

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: PERCEPÇÕES DOS ALUNOS DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DO IFPI (CAMPUS TERESINA CENTRAL)

José Voste Lustosa Júnior¹; Francisco Valdivino Rocha Lima²

Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Piauí-IFPI. E-mail¹: vostejunior@hotmail.com.

E-mail²: valdivinorocha@ifpi.edu.br.

Resumo do artigo: devido as grandes transformações da sociedade o mercado de trabalho vem sofrendo constantes transformações estabelecendo a cada dia mais exigências aos trabalhadores para que eles se tornem mais capacitados nos seus ambientes laborais ao se depararem com desafios. Nesse sentido, os conhecimentos dentro das organizações passam a ser valorizados e os investimentos na educação dos trabalhadores se tornam uma prioridade fazendo com que as empresas fiquem cada vez mais rentáveis e competitivas. Devido a esse contexto, a pedagogia adentra ao ambiente empresarial na perspectiva de identificar as necessidades e deficiências do trabalho que requerem treinamentos, qualificando os colaboradores e assim, tornando-os mais capazes, produtivos, motivados para o trabalho, gerando também mais rentabilidade, lucros, crescimentos para as empresas, além de alinhar os objetivos pessoais das equipes de trabalho com os das organizações. Partindo dessas constatações, passamos a formular compreensões acerca da aprendizagem no ambiente laboral, o que fez direcionarmos o nosso olhar para investigar as percepções dos alunos do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFPI (Campus Teresina Central) sobre a área da pedagogia no contexto empresarial. A pesquisa é do tipo quantitativa descritiva. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário com dez questões fechadas de múltipla escolha. Dessa forma compreendemos que a pesquisa contribuiu para verificarmos como os alunos, futuros gestores de Recursos Humanos em formação, percebem a área da pedagogia empresarial como parte integrante da equipe de gestão de pessoas, bem como também uma área que contribui para o processo de treinamento e desenvolvimento dos indivíduos por meio de atividades educativas formativas nas empresas.

Palavras-chave: Educação e Trabalho, Pedagogia Empresarial, Pedagogia, Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO

Devido as grandes transformações da sociedade que a torna mais dinâmica e moderna, o mercado de trabalho vem sofrendo constantes evoluções e estabelecendo a cada dia, mais exigências aos trabalhadores para que eles se tornem cada vez mais capacitados e preparados para agirem frente essas mudanças nos seus ambientes laborais. Nesse sentido, os conhecimentos dentro das organizações passam a ser valorizados e os investimentos na educação dos trabalhadores se tornam uma prioridade fazendo com que as empresas fiquem cada vez mais rentáveis e competitivas.

Nesse sentido, Pereira, Costa e Caran (2010) evidenciam que as constantes mudanças e modernização nos processos das organizações tem contribuído para que elas despertem interesses na área de gestão do conhecimento, passando assim, a investir mais na capacitação,

no treinamento e no desenvolvimento dos seus colaboradores. Assim, por estarem inseridas numa nova ambiência de constantes mudanças, as empresas percebem que seus crescimentos, bem como suas possibilidades de sucesso não estão mais atrelados na força física, pautam-se agora na busca por talentos e nos investimentos na qualificação de seus colaboradores e com isso atingir melhores resultados, obtendo êxito no mercado.

Nessa perspectiva da melhoria do potencial profissional e pessoal do trabalhador é que a pedagogia, associada por muito tempo exclusivamente aos espaços escolares, extrapola os muros das escolas formais passando a ampliar sua atuação dentro de outros âmbitos inclusive o empresarial. Figueiredo e Figueiredo Neto (2013, p. 74) afirmam que “a pedagogia está criando uma nova postura na sociedade contemporânea. Sua ação educativa está presente em todos os setores da sociedade, desenvolvendo espaço em diversas áreas do conhecimento”.

Devido a esse contexto, instaura-se a pedagogia empresarial no âmbito das organizações diante dessas novas necessidades sobre a qualificação e aprimoramento das tarefas do trabalhador, reorganizando a partir de agora, o modo como as atividades e as aprendizagens acontecem dentro das empresas. Sbaraini et al. (2015, p.03) colaboram a esse pensamento dizendo que “a pedagogia empresarial surge da necessidade da carência educacional nas empresas e da busca pela excelência, através da capacitação e do treinamento”.

Nesse sentido, percebemos que a pedagogia adentra ao ambiente empresarial na perspectiva de identificar as necessidades e deficiências do trabalho que requerem treinamentos, qualificando os colaboradores e assim, tornando-os mais capazes, produtivos, motivados para o trabalho, gerando também mais rentabilidade, lucros, crescimentos para as empresas, além de alinhar os objetivos pessoais das equipes de trabalho com os das organizações.

