

## OS ASPECTOS DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NO PROCESSO DE TREINAMENTO DE PESSOAL EM UMA EDITORA DE FORTALEZA

Vanessa Maria Brasileiro Ribeiro<sup>1</sup>

Israel Araújo<sup>2</sup>

Gilmar Alves de Farias<sup>3</sup>

### 1. INTRODUÇÃO

O conceito de Pedagogia Organizacional vem crescendo ao longo do tempo, no entanto, ainda pouco conhecido, pelo fato de a figura do pedagogo estar ligada restritamente à sala de aula. Discutir esse assunto, além de desenvolver a visão de um “novo” campo de atuação para um pedagogo, significa colaborar com novos saberes sobre a ação do pedagogo em ambientes não escolares. Entender, então, como o profissional da pedagogia tem atuado no treinamento de pessoal em empresas se torna necessário para entender esse novo campo pedagógico. Isto é o que será discutido no decorrer desta pesquisa, buscando exemplificar através da atuação de um pedagogo em uma editora de livros da Educação Infantil e Fundamental.

Analisar os aspectos que caracterizam o trabalho do profissional da pedagogia que tem atuado no treinamento de pessoal em uma empresa

---

1 Vanessa Maria Brasileira Ribeiro- Graduada em Pedagogia pela Faculdade de Educação na Universidade Federal do Ceará – UFC. E-mail: vanessambribeiro@gmail.com.

2 Israel Araújo- Graduando em Pedagogia pela Faculdade de Educação na Universidade Federal do Ceará – UFC. E-mail: israelaraujo7@alu.ufc.br

3 Gilmar Alves Farias- Professor da Universidade Federal do Ceará-UFC. Fortaleza - CE. E-mail: profgilmfarias@hotmail.com

da cidade de Fortaleza - CE, tomando como base suas experiências, caracteriza-se então o objetivo desta pesquisa. É de suma importância entender esses fatores para que se consiga formar um perfil de um pedagogo atuante fora dos ambientes escolares. Para que possamos dar corpo a essa discussão, de início será discutido o conceito de Pedagogia, para que, em seguida, se possa discutir sobre o conceito de Pedagogia Organizacional e sua evolução.

Posteriormente serão apresentadas as funções de um Pedagogo em ambientes não escolares. O referencial teórico evidenciará a importância desse profissional no âmbito empresarial. Em seguida, será apresentada a metodologia utilizada e, ao final, será exposta a pesquisa feita, assim como algumas observações e análises referentes ao trabalho de análise realizado.

## 2. A PEDAGOGIA COMO CIÊNCIA

A Pedagogia pode ser entendida como uma ciência que tem por responsabilidade analisar métodos e princípios os quais são destinados diretamente para a educação e aprendizado. Segundo Sá (2000), a Pedagogia pode ser considerada como uma ciência da prática educativa ou para a prática educativa, ou seja, ela pode ser entendida como uma ciência que parte ou contribui para a formação de uma prática educativa. Assim, o que se pode entender de fato com esta afirmação é que a pedagogia é voltada para o ato de educar pessoas, buscando meios de ensiná-las e ajudar no desenvolvimento pleno, tanto no cognitivo quanto no social.

Pode-se usar como referência uma conhecida definição feita por Dermeval Saviani, pois para ele a Pedagogia,

Reporta-se a uma teoria que se estrutura a partir e em função da prática educativa. A pedagogia, como teoria da educação, busca equacionar, de alguma maneira, o problema da relação educador-educando, de modo geral, ou, no caso específico da escola, a relação professor-aluno, orientando o processo de ensino e aprendizagem. (SAVIANI 2005, p. 1)

Na direção que aponta o autor, observam-se a necessidade e a importância da pedagogia, pois é através dela que a prática de ensino passa a ser feita de forma correta, conseguindo assim melhores resultados na forma de ensino-aprendizagem voltada ao desenvolvimento de um sujeito.

