuldade enfrentada pelos responsáveis de recrutamento e seleção de pessoas em conseguir no mercado de trabalho profissionais habilitados a ocuparem vagas. Segundo o autor, com a proporção candidato/vaga crescendo substancialmente, reafirma a condição de que poucos conseguem preencher os requisitos exigidos pelo mercado.

Entendemos que em uma equipe as formações se encaixam e a diversidade é algo

que contribui, porém todos precisam trabalhar de acordo com os conhecimentos estudados, do contrário, muitos processos se perdem gerando lucros desnecessários para a instituição. É importante a mescla para que os profissionais possam construir projetos e sanar dificuldades juntos, visto a contribuição de cada um.

É notório o fato da pouca inserção do pedagogo no ambiente empresarial, onde nas áreas de educação outros profissionais o “substitui”, devido essa perspectiva equivocada da formação não ser um critério para desempenho de funções. Além disso, há também uma realidade contrária, do pedagogo ser inserido nesse ambiente, e acabar realizando funções que não lhes são próprias, como de psicólogo ou até mesmo de administrador.

Cavalcante et al. (2006), apontam em sua pesquisa com pedagogos empresariais que nem sempre a atuação desse profissional é condizente com a formação recebida. Diversas atividades foram mencionadas, dentre elas a de recepcionista. Isso ocorre, visto o desconhecimento da atuação da área, do quanto ela poderá contribuir exercendo as atividades corretas, ou seja, de acordo com a preparação recebida na formação acadêmica. Lamentavelmente, além do desconhecimento do mercado de trabalho, acontece do próprio pedagogo não ter conhecimento da sua área de atuação, o que dificulta ainda mais para um posicionamento frente a isso.

Com isso, sinalizamos a importância da discussão sobre o tema. O desconhecimento da importância que esse profissional possui, ainda é muito amplo. Os pedagogos e os espaços escolares e não escolares precisam entender o valor do profissional que trabalha com a educação, pois ela faz parte de toda a jornada da vida humana, trazendo crescimento e desenvolvimento.

O descrédito da formação acadêmica para atuação de qualquer profissional reflete na irrelevância mostrada pelos funcionários para o pedagogo empresarial. Acreditamos que o pedagogo poderia ser facilmente substituído por outros profissionais para exercícios de seu trabalho, porém eles não teriam o conhecimento próprio e as metodologias mais eficazes para desempenhar com eficiência esse papel.

Considerações Finais

Através dos resultados explanados, foi possível identificar que os funcionários não atribuem importância à formação para a atuação de quaisquer profissionais na área de

gestão de pessoas na empresa pesquisada. Para a Pedagogia, não é diferente, os colaboradores afirmam a substituição do pedagogo sem nenhuma consequência, especificam que algumas áreas conseguem exercer tais funções e que outras necessitam apenas buscar conhecimento sobre o assunto. Ressaltamos que outros profissionais podem assumir as funções do pedagogo, porém, não possuem conhecimento próprio e as metodologias mais eficazes para desempenhar com eficiência esse papel. Concepções como a capacidade pessoal, ou seja, o entendimento de que parte do profissional a busca de conhecimentos que adentrem em outras áreas, foi algo evidenciado.

Os colaboradores especificaram a área da psicologia como substituição do pedagogo, precisando apenas do aprimoramento e, relacionando-se com a área de gestão de pessoas, afirmam não ter uma formação específica, demonstrando a desvalorização dos profissionais atuantes na área, incluso o pedagogo. Isso é um ponto de reflexão, visto o fato da escassez do pedagogo nos espaços empresariais, onde são inseridos outros profissionais nas áreas de educação. Há também uma realidade contrária, do pedagogo ser inserido nesse ambiente e pela falta de conhecimento tanto da empresa como do próprio profissional, ou por outros motivos, exercer atividades que não lhes são próprias, como psicólogo ou até mesmo de administrador.