Desse modo, isso mostra que o capital humano ao passar a ser estimulado, valorizado e motivado dentro das empresas, resulta em mais sintonia entre os trabalhadores e na transformação das organizações em empresas mais competitivas e de sucesso. Portanto, conforme diz Ribeiro (2010, p. 12), “a pedagogia empresarial é vista como um elemento de articulação entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias organizacionais”.

Nessa perspectiva, para a melhoria do desempenho dos colaboradores, é necessário ter um profissional qualificado, comprometido e preparado para assumir as responsabilidades de habilitá-los dentro das empresas para executarem bem suas atividades. Esse profissional é o pedagogo, que surge como um alicerce para atender as necessidades de formação humana contínua nas organizações. Segundo o que Oliveira Júnior e Guilherme (2014, p.33) afirmam,

(83) 3322.3222

contato@joinbr.com.br

www.joinbr.com.br

“hoje em dia, o pedagogo é considerado um profissional especializado em aprendizagens e educação, que não conduz apenas crianças, mas sim pessoas para se desenvolverem por meio da aprendizagem”.

No entanto, são muitos os desafios que o profissional de pedagogia enfrenta para que possa garantir o seu espaço no âmbito empresarial, desafios estes que vão desde a desmistificação de que o pedagogo atua somente na docência em sala de aula até a conquista do seu espaço enquanto profissional que contribui para o crescimento, aprendizado, fortalecimento dos colaboradores e sucesso das empresas.

A partir dessas constatações, definimos fazer uma pesquisa de natureza quantitativa descritiva que possui como objetivo investigar as percepções dos alunos do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFPI (Campus Teresina Central) sobre a área da pedagogia no contexto empresarial, visto que esses alunos serão futuros profissionais da área de gestão de pessoas que podem desenvolver parcerias com o profissional pedagogo nas empresas visando uma maior eficiência e eficácia de suas ações.

A pesquisa está estruturada em três partes. Na primeira, apresentamos o percurso metodológico da pesquisa que nos levaram a compreender como tem sido as percepções dos alunos do curso de Tecnologia em Recursos Humanos do IFPI (Campus Teresina Central) sobre a pedagogia empresarial. Na segunda parte do texto, analisamos as contribuições dos sujeitos investigados a luz dos teóricos que nos ajudaram a conhecer mais sobre a área de pedagogia empresarial. Na terceira parte, finalizamos tecendo considerações sobre os resultados da pesquisa e apontamos os futuros caminhos que essa área deve seguir para conquistar cada vez mais o seu espaço nas empresas.

2 METODOLOGIA

A predominância da natureza metodológica utilizada nessa pesquisa é do tipo quantitativa descritiva. Uma pesquisa com essa abordagem, segundo Severino (2000), busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos, recomendando um curso final da ação. Os sujeitos investigados são graduandos do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos ofertado pelo IFPI (Campus Teresina Central). Pertencem ao 1º, 3º e 5º módulos do curso, haja vista, a cada ano, a instituição somente ofertada períodos pares ou períodos ímpares. O curso possui 100 alunos efetivamente matriculados, dos quais, 54 colaboraram com a pesquisa. Os demais 46 alunos, estavam ausentes no dia da aplicação do instrumento de

(83) 3322.3222

contato@joinbr.com.br

www.joinbr.com.br

coleta de dados ou não se enquadravam nos critérios de escolha dos sujeitos. Os critérios utilizados para a seleção dos sujeitos foram: ser alunos devidamente matriculados na instituição e estarem inseridos no mercado de trabalho.

O instrumento utilizado na produção dos dados da pesquisa foi o questionário desenvolvido com base na revisão de literatura do tema pedagogia empresarial. O questionário é composto de dez questões fechadas de múltipla escolha sobre as percepções dos alunos do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFPI (Campus Teresina Central) sobre a área da pedagogia empresarial. Para melhor compreensão dividimos o questionário em dois eixos temáticos. O primeiro aborda as questões de 1 a 4 que tratam acerca dos investimentos das empresas que os sujeitos pesquisados trabalham na educação dos colaboradores. O segundo eixo retrata as questões de 5 a 10 sobre as percepções individuais dos alunos a respeito da pedagogia empresarial e da importância do pedagogo no ambiente organizacional, que é o foco principal da nossa pesquisa.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nessa sessão apresentaremos os resultados da nossa averiguação com base nos dados evidenciados pelos os 54 (cinquenta e quatro) interlocutores da pesquisa confrontando com os referenciais teóricos pesquisados e assim concretizar o objetivo nosso trabalho investigativo. Aqui, discutiremos sobre os achados do questionário que foi aplicado, dividindo-o em dois eixos temáticos, a saber:

Quadro 1 – Eixos Temáticos

EIXOS	QUESTÕES	TEMAS DE DISCUSSÃO
Eixo Temático I	1 a 4	Investimentos das empresas que os sujeitos pesquisados trabalham na educação dos colaboradores.
Eixo Temático II	5 a 10	Percepções individuais dos sujeitos a respeito da pedagogia empresarial e da importância do pedagogo no ambiente organizacional.