### **2.1. Pedagogia organizacional e sua evolução**

A criação de uma Pedagogia fora das escolas foi dada ao longo do tempo, haja vista a necessidade de mostrar ao pedagogo que ele poderia atuar em diversos campos sociais. Desse modo, Libâneo, em sua obra que trata do referencial teórico da Pedagogia, trazendo assim o papel do pedagogo diante das realidades contemporâneas, afirma que “não se trata da desvalorização da docência, mas da valorização da atividade pedagógica em sentido mais amplo, na qual o docente está incluída” (LIBÂNEO 2007, p.40). Então, é neste contexto que esta pesquisa visa inserir-se na discussão, pois, de fato, o profissional em pedagogia deve estar preparado a desenvolver trabalhos fora da escola.

Nessa perspectiva, pode-se conceituar Pedagogia Organizacional como o uso de práticas educativas pelo pedagogo, a fim de obter êxito e crescimento de uma determinada organização empresarial ou de outro ramo que não seja necessariamente escolar.

Neste sentido, para Holtz (2006), o pedagogo que atua em organizações não escolares é responsável por elevar, através de práticas educativas, o relacionamento humano de uma forma que garanta um ambiente agradável e produtivo, assim como um profissional qualificado. A atuação desse profissional se justifica porque, com o rompimento do modelo taylorista-fordista e o avanço de novas tecnologias, observou-se que a educação escolar não estava mais conseguindo atender às necessidades do mercado, que passou a necessitar de profissionais mais qualificados e preparados para o uso dessas novas tecnologias.

O modelo taylorista-fordista, segundo Harvey (2002) *apud* Pedroso (2004) é aquele modelo de produção no qual havia uma separação entre gerência, concepção e execução. Assim sendo, um modelo de padrão de produção em massa, no qual o trabalho é disciplinado, e repetitivo. Como afirma Antunes “Esse processo caracterizou-se, portanto, pela mescla da

produção em série fordista com o cronômetro taylorista [...], A atividade do trabalho reduzia-se a uma ação mecânica e repetitiva” (ANTUNES, 2002, p. 37 *apud* PEDROSO, 2004).

Além disso, essa repetição diária, a qual os trabalhadores estavam submetidos, não incentivava de nenhuma forma o desenvolvimento intelectual destes, o que gerava pouca satisfação no ambiente de trabalho. Portanto, pode-se destacar que o principal objetivo desse modelo era a maximização da produção, gerando assim lucro para a empresa, tendo em mente o trabalhador apenas como um ser mecanicamente programado a produzir, sem se preocupar com seus limites, sua capacidade intelectual e seu bem-estar dentro da empresa.

Em acréscimo ao conceito de Holtz sobre a atuação do pedagogo em ambientes não escolares, Gonçalves (2009) afirma que foi a partir da década de 1970 que começou o processo de formação para os profissionais, dentro da própria organização. Tal iniciativa se deu a partir do surgimento do modelo Toyotista, o qual implica em um modelo de produção flexível de acordo com a demanda. Se antes as empresas visavam produzir cada vez mais e deixar essas mercadorias estocadas, a partir do modelo Toytista só se produzia o que era necessário. Além disso, o trabalhador passa a ser observado de forma diferenciada, agora levando em conta suas capacidades intelectuais e seu desenvolvimento dentro da empresa. É necessário salientar, de acordo com Morato (2005), que nesse modelo é necessário que o trabalhador seja polivalente, ou seja, capaz de desempenhar várias atividades. Para isso é preciso que este seja altamente qualificado, resultando assim numa maior e melhor capacidade produtiva. Com esse modelo, então, veio à tona a importância dos trabalhadores, e junto com ela, a necessidade de educá-los, treiná-los e qualificá-los para desenvolver habilidades para serem capazes de atuar em qualquer parte da organização.

Essa necessidade exige dos pedagogos a identificação da necessidade de ações que busquem ao desenvolvimento das pessoas atuantes na organização. Para Lopes (2011), o pedagogo organizacional reconstrói conceitos básicos como trabalho em equipe, criatividade e, principalmen-

te, autonomia emocional e cognitiva. Em acréscimo, é preciso que elabore e coordene ações que colaborem com a qualificação do capital humano dentro do espaço organizacional, resultando assim em um direcionamento de comportamento e ações voltadas a um objetivo em comum, que alcançará lucros não somente econômico-produtiva, todavia também nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Por esta razão, então, é que se observa também a ascensão do pedagogo, atuando de forma direta dentro dessas organizações não escolares.

