

A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NAS EMPRESAS

ALINE DANIELE DOS SANTOS SOARES

Cruzeiro do Oeste/PR

2021

ALINE DANIELE DOS SANTOS SOARES

A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de graduação de Licenciatura em Pedagogia como parte integrante dos requisitos para a obtenção do diploma de graduação em pedagogia.

Orientador: Me. Marcilene Schorro Gianini

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

A Faculdade FACO, pela oportunidade de fazer o curso.

Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. A palavra mestre, nunca fará justiça aos professores dedicados aos quais sem nominar terão os meus eternos agradecimentos.

Agradeço a minha mãe Marlene, heroína que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço.

Agradeço à todos, minha família, parentes e amigos que com seu incentivo me fizeram chegar à conclusão do meu curso e começo de uma nova carreira.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO: A sociedade tem passado por grandes transformações científicas e tecnológicas, trazendo mudanças significativas, principalmente no espaço educacional, para que as empresas obtenham sucesso, diante de uma nova lógica de mercado. Deste modo, faz-se necessário repensar a importância da educação no contexto empresarial. O presente trabalho trata sobre a prática educativa do pedagogo nas empresas, transformando a ideia de que o pedagogo está preparado para atuar somente na docência dos anos iniciais do ensino fundamental, trazendo à tona questões relativas à atuação deste profissional na área de Recursos Humanos.

Palavras-chave: Pedagogia empresarial; Pedagogo empresarial; Recursos humanos.

ABSTRACT: Society has gone through major scientific and technological transformations, bringing significant changes, especially in the educational space, so that companies can be successful, given a new market logic. Thus, it is necessary to rethink the importance of education in the current context. The present work deals with the educational practice of the pedagogue in companies, transforming the idea that the pedagogue is prepared to act only in teaching in the early years of elementary school, bringing to light issues related to the performance of this professional in the area of Human Resources.

Keywords: business pedagogy; Business pedagogue; Human Resources.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	6
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	14
4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	16

1. INTRODUÇÃO

Vivemos na era do conhecimento, onde o fluxo de informação é intenso e constante permeados de novidades e movido em grande partes pelas tecnologias. Com esta maneira de pensar, traz para o meio empresarial, a gestão do conhecimento, tornando indispensável a presença de práticas educacionais no ambiente empresarial, a fim de gerar diferenciais competitivos para o mercado.

Sendo assim, enxergamos a diversidade da atuação do pedagogo, que ultrapassa os muros da escola, e passa a ser reconhecido como um profissional que domina saberes teórico-metodológicos que podem contribuir para o desenvolvimento das competências e habilidades de todo quadro funcional de uma empresa ou instituição.

Em meio ao novo cenário social, surgem alguns questionamentos: Como manter as organizações atualizadas frente a tantas mudanças? Como transformar o ambiente de trabalho em um ambiente de aprendizagem constante?

A partir do problema levantado o trabalho tem como objetivo discutir a atuação do pedagogo em empresas e como apresentar o seu processo de trabalho nelas. Pretende-se identificar aqui e compreender, através de revisão literatura, quais as possibilidades de atuação do pedagogo no contexto corporativo, destacando a importância de seu trabalho em cada setor da área de Recursos Humanos.

A metodologia utilizada para a elaboração deste trabalho consiste na realização de pesquisas bibliográficas acerca do tema em questão, analisando a bibliografia de diferentes autores que abordam temas como: Administração, Pedagogia, Educação e Recursos Humanos, estabelecendo um diálogo entre os mesmos.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Segundo Chiavenato (1999), a evolução histórica da administração de Recursos Humanos pode ser dividida em três fases, e as características de cada uma delas nos permite compreender melhor as práticas de lidar com as pessoas que participam das organizações e também compreender como o mundo globalizado tem influenciado as mudanças que ocorreram nas empresas, a primeira é a Era da Industrialização Clássica (1900-1950), esse período ocorreu após a revolução industrial, teve com suas maiores características, a industrialização e o aparecimento dos países desenvolvidos.

“Nesse longo período de crises e prosperidade, as empresas passaram a adotar a estrutura educacional burocrática, caracterizada pelo formato piramidal e centralizador, com ênfase na departamentalização funcional, na centralização das decisões no topo da hierarquia e no estabelecimento de regras e regulamentos internos para disciplinar e padronizar o comportamento das pessoas” (CHIAVENATO. 2008 , p35).

Nessa era, as empresas tratavam os funcionários como se fossem máquinas, as empresas só se preocupavam com o seu problema de produção. Segundo Chiavenato (2008, pg. 35) “A eficiência era a preocupação básica e para alcançá-la eram necessárias medidas de padronização e simplificação, bem como especialização de mão-de-obra para permitir escalas de produção maiores e a custos menores”.

A segunda fase e a era da industrialização neoclássica compreende o período entre as décadas de 1950 a 1990. Surgiu logo após a segunda guerra mundial quando o mundo começou a mudar intensamente. A velocidade das mudanças teve um aumento progressivo as transações comerciais mudaram, o que era local ficou regional, o que era regional começou ser internacional, trazendo assim competições entre as empresas.

Segundo Chiavenato (2008), “[...] o velho modelo burocrático e funcional, centralizador e piramidal utilizado para formatar as estruturas organizacionais,

tornou-se rígido e vagaroso para acompanhar as mudanças e transformações do ambiente[...].”

A terceira fase é a era da informação, que é o período que se inicia em meados de 1990 até os dias atuais. A era da informação tem como características as mudanças rápidas que veio como um furacão mudando tudo, trazendo a tecnologias que fez o mundo se conectar em menos de segundos, tornando o planeta em uma aldeia global.