Fonte: questionário aplicado (2017).

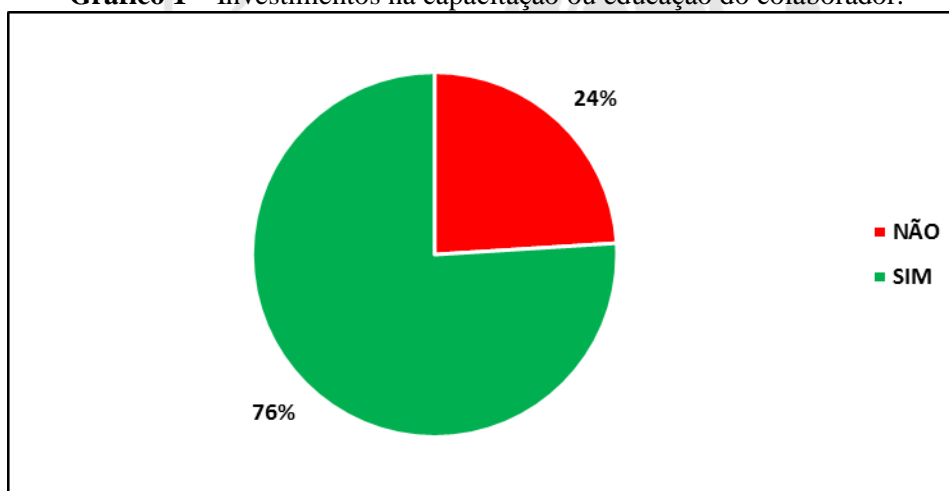
Os resultados das análises de cada pergunta contida no questionário aplicado serão apresentados a seguir através de gráficos para uma melhor compreensão desses eixos temáticos acima listados.

3.1 Eixo Temático I - Investimentos das empresas que os sujeitos pesquisados trabalham na educação dos colaboradores

Esse primeiro eixo temático compreende as perguntas de 1 a 4 do questionário aplicado. Nele, o nosso interesse é buscar saber como os alunos do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFPI (Campus Teresina Central) percebem as formas de investimentos das empresas nas quais trabalham na educação dos seus colaboradores.

Portanto, como primeiro apontamento, foi questionado aos alunos se as empresas em que eles trabalham realizam investimentos na capacitação ou na educação do trabalhador. As amostras foram tabuladas e informadas no **gráfico 1** a seguir:

Gráfico 1 – Investimentos na capacitação ou educação do colaborador.