## **2.2 Funções do pedagogo organizacional**

De acordo com as ideias de Ribeiro (2003), pode-se dizer que o pedagogo atuante dentro de uma organização, através de seus conhecimentos e base educacional, tem capacidade de identificar, selecionar e desenvolver pessoas, criando técnicas e instrumentos, capazes de contribuir para estes determinados processos. Nesse sentido, então, o pedagogo organizacional precisa criar um elo entre as metas organizacionais e o desenvolvimento profissional e pessoal o funcionário.

No entanto, como afirma Lopes (2011, p. 32), “é fundamental que o próprio profissional queira participar efetivamente desse processo, pois, sem seu engajamento total, fica muito difícil conseguir modificação de comportamento”. Isso se justifica, porque o esforço pessoal do funcionário implicará no resultado de seu desenvolvimento, isto é, quanto maior o seu esforço em aprender, maior será sua capacitação. Desse modo, torna-se necessário o engajamento total do indivíduo. Com isso, então o trabalhador poderá exercer sua função de forma mais qualificada, coerente e produtiva, alcançando assim o objetivo esperado por ele e pela empresa.

Por fim, pode-se dizer que o pedagogo em questão, em curtas palavras atua no setor de Recursos Humanos da organização (RH). Nesse setor, ele vai pensar e planejar atividades voltadas para o desenvolvimento de pessoas, podendo fazer uso, principalmente, do treinamento. Além disso, vai coordenar e supervisionar toda a execução do projeto, para que possa seguir o caminho preestabelecido no

planejamento, pois “tanto a empresa quando a Pedagogia agem em direção a realização de ideais e objetivos definidos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento das pessoas”. (HOLTZ, 2006, p. 6-7 *apud* LIMA; MARINHO, 2013, p. 56). Portanto, a função do pedagogo organizacional deve estar relacionada à educação e, conseqüentemente, à aprendizagem.

### **2.3 A importância do treinamento de pessoas para o crescimento de uma empresa e seus funcionários**

Uma empresa que visa crescer no mercado deve deixar de lado a visão antiga de que o funcionário está presente apenas para produzir determinado processo. A necessidade que se vê nos dias de hoje é de que a empresa deve tratá-los como colaboradores. Com a chegada de novas tecnologias, observou-se a necessidade de capacitação para operá-las e, assim, qualificar o sistema de produção de acordo com as novas exigências do mercado.

Para Marras (2001), através dessas necessidades, muitas empresas começaram a estimular o aprendizado de seus funcionários através de treinamentos, que pode ser entendido como um processo de curto prazo, no qual seu objetivo é repassar habilidades, conhecimentos para a otimização de algo. O que se observa é um processo vantajoso que agrega valor ao funcionário, mostrando o quão importante ele é. Além de ser vantajoso para a empresa, uma vez que aumenta a qualidade do serviço, gera um maior nível de competitividade, visto que passa a contar com um funcionário mais preparado para atender as demandas da empresa.

Isso se justifica porque um funcionário bem treinado sente-se seguro em sua tarefa, sendo capaz de executá-la de forma eficiente e ágil, gerando assim seu desenvolvimento na empresa. Esse desenvolvimento implica, em outros termos, em reconhecimento, execução de novas atividades e, conseqüentemente, aumento salarial. Além disso, compreende, segundo Chiavenato (2010), a uma carreira futura, e não somente ao cargo atual, uma vez que seu desenvolvimento gera oportunidades por apresentar experiências não necessariamente ligadas ao seu cargo. Por

isso, o desenvolvimento dentro da empresa deve ser contínuo, resultando em benefícios qualitativos e quantitativos para a empresa.

Nesse sentido, para Lima e Marinho (2013, p. 54), “o treinamento se bem executado, gera eficiência e eficácia, termos diretamente ligados à produtividade”. Trata-se de uma ideia interessante e propícia para a atuação do pedagogo, pois se mostra necessária a criação de ações para o aperfeiçoamento de atividades, abrindo, assim, esta área organizacional para a atuação pedagógica. Logo, pode-se afirmar que o treinamento bem desenvolvido contribui para o aumento da produtividade, com menos desperdícios, além, é claro, de tornar a força de trabalho mais eficiente e eficaz, deixando assim o sujeito apto a desenvolver determinado processo.