O próprio mercado de trabalho caminha junto com essas concepções, visto que cada vez mais abre espaço para profissionais, sem estabelecer critérios de formação para exercer cargos dentro desse ambiente. Isso mostra o descrédito da formação acadêmica que é base fundamental para a continuidade do desempenho do profissional. Os cursos oferecidos pelas IES possuem objetivos traçados de ensino, que também prepara o sujeito para o mercado, porém, sem as exigências mapeadas pelas organizações, os estudantes ficam confusos de como construir seu perfil profissional para agregar uma carreira promissora. A desvalorização das empresas acerca desse assunto é algo preocupante.

Sendo assim, compreendemos que as discussões acerca do pedagogo devem ser levantadas na sociedade, para que os conhecimentos que partem do senso comum sejam esclarecidos. Questões como a valorização da formação acadêmica necessitam ser levadas em consideração, para que essa não perca seu valor da construção de saberes necessários para o desenvolvimento dos indivíduos.

É interessante que novos estudos sejam realizados para essa temática ainda pouco

explorada. A importância de profissionais especializados atuantes dentro de seu campo de conhecimento é algo que precisa ser disseminado, bem como a atuação do pedagogo empresarial, sendo ele cientista da educação, principal especialista para a condução da mesma em ambientes escolares e extraescolares. Discussões como essas, contribui na abertura de espaços para o exercício das funções corretas dos profissionais, principalmente do pedagogo que precisa resgatar seus lugares e realizar seus papéis de forma eficiente.

Referências

AQUINO, S. L. de. **O pedagogo e seus espaços de atuação nas representações sociais de egressos do curso de Pedagogia**. 2011. 172 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2011.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 2. ed. Lisboa: Edições 70, 1977. P. 225.

BOUDREAU, John W.; MILKOVICH, George T. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Graduação em Pedagogia. **Resolução nº1 de 15 de maio de 2006**. Brasília: MEC, 2006.

BRUNO, Lúcia. Educação, qualificação e desenvolvimento econômico. In **Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo: leituras selecionadas**. São Paulo: Atlas, p. 91-123, 1996.

CAVALCANTE, Maria; FERREIRA, Eveline; CARNEIRO, Isabel. A prática educacional do pedagogo em espaços formais e não-formais. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 87, n. 216, 2006.

DESAULNIERS, Julieta Beatriz Ramos. Formação, competência e cidadania. **Educação & Sociedade**, v. 18, n. 60, p. 51-63, 1997.

FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G.; DELPHI, R. H. **Tendências em gestão de pessoas nas empresas brasileiras**. 2004.

FREIRE, Paulo. **Medo e ousadia: o cotidiano do professor**. Editora Paz e Terra, 1986.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo:

Atlas, 2006.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 7, n. 2, p. 299-309, 2002.

GONÇALVES, Sonia; DONATONI, Alaíde Rita. Pedagogia: os marcos históricos, a identidade profissional e as novas diretrizes curriculares nacionais. **Revista Profissão Docente**, Uberaba, v.7, n. 15, p.1 -14 jan/jul. 2007.

GRECO, Myriam Glória. **O pedagogo empresarial**. Rio de Janeiro: Universidade Veiga de Almeida, 2005.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e Pedagogos, para quê?** São Paulo: 5. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

_____; PIMENTA, S. G. **Formação de profissionais da educação: visão crítica e perspectiva de mudança**. Educação e Sociedade, v. 20, n 68, p. 239-277, dez. 1999.

PASCOAL, Mirian. O pedagogo e a responsabilidade social. **Educação: Teoria e Prática**, Campinas, n. 29, p. 87-102, 2007. Disponível em: Acesso em: 10 de janeiro de 2020.

RIBEIRO, A. E. do A. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. Rio de Janeiro: Wak, 2003.

SAVIANI, Dermeval et al. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, p. 147-164, 1994.

SAVIANI, D. **A nova lei da educação: trajetória, limites e perspectivas**. 3. ed. Campinas: Autores associados, 1997.

SOUZA, Joel Dutra. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. Atlas, 2016.

TORRES, Mariana de Oliveira Fernandes; DOS SANTOS CLARO, José Alberto Carvalho. pedagogia empresarial: a atuação dos profissionais da educação na gestão de pessoas. **Revista Contrapontos**, v. 12, n. 2, p. 207-216, 2012.