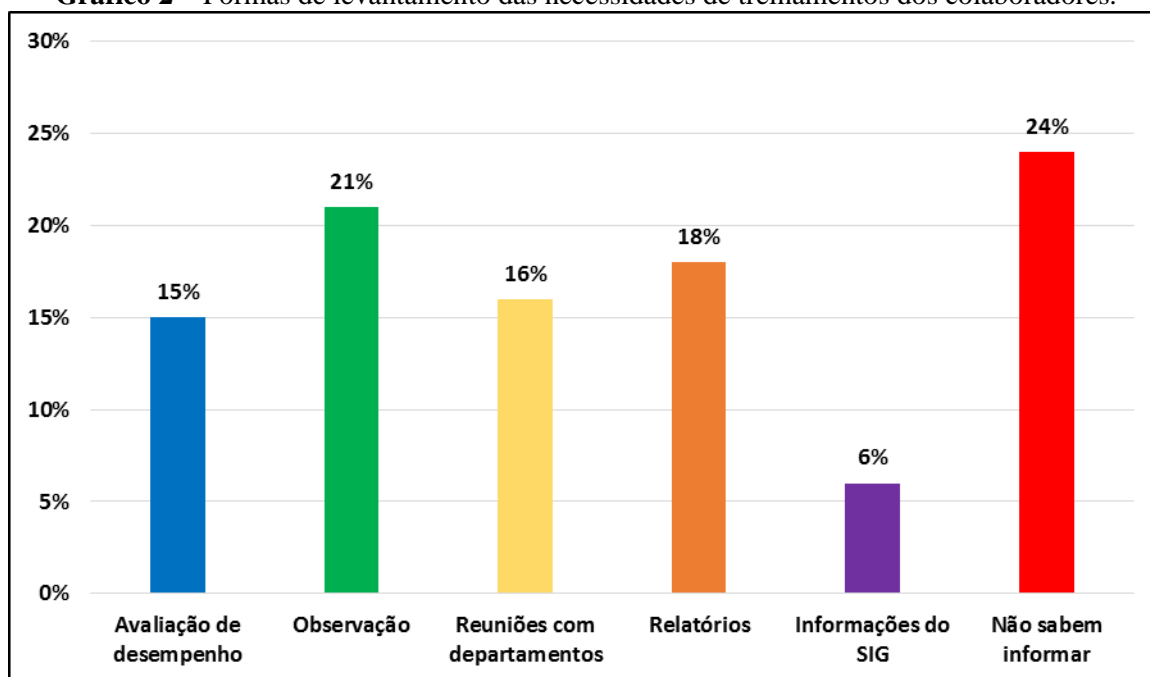


Fonte: questionário aplicado (2017).

Conforme o **gráfico 1** fica claro que 76% dos alunos pesquisados apontaram que as empresas nas quais eles trabalham (públicas, privadas e de variadas atividades econômicas) realizam investimentos na capacitação e educação dos seus colaboradores e 24% afirmaram que suas empresas não desenvolvem qualquer atividade formativa. Por esses dados percebemos que no cenário pesquisado uma ampla maioria das empresas nas quais os alunos estão inseridos estão preocupadas com o treinamento e desenvolvimento de seus funcionários. Mediante isso, Ribeiro (2010) afirma que o propósito da empresa tem que ser o de qualificar todo o pessoal da organização, nas suas diversas áreas de atuação, elevando a qualidade e a produtividade organizacional.

Buscamos compreender também nesse eixo de perguntas como é feito o levantamento das necessidades de treinamentos dos colaboradores nas empresas em que os alunos fazem parte. Demonstramos os dados achados no **gráfico 2** a seguir.

Gráfico 2 – Formas de levantamento das necessidades de treinamentos dos colaboradores.



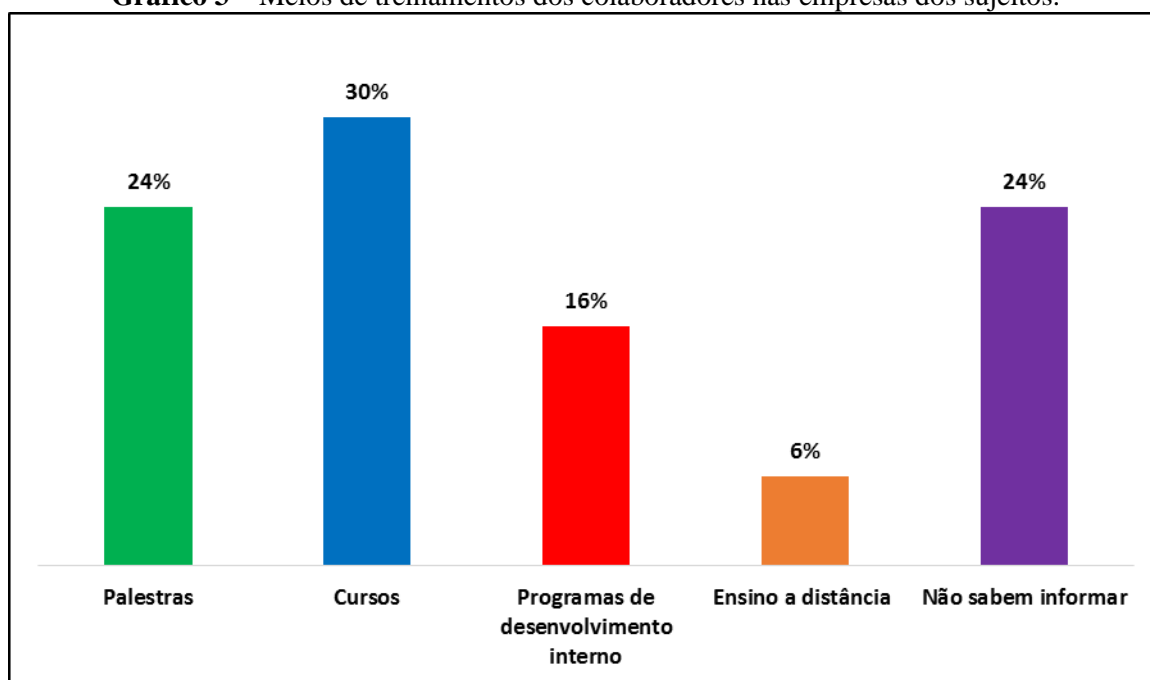
Fonte: questionário aplicado (2017).