### 3. METODOLOGIA E MÉTODO

Esta pesquisa pode ser caracterizada como um estudo de caso, no qual se buscaram compreender os aspectos que caracterizam o trabalho do pedagogo fora dos ambientes escolares, usando como amostra uma pedagoga que trabalha em uma editora de Fortaleza. Desta forma, caracteriza-se também como uma pesquisa qualitativa, pois se analisou o fenômeno estudado através da fala do sujeito, que expôs seu ponto de vista, suas experiências, a fim de contribuir no entendimento acerca do tema estudado. Além disso, teve como base bibliográfica, materiais publicados em livros, artigos, *internet*, isto é, material acessível ao público em geral.

Inicialmente, obteve-se certa dificuldade de encontrar um pedagogo atuante na área de treinamento de uma empresa, o que comprova o pouco conhecimento deste campo de atuação que foi apresentado na introdução deste trabalho. Após essa dificuldade, foi encontrada Eulina Carmem, coordenadora pedagógica da Aprender Editora. (estes são os nomes reais, uma vez que foi permitido usá-los) Então, foi apresentado o objetivo da pesquisa, e em seguida, enviado um questionário (ver em anexo), com oito perguntas, para ser respondido. Todas as respostas foram obtidas via áudios da rede social *WhatsApp*, totalizando 10 áudios que variaram de 17

segundos a 2 minutos de fala. Destaca-se a vontade que a coordenadora Eulina apresentou para dar formação, haja vista que, mesmo em outra cidade, se colocou a disposição diante da pesquisa.

Por fim, todas as respostas foram digitadas (ver em anexo), para em seguida serem analisadas de uma melhor forma, buscando encontrar aspectos que caracterizassem a atuação do pedagogo no ramo empresarial, comparando-os com os conceitos e os fenômenos anteriormente estudados na fundamentação teórica. A seguir será apresentada tal análise.

### **3.1 Apresentação dos resultados e análise dos dados**

Baseando-se no objetivo da pesquisa, e focado na melhor divulgação destes resultados, foi possível fazer a separação nestes tópicos: 1. Formação além do vendedor; 2. Trabalho interno e experiência escolar. Ambos serão discutidos separadamente.

**1-Formação para além do vendedor** - Entendendo como um dos aspectos que caracteriza a atuação no ramo empresarial, em especial, na Aprender Editora, foi possível constatar a importância que a entrevistada destaca sobre se ter um profissional de Pedagogia para formar um público além do vendedor dos materiais da empresa. Esta formação é feita para quem adquire os produtos, ou seja, uma capacitação para professores, coordenadores das escolas que decidem trabalhar com os livros da editora. Podemos conferir esse fato no seguinte trecho da resposta:

*Com certeza o pedagogo influencia por demais na escolha empresarial. Como a gente trabalha acompanhando e desenvolvendo um trabalho de formação nos municípios, principalmente com a questão do nosso material, então... para além do vendedor, do distribuidor, de tudo... a gente necessita, a gente tem como trabalho formar esse público, então os pedagogos são fundamentais para desenvolver esse trabalho, né[...]*

Neste sentido, pode-se confirmar a ideia de Lopes (2011), sobre a função do pedagogo em reconstruir conceitos básicos e autonomia

emocional, haja vista a necessidade que a Editora encontrou em preparar melhor quem trabalha com seu material. Além disso, a coordenadora completa

*Minha rotina de trabalho é viajando, acompanhando os municípios na parte pedagógica, acompanhando as formações destinadas a professores, coordenadores, realizando reuniões com a equipe da SME da Secretaria Municipal de Educação nos municípios que adquirem o material.*

Entende-se também que tal formação é importante tanto para a Editora, quanto para os professores, pois agrega valor aos produtos e aos serviços prestados, e isso vai ao encontro da ideia de Lima e Marinho (2013), ao falar sobre o treinamento bem executado. Além disso, tal formação cria uma imagem positiva da empresa diante do cenário educativo, o que gerará mais lucros e competitividade no mercado. Desse modo, observa-se o interesse da empresa em formar pessoas além de seus funcionários contratados. Com isso, a pedagoga Eulina complementa

*[...] empresa vive dos livros né, e posteriormente aos livros, a gente tem um trabalho que é reconhecido em todo o estado do Ceará, é exatamente a condição das formações, então a gente vai até os municípios, elabora as formações e as formações são o ponto chave da editora [...].*

Já para os professores, é de extrema importância para garantir um melhor nível de ensino-aprendizado, pois gera melhores formas de abordagens e práticas que facilitam na compreensão por parte dos alunos. Isso se dá na medida em que os formadores recebem o *feedback* por parte dos docentes, outra função executada pela Formadora, Eulina Carmem, que explica

*[...] E aí a gente faz todo um trabalho de acompanhamento, fazendo... realizando através dos diagnósticos e nesses diagnósticos a gente pode ir salientando e fazendo as intervenções pedagógicas referentes as dificuldades que os alunos e pro-*

*fessores daquela série, na qual a gente trabalha, tem maior dificuldade.*

Por fim, outro fator comprovado remete à ideia de Lopes (2011), que fala sobre a importância do profissional, neste caso, dos docentes, em querer participar dos processos de formações, haja vista que em treinamentos oferecido pelo Estado existe uma certa quantidade de falta por parte desses funcionários, e isto se caracteriza, de acordo com a pesquisa realizada por Pereira (2007), pela falta de tempo em praticar tal formação. Desse modo, a capacitação fica comprometida, resultado do pouco engajamento por parte dos professores.

**2-Trabalho interno e experiência escolar-** Outro aspecto que caracterizam o trabalho da pedagoga na Aprender Editora é o trabalho realizado de forma interna na empresa, bem como sua experiência na área da docência.

Para dar início a esta discussão, destaca-se a seguinte fala da entrevistada:

*Um professor de língua portuguesa, ele vai atingir sim, a linguagem, mas e os outros trabalhos? Como lidar com o coordenador pedagógico? Como acompanhar uma rotina escolar? O pedagogo é que vai poder ter mais condições de fazer esse trabalho. E eu, no meu caso, faço com mais facilidade, vamos assim dizer, primeiro pelo tipo de estudo que a gente tem dentro da editora, a gente tem um trabalho interno de estudo para atingir essa excelência nos municípios e também a experiência que a gente tem de escola para poder chegar na escola e está pautado para poder resolver as dificuldades que lá nós vamos encontrar.*

Pode-se analisar que a pedagoga em questão passa confiança durante os treinamentos, principalmente por apresentar experiência na área da docência. Foram 15 anos trabalhando dentro de escolas. Desse modo, observa-se certa proximidade com os demais professores, pelo fato de

conhecer de perto alguns problemas enfrentados pelos docentes. Além disso, através destas experiências é possível traçar planos de formações e capacitações e, à medida que for recebendo o retorno, modificando-os e adaptando-os. Para que isso seja possível é necessário ter um tempo interno, no qual a coordenadora pedagógica explica

*No meu dia a dia de trabalho a gente tem uma rotina tanto interna quanto externa. Na rotina interna a gente tem preenchimentos de relatórios, acompanhar as datas, marcar as formações, o período de estudo, porque a gente faz... como te falei, a gente tem os períodos de estudos de planejamento para dar as formações.*

Observa-se então, o apoio prestado pela Editora, disponibilizando um horário para o desenvolvimento das formações. Desse modo, pode-se caracterizar esse período como de extrema importância para o trabalho do pedagogo formador, uma vez que é, através desse tempo, que ele poderá melhorar sua formação, gerando assim uma maior qualificação por parte dos professores, e conseqüentemente, um reconhecimento maior da editora.

## CONSIDERAÇÕES

A presente pesquisa objetivou analisar os aspectos que caracterizam a atuação do pedagogo no ramo empresarial, trazendo como um estudo de caso o trabalho realizado na Aprender Editora. Com isso, pôde-se entender a Pedagogia em um sentido mais amplo, principalmente no que se refere ao campo de atuação. Além disso, foi possível constatar o pouco conhecimento que se tem sobre o conceito de Pedagogia Organizacional. Desse modo, buscou-se seguir o pensamento de Libâneo (2007), para que este trabalho possa contribuir para o avanço de tal conhecimento, sem que haja uma desvalorização da docência.

Evidenciou-se, através da coleta de dados, o quanto o trabalho do pedagogo se caracteriza como um fator importante para uma empresa, funcionários e envolvidos, além é claro de contribuir para o avanço da

empresa, tanto na competitividade, quanto no reconhecimento. Por isso, se faz necessária a presença desse profissional de educação no âmbito empresarial.