Por esse **gráfico 2**, percebemos que 15% dos sujeitos apontaram que suas empresas utilizam a avaliação de desempenho como forma de fazer o levantamento de necessidades de treinamentos, outros 21% apontaram a observação, 16% disseram que elas usam as reuniões com os departamentos para decidirem, 18% através de relatórios e 6% por informações fornecidas pelo o Sistema de Informação Gerencial (SIG) da empresa. Um dado interessante é que 24% dos sujeitos apontaram que não sabem o meio pelo o qual suas empresas realizam os levantamentos das necessidades de treinamentos dos colaboradores da empresa em que trabalham.

Por essa interpretação podemos constatar que as empresas em que os sujeitos pesquisados trabalham utilizam de diferentes formas para fazer o levantamento das necessidades reais de treinamentos. E nessa busca por um melhor método que atenda essa necessidade, Ribeiro (2010) destaca que, em nível empresarial, torna-se necessária a adoção de estratégias que, de fato, permitam uma melhoria da formação profissional integral e não apenas nas formas de atuação dos profissionais no âmbito da empresa.

No **gráfico 3**, interessamos saber através de quais meios acontecem os treinamentos dos colaboradores nas empresas dos sujeitos analisados. Como respostas a esse questionamento tivemos as seguintes demonstrações evidenciadas no **gráfico 3**, a seguir.

Gráfico 3 – Meios de treinamentos dos colaboradores nas empresas dos sujeitos.



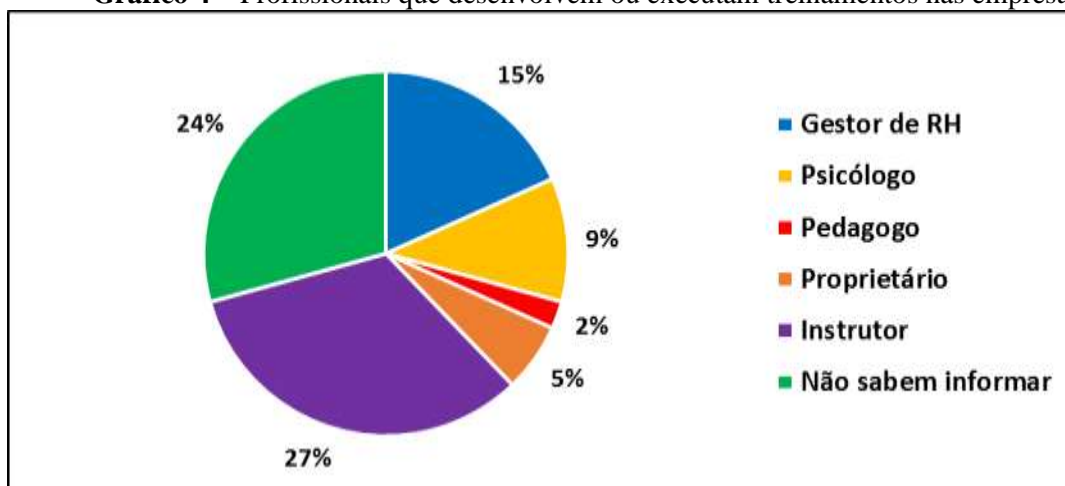
Fonte: questionário aplicado (2017).

Observando o **gráfico 3**, a pesquisa mostrou que 24% das empresas dos sujeitos pesquisados realizam treinamentos com palestras, 30% por cursos, 16% com programas de desenvolvimento interno, 6% através do ensino a distância e 24% afirmaram que suas empresas não realizam treinamentos para os seus colaboradores. Constatamos assim que as empresas percebem a importância de capacitar seus colaboradores para que esses possam cada vez mais estarem aptos a enfrentarem os desafios advindos das mudanças do mercado de trabalho, da própria empresa e da sociedade que impactam diretamente nos seus serviços, embora muitos dos sujeitos evidenciam não ter acesso a treinamentos na empresa.

Com isso, Sbaraini *et al.* (2015) dizem que capacitar o colaborador além de favorecer e fortalecer a organização, é um fator de motivação e contribuição para permanência na empresa. Visto que reter talentos está sendo umas das maiores dificuldades enfrentadas pelas empresas e a educação contribui nesse processo pois permite que o indivíduo se desenvolva como um todo o que melhora seu potencial profissional, pessoal e a sua percepção em relação ao seu trabalho e consigo mesmo.

O último questionamento do Eixo Temático I trata a respeito de saber quem desenvolve ou executa os treinamentos nas empresas dos interlocutores da pesquisa. Podemos verificar os dados coletados através do **gráfico 4** que trata dessa questão e será analisado logo a seguir.

Gráfico 4 – Profissionais que desenvolvem ou executam treinamentos nas empresas.



Fonte: questionário aplicado (2017).

Conforme mostra no **gráfico 4**, 15% dos sujeitos afirmaram que os treinamentos são feitos pelo o gestor de recursos humanos, 9% por psicólogos, 2% por pedagogos, 18% através de consultores externos, 5% pelo o proprietário da empresa, 27% por instrutor de outras formações e 24% não souberam informar quem realiza os treinamentos. Podemos perceber que os profissionais que desenvolvem treinamentos nas empresas são de formações variadas e ramos diversos. Poucas são as empresas que atribuem essas responsabilidades diretamente para os profissionais do Departamento de Recursos Humanos (DRH), preferindo até mesmo terceirizar essas demandas. Percebemos ainda que é de desconhecimento dos sujeitos a existência de profissionais que capacitam os colaboradores nas empresas em que atuam, haja vista como confirmado anteriormente, não possuem se quer oportunidades de treinamentos.

Nesse sentido, segundo Lopes, Trindade e Cadinha (2011) os profissionais que devem compor o Departamento de Recursos Humanos (DRH) são: o administrador, o pedagogo e o psicólogo e que para consolidar de fato as aprendizagens nos colaboradores no ambiente organizacional é necessário que se tenha sinergia entre esses profissionais para que os colaboradores dentro de suas especificidades possam desenvolver os requisitos fundamentais do trabalho, assegurando o sucesso de qualquer empresa.

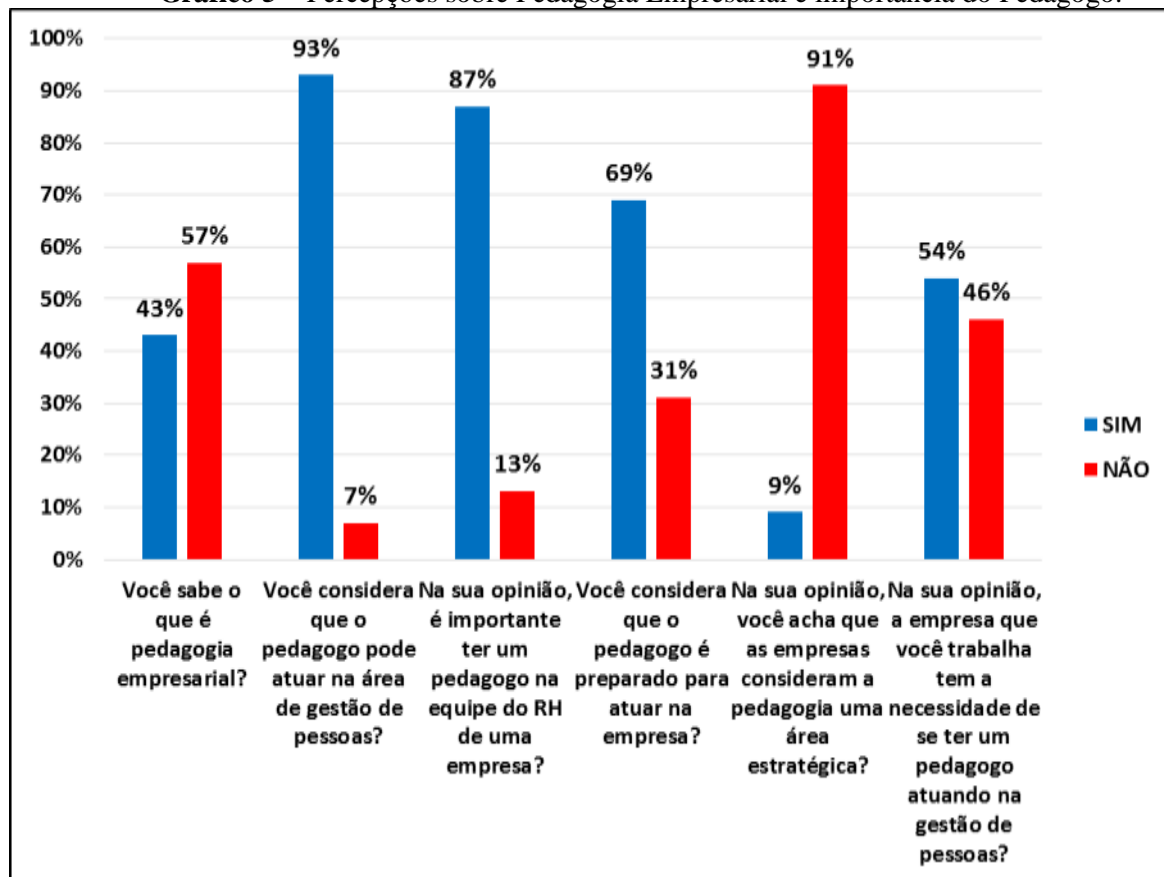
3.2 Eixo Temático II - Percepções individuais dos sujeitos a respeito da pedagogia empresarial e da importância do pedagogo no ambiente organizacional

No eixo temático II mostraremos os resultados das questões de 5 a 10 do questionário elaborado. Aqui, nossa intenção é mostrar as percepções individuais dos interlocutores da

pesquisa a respeito da pedagogia empresarial e sobre a importância do pedagogo no ambiente organizacional.