A Pedagogia Organizacional vem, então, para atender as necessidades que começaram a ser desencadeadas com o Toyotismo, e que estão presentes na atual conjuntura empresarial, que passou a ser preciso valorizar os funcionários, deixando-os de classificar apenas como empregados, entendendo-os como um capital humano e intelectual que, se bem preparados, podem gerar um nível de produtividade muito maior.

Sendo assim, pode-se identificar que uma formação além do vendedor é interessante. Tanto para a empresa quanto para os professores, e que essa capacitação quando bem executada e com interesse de ambas as partes, gera crescimento empresarial, intelectual e pessoal. Além disso, ficou comprovado também a necessidade de um tempo interno para pensar em planos de treinamentos, bem como aperfeiçoá-los de acordo com o *feedback* obtido. Portanto, é preciso saber conciliar tempo para planejar e tempo para dar as formações.

Por fim, acredita-se ter alcançado o objetivo da presente pesquisa. No entanto, com este trabalho surgiram novas indagações, principalmente, para entender o currículo do curso de Pedagogia, e a influência que este dá para o pedagogo atuar na área empresarial. Para isso, se fazem necessários novos estudos que resultarão em novas pesquisas.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas*. 3. ed. Rio de Janeiro/RJ: Elsevier, 2010.

GONÇALVES, Roseli. *A Pedagogia empresarial e as práticas pedagógicas dentro da empresa*. 2009. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/a-pedagogia-empresarial-e-as-praticasdentro-da-empresa/14896/>. Acesso em: 22 nov. 2016.

HOLTZ, Maria Luiza M. *Lições de pedagogia empresarial*. MH Assessoria Empresarial Ltda.,

Sorocaba SP. Disponível em: [http://www.mh.etc.br/documentos/licoes\\_de\\_pedagogia\\_empresarial.pdf](http://www.mh.etc.br/documentos/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf). Acesso em: 20 nov. 2016.

LIBÂNEO, José Carlos. *Pedagogia e pedagogos, para quê?* São Paulo: Cortez, 2007.

LIMA, Marcos Antonio Martins; MARINHO Gabrielle Silva. *Pedagogia Organizacional: gestão, avaliação & práticas educacionais*. Fortaleza: Edições UFC, 2013.

LOPES, Izolda. *Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação*. 4. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. Subsistema de treinamento e desenvolvimento. *In: Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo: Futura, 2001.

MORATO, Aline N. A proposta de educação do trabalhador fundada na noção de competências: possibilidades e limites. *In: MAGALHÃES, Belmira; BERTOLDO, Edna (orgs.). Trabalho, educação e formação humana*. Maceió: EDUFAL/PPGE/CEDU, 2005.

PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. *A crise do modelo de produção taylorista/fordista e a emergência do toyotismo*, 2004. Disponível em <http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/marcia.html>. Acesso em: 20 nov. 2016.

PEREIRA, Ivamarcos Lisbôa. *Interesse pela formação dos professores de educação física no programa segundo tempo*. 2007. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.ufrgs.br/ceme/uploads/1392902590->

PEREIRA, Ivamarcos Lisbôa. *Monografia*. Disponível em: [pdf&ved=0ahUKEwi5hb\\_qsufRAhWDkJAKHZiIDEcQFg\\_gaMAA&usq=AFQjCNFmPkH1J4ZybItCiKFWbogl5wEP-Q&sig2=j8NIhiDNE\\_zEkIUMqg753w](https://www.google.com.br/pdf&ved=0ahUKEwi5hb_qsufRAhWDkJAKHZiIDEcQFg_gaMAA&usq=AFQjCNFmPkH1J4ZybItCiKFWbogl5wEP-Q&sig2=j8NIhiDNE_zEkIUMqg753w). Acesso em: 22 nov. 2016.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. *Pedagogia Empresarial – atuação do pedagogo na empresa*. Rio de Janeiro: Wak, 2003.

SÁ, Ricardo Antunes. Pedagogia: identidade e formação. O trabalho pedagógico nos Processos Educativos Não-Escolares. *Educar*, Curitiba, n. 16, p. 171-180, 2000.

SAVIANI, Dermeval. *As concepções pedagógicas na história da educação brasileira*. 2005. Disponível em: [http://www.histedbr.fe.unicamp.br/navegando/artigos\\_pdf/Dermeval\\_Saviani\\_artigo.pdf](http://www.histedbr.fe.unicamp.br/navegando/artigos_pdf/Dermeval_Saviani_artigo.pdf). Acesso em: 02 nov. 2016.

## ANEXO (QUESTIONÁRIO E RESPOSTAS)

**PERGUNTA 01-** Onde e quando você se formou?

**Eulina:** Eu sou formada em pedagogia pela Universidade Estadual Vale do Acaraú em licenciatura no regime especial. Agora quantos anos. Acho que foi em 2001 que eu me formei.

**PERGUNTA 02-** Qual motivo da escolha pelo curso de Pedagogia?

**Eulina:** Em função do meu trabalho, por isso que eu defini estudar pedagogia. Eu já tinha feito uns estágios e optei em fazer meu ensino médio em magistério. Eu tenho magistério no ensino médio e o quarto pedagógico, que era antigamente, que você fazia mais um ano para se especializar para as séries medianas, no caso quinto, sexto, sétimo e oitavo ano, eram as séries finais.

**PERGUNTA 03-** Antes da atuação empresarial, já participou do ramo docente em ambientes escolares?

**Eulina:** A minha primeira escola de trabalho, quando eu já estava... Antes de me formar eu já trabalhava na escola Medalha Milagrosa como professora do polivalente de terceiro ano e aí, após fazer o quarto ano, fiquei licenciando história e geografia nas turmas de quinto e sexto ano e tive ao longo da minha carreira... Antes de ir para editora, eu trabalhei quinze anos nessa escola, saindo de lá (nos seis últimos anos) como coordenadora da educação infantil.

**PERGUNTA 04** Por que a escolha dessa atual área (Pedagogia Empresarial) para atuação? Qual a diferença de se ter ou não um pedagogo na empresa? O Pedagogo influencia na rotina empresarial? Se sim, como?

**Eulina:** Ao sair da escola para ir pro ramo de formação educacional né, que o meu papel primeiro na editora era como formadora, na qual ainda exerço até hoje, foi exatamente pela possibilidade de trabalhar pedagogia em um espaço para além da escolarização, sair do universo da escola, onde você só trabalha dentro daquela realidade e atingir uma condição de um estado melhor, que no caso a pedagogia que... Sendo acompanhada dos municípios né, que é o que eu sou atualmente.

Com certeza o pedagogo influencia por demais na escolha empresarial. Como a gente trabalha acompanhando e desenvolvendo um trabalho de formação nos municípios, principalmente com a questão do nosso material, então... para além do vendedor, do distribuidor, de tudo... a gente necessita, a gente tem como trabalho formar esse público, então os pedagogos são fundamentais para desenvolver esse trabalho né. Ver a questão da rotina, planejamento, dificuldades escolares, então só a gente que tem né dentro dessa atuação, eeh... Que tem essa especialização pode atuar dentro dessas situações. Um professor de língua portuguesa, ele vai atingir sim, a linguagem, mas e os outros trabalhos? Como lidar com o coordenador pedagógico? Como acompanhar uma rotina escolar? O pedagogo é que vai poder ter mais condições de fazer esse trabalho. E eu, no meu caso, faço com mais facilidade, vamos assim dizer, primeiro pelo tipo de estudo que a gente tem dentro da editora, a gente tem um trabalho interno de estudo para atingir essa excelência nos municípios e também a experiência que a gente tem de escola para poder chegar na escola e está pautado para poder resolver as dificuldades que lá nós vamos encontrar.

**PERGUNTA 05-** Fale um pouco de como é a rotina da empresa que você trabalha. Há quantos anos você trabalha nessa empresa? Durante esse percurso, o que você destaca como algo que te chamou mais atenção?