O **gráfico 5** a seguir, sintetiza as tabulações dos dados acerca dos questionamentos propostos no Eixo Temático II.

Gráfico 5 – Percepções sobre Pedagogia Empresarial e importância do Pedagogo.



Fonte: questionário aplicado (2017).

Observando os dados apresentados no **gráfico 5** acima, podemos perceber que apenas 43% dos alunos do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFPI (Campus Teresina Central) investigados sabem definir o que é pedagogia empresarial e 57% não sabem. Assim, podemos dizer que a maioria dos futuros gestores de RH pesquisados não possuem entendimento da existência dessa área tão importante no ambiente organizacional. Ribeiro (2010, p.13) sintetiza, portanto, que a pedagogia empresarial “tem como finalidade principal provocar mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto na qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal”. Portanto, a pedagogia empresarial conforme Almeida (2006, p. 06) tem como função “capacitar os profissionais para que atuem alinhados às estratégias do negócio em cinco linhas específicas: consultoria

educacional, educação continuada, ensino a distância, gestão de pessoas e treinamento empresarial”.

Em contrapartida, mesmo não possuindo uma compreensão formada sobre a área da pedagogia empresarial, 93% dos investigados consideram importante um pedagogo atuar na área de gestão de pessoas e 87% deles afirmaram que é fundamental ter um pedagogo na equipe de Recursos Humanos de uma empresa. Desse modo, percebemos que o profissional pedagogo precisa conquistar mais espaço dentro das empresas e principalmente na área de desenvolvimento de recursos humanos, onde, conforme Almeida e Costa (2012, p. 04), o pedagogo vai trabalhar “com treinamento de pessoal, formação de mão de obra, capacitação de serviços, oficinas, organização de palestras, reuniões, seminários, congressos, excursões, cursos, dinâmicas de grupo e principalmente trabalha a autoestima e o relacionamento entre os membros que constituem a empresa”.

Podemos observar também que 69% dos interlocutores consideram o profissional pedagogo apto para desenvolver suas funções na empresa, porém 91% deles afirmam que as empresas não consideram a pedagogia empresarial como uma área estratégica da empresa, ou seja, não entendem que ela possa contribuir para o crescimento organizacional. Nessa ótica, Silva e Moura (2013) afirmam que se deve entender que as atividades de pedagogia empresarial não sejam empregadas somente na coordenação de treinamento, na avaliação de desenvolvimento das pessoas, na realização de cursos de relações humanas, e na elaboração de planos didáticos, mas que, acima de tudo o profissional pedagogo empresarial seja visto como um profissional que possa suprir as expectativas da empresa e ajudar na plena realização dos objetivos propostos, um profissional que entenda as necessidades dos trabalhadores e possa exercer a função de articulador e mediador entre a empresa, seus profissionais e parceiros.

Em vista disso, o pedagogo dentro das organizações tem, portanto, como objetivo principal auxiliar o Departamento de Recursos Humanos (DRH) no desenvolvimento profissional, comportamental e psicológico dos colaboradores, levando-os a estabelecerem mais sintonia entre si e a respeitar as diferenças, assim eles terão mais desempenho técnico e motivacional colaborando para os bons resultados da empresa.

Contudo, 54% dos sujeitos frisaram a necessidade de se ter um profissional pedagogo atuando na empresa em que trabalham. Por esse ponto de vista, podemos perceber que pelo enfoque dos investigados, o pedagogo dentro da empresa só tem a contribuir, pois agrega conhecimentos para a organização sendo capaz de apontar soluções para os problemas de desenvolvimento profissional de cada colaborador e de relações interpessoais no ambiente

(83) 3322.3222

contato@joinbr.com.br

www.joinbr.com.br

laboral. Assim, de acordo com que Azevedo, Generoso e Silva (2015) afirmam sobre a ação educativa do pedagogo empresarial, pode-se dizer que ela se pauta em agregar às organizações condições para que essas possam se tornar aprendentes, investigando e viabilizando desenvolver competências e habilidades, para que o profissional aprenda a lidar com as demandas e incertezas de uma nova cultura que prioriza o capital intelectual e humano.

CONCLUSÕES

Com essa investigação, percebemos que com as mudanças da sociedade atual se faz necessário que as aprendizagens dentro das empresas sejam realizadas de forma eficaz para que os colaboradores possam potencializar seus trabalhos. Nesse sentido, existe uma necessidade constante de se ter profissionais que ao desempenharem suas funções possam colaborar para o aprendizado e desenvolvimento do trabalhador, bem como o crescimento da empresa.

Esse profissional responsável pelas aprendizagens no âmbito empresarial, é o pedagogo, que expande a sua área de atuação para além dos espaços educativos formais e passa a atuar em espaços organizacionais qualificando os trabalhadores e transformando as empresas em espaços mais rentáveis.

Nesse sentido, com os resultados da pesquisa, podemos analisar as percepções dos alunos do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFPI (Campus Teresina Central) a respeito da área da pedagogia empresarial e da importância do pedagogo nesse ambiente. Com isso, podemos dizer que as empresas, nas quais os alunos trabalham, em sua maioria, fazem investimentos na educação dos seus colaboradores, buscam saber através de vários meios as necessidades e carências de treinamentos e realizam por várias técnicas, capacitações. Porém a participação do pedagogo nesse processo é tímida, atrelando apenas aos gestores de recursos humanos, psicólogos, consultores e instrutores externos a competência e responsabilidade de qualificar os trabalhadores das empresas.

Além disso, detectamos também que um número significativo de aluno investigado desconhece a área de pedagogia empresarial, mas consideram que o profissional pedagogo deve atuar na área de gestão de pessoas e fazer parte da equipe de recursos humanos. E mesmo achando o pedagogo apto para trabalhar em uma empresa, os sujeitos mostraram que elas não consideram essa área como fundamental para suas expansões, mas perceberam também, que as empresas necessitam dos trabalhos profissionais de um pedagogo.

Por fim, compreendemos que essa área da pedagogia empresarial ainda necessita conquistar seu espaço dentro das organizações e para isso, é necessário investimento no curso de pedagogia das instituições de ensino superior para que possam rever seus currículos e inserir ao lado da formação para a docência, uma formação voltada para a área empresarial. Portanto é necessário qualificar esses profissionais nas academias de ensino para que estes possam conseguir mais participação em outros locais de atuação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, L. I. S.; COSTA, G. M. T. da. **Pedagogia empresarial**: a importância da valorização humana na empresa. Revista de Educação do IDEAU, Getúlio Vargas, RS, vol. 7, n. 15, p. 2-14, jun. 2012.
- ALMEIDA, M. G. de. **Pedagogia Empresarial**: Saberes, Práticas e Referências. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.
- AZEVEDO, G. X. de.; GENEROSO, E. D.; SILVA, L. A. da. **A pedagogia no contexto empresarial**: crescimento, competências e desafios. Revista Alpha, n. 16, p. 271-293, dez. 2015.
- FIGUEIREDO, M. J. F.; FIGUEIREDO NETO, A. **Aprendizagem organizacional**: papel do pedagogo nesse novo ambiente organizacional. REVASF, Petrolina, PE, vol. 2, n. 2, p. 70-88, dez. 2013.
- LOPES, I.; TRINDADE, A. B.; CANDINHA, M. A. **Pedagogia empresarial**: formas e contexto de atuação. 4. ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2011.
- OLIVEIRA JÚNIOR, A. P. A. de.; GUILHERME, C. C. F. **Pedagogo empresarial**: dicotomias entre a teoria e a prática. Revista Científica da FHO/UNIARARAS, v. 2, n. 2, p. 32-42, 2014.
- PEREIRA, C. R. M.; COSTA, M. L.; CARAN, V. C. S. **A pedagogia fora da escola**: evidências de validade no campo empresarial. Serviço Social & Realidade, v. 19, n. 2, p. 237-254, 2010.
- RIBEIRO, A. E. do A. **Pedagogia empresarial**: atuação do pedagogo na empresa. 6. Ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.
- SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2000.
- SILVA, R. C.; MOURA, C. A. **O profissional pedagogo empresarial**: análises em torno de sua identidade e atuação na gestão de pessoas. Revista de Ciências Gerenciais, v. 17, n. 26, p. 57-69, 2013.
- SBARAINI, R. D.; RECHZIEGEL, W.; TARGANSKI, C. A.; PASSOS, J. A.; MOURA, A. P.; HOROSTEKI, M. F. **Pedagogia empresarial**: contribuições do pedagogo na gestão de pessoas. In: Conferência Internacional em Gestão de Negócios. Cascavel/PR, 2015, 11p.