**Eulina:** Bom, eu trabalho na Aprender Editora já faz mais ou menos... já vou para o nono ano. Minha rotina de trabalho é viajando, acompanhando os municípios na parte pedagógica, acompanhando as formações destinadas a professores, coordenadores, realizando reuniões com a equipe da SME da Secretaria Municipal de Educação nos municípios que adquirem o material. E aí a gente faz todo um trabalho de acompanhamento, fazendo... realizando através dos diagnósticos e nesses diagnósticos a gente pode ir salientando e fazendo as intervenções pedagógicas referentes as dificuldades que os alunos e professores daquela série, na qual a gente trabalha, tem maior dificuldade. E durante todo esse percurso, o que eu mais destaco é exatamente o que me chama a atenção para os meus estudos atuais, que é a fonte da minha pesquisa para o mestrado “O trabalho dos coordenadores pedagógicos como função pedagógica e não burocrática”. Então eu tô desenvolvendo esse trabalho pra poder receber e dar um pouco de melhor nas atividades.

**PERGUNTA 06-** Explique, por favor, sua função dentro da empresa e como as atividades são desenvolvidas no dia a dia do trabalho. Como atua o peda-

gogo dentro da empresa? Como o pedagogo contribui para uma consultoria no ramo que a empresa trabalha?

**Eulina:** No meu dia a dia de trabalho a gente tem uma rotina tanto interna quanto externa. Na rotina interna a gente tem preenchimentos de relatórios, acompanhar as datas, marcar as formações, o período de estudo, porque a gente faz... como te falei, a gente tem os períodos de estudos de planejamento para dar as formações. E a parte pedagógica da empresa, ela se divide em duas partes: A pedagógica, a editorial que faz edições dos livros e a parte administrativa que é onde a gente tem o pessoal das vendas, setores, financeiro e outras coisas. Eu faço parte do setor pedagógico, onde a gente é responsável por esse comando junto aos municípios. E aí tudo que envolve a empresa passa pelo pedagógico, porque os livros, as orientações de livros, o que a gente tem para elaborar o livro, como elaborar, os critérios principais de leis, de parâmetros curriculares, as matrizes responsáveis pelo estado do Ceará, então tudo isso passa por um estudo com a gente para formulação desse material. As autoras têm um contato constante conosco do pedagógico porque a empresa vive dos livros né, e posteriormente aos livros, a gente tem um trabalho que é reconhecido em todo o estado do Ceará, é exatamente a condição das formações, então a gente vai até os municípios, elabora as formações e as formações são o ponto chave da editora, a gente faz todo um acompanhamento pedagógico referente a edição e esse acompanhamento aos municípios.

**PERGUNTA 07-** O que você considera como seu grande desafio nesse campo de atuação? Quais os empecilhos que você encontra na hora de exercer sua função?

**Eulina:** O que eu considero de maior desafio é a organização do tempo. Como a gente viaja muito então a gente tem metas a cumprir referente ao município, e a gente tem que ter perna para ir até lá, porque a gente trabalha em rota, a gente sai de Fortaleza e vai para os municípios. Então meu maior desafio em relação a esses procedimentos dentro da minha atuação é o tempo. Ter o tempo hábil para sentar, para estudar, o tempo de comunicação com os municípios, é ter o *feedback* das formadoras no tempo hábil antes da outra formação. Então, o que mais... realmente o meu maior desafio é vencer esse tempo.

**PERGUNTA 08-** Para finalizar, qual a mensagem que você deixa para quem deseja atuar nessa área específica da pedagogia?

**Eulina:** A mensagem final que eu deixo para o grupo que está entrando na pedagogia, é um curso maravilhoso, onde você tem uma expansão do conhecimento na área da educação que atinge várias áreas, então você não fica preso a uma só especialidade, mas também é um curso que necessita estudo. A pessoa tem que está atenta as leis, tem que está atenta ao que passa pelas outras séries né, pelas outras áreas de conhecimento. Então é necessário mesmo... como toda e qualquer graduação ou qualquer curso, necessita sim um foco de trabalho. Eu gosto do trabalho de formação pedagógica, dentro do âmbito empresarial, porque eu consigo atingir um público maior e realidades diferentes ao mesmo tempo para trabalhar do que unicamente em uma escola né, então eu já... A formação ela veio como um presente para mim. Então trabalhar a formação escolar dos professores, formação de coordenadores, isso tem me deixado cada vez mais motivada no trabalho dentro da pedagogia. E a todos os pedagogos busquem conhecimento, porque sem conhecimento a gente não tem prática e colocar a prática com a base teórica para que a gente possa desenvolver o melhor trabalho.