[...] A tecnologia da informação forneceu as condições básicas para o surgimento da globalização da economia: a economia internacional transformou-se em economia mundial e global. A competitividade tornou-se intensa e complexa entre as organizações. O volátil mercado de capitais passou a migrar de um continente para o outro em segundos, à procura de novas oportunidades e investimentos, ainda transitórias[...]. (CHIAVENATO, 2008 p.37)

Neste momento todos dispõem das novidades em tempo real, e as empresas bem sucedidas serão aquelas que, saberão trabalhar com esse novo método de tecnologia e tornar a informação como uma oportunidade de novo produto e serviço.

2.2 PEDAGOGIA EMPRESARIAL

A pedagogia empresarial não é tão conhecida no mercado de trabalho, assim desconhecendo a sua importância profissional no contexto empresarial, a maioria das universidades não ofertam uma formação adequada àqueles que desejam atuar nessa área, ressaltam Trevisan e Lameira (2003). A consciência que vem se desenvolvendo sobre a importância do Pedagogo nas empresas ganha força graças ao novo contexto de intensa competitividade global que levou as empresas a adaptarem suas estruturas e seus modelos de gestão, ficando mais flexíveis, assim dando maiores responsabilidades aos colaboradores e, conseqüentemente, tendo de aumentar o leque de competências individuais e organizacionais para sobreviver no mercado.

Exige-se cada vez mais das pessoas, em todos os níveis hierárquicos, uma postura voltada ao autodesenvolvimento e à aprendizagem contínua. Para criar esse novo perfil as

empresas precisarão implantar sistemas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, e não apenas a aquisição de conhecimento técnico e instrumental. (EBOLI, 2004, p. 37).

A capacidade da empresa se adaptar ao novo contexto social, e seguir exigências do mercado depende da forma como seus colaboradores vão ser instruídos a buscar mais conhecimentos e saber aplicá-los. A empresa depende dos seus funcionários para que haja inovação, e são esses aspectos que cada vez mais ganham destaques que é a gestão de pessoas.

Trabalhar em torno de conteúdos mais amplos com seus colaboradores, rompendo as barreiras de tempo para aprender, tornou-se pré-requisito para as organizações que pretendem permanecer em destaque no mercado por um longo período. De acordo com Cavalcanti et al. (2001, p. 21), "mais de 55% da riqueza mundial advém do conhecimento e dos denominados bens ou produtos intangíveis"

A finalidade do processo de aprendizagem dentro da empresa é gerar lucros, para tanto, "os funcionários precisam se manter atualizados com as tecnologias, métodos e processos utilizados e desenvolvidos pela empresa, visando criar um ambiente permanente de aprendizado e desenvolvimento profissional" (Almeida, 2006, p. 51). Por meio disso se faz a importância do pedagogo no meio ambiente de negócio, é necessário haver uma valorização e discussão das funções do pedagogo empresarial e seu tipo de ensino de aprendizagem.

A parte principal normalmente é a parte de recursos humanos, onde na maioria das vezes é o lugar que o pedagogo executa suas funções. Ribeiro (2003, p.53) confirma que:

(...) a área de recursos humanos, sobretudo no contexto da sociedade e das organizações contemporâneas, constitui-se na área mais importante e imprescindível na estrutura de qualquer organização. Planejá-la e implantá-la não é algo tão simples, especialmente quando se trata de operacionalizar programas que atendam tanto aos interesses organizacionais quanto aos aspectos de melhoria de desempenho profissional e pessoal. (RIBEIRO, 2003, p.53)

Nesse entendimento, a área de recursos humanos, busca a melhoria da empresa, controlando funcionários e os lucros, a área de RH busca lapidar os talentos dos seus colaboradores, não administrando e sim gerenciando pessoas, e

é aí que o pedagogo empresarial entra, ele é um profissional capaz de formar cidadãos pensante, para atuar na área trabalhista, com habilidades e capacidades essenciais para as organizações.

Halfeld (2010), afirma que a Pedagogia e a Empresa fazem um casamento perfeito. Pois os dois tem os mesmos objetivos que é provocar mudanças no comportamento das pessoas, e essa mudança no comportamento dos colaboradores se chama aprendizagem.

O pedagogo da empresa é responsável pelo ensino e aprendizagem, e deve corresponder a todos os critérios da empresa onde exerce o seu trabalho. Para a execução do seu trabalho ele deve elaborar um planejamento, que é a principal ferramenta, onde ele irá usa-la para exercer o seu trabalho pedagógico e corresponder as necessidades da empresa.

2.4 A IMPORTÂNCIA DE UM PROFISSIONAL CAPACITADO TRABALHANDO OS ASPECTOS DE DESENVOLVIMENTO, E MOTIVAÇÃO EM UM AMBIENTE EMPRESARIAL

Atualmente, percebe-se uma baixa qualidade de vida onde o trabalhador ocupa a maior parte de sua vida com seu trabalho não tendo muito tempo par uma vida de qualidade. A maioria das pessoas passam mais tempo no seu trabalho do que em casa, muitas vezes fazendo jornadas de trabalhos extensas e exaustivas, os privando de viver fora daquele contexto empresarial, não sobra tempo para relacionar-se, comunicar-se, dialogar, encontrar colegas entre outros.

Estamos vivendo em um mundo conturbado, onde as pessoas dispõem de tempo para viver as coisas simples da vida, como por exemplo fazer novas amizades ou ter uma conversa com alguém do seu convívio, está atitudes estão ficando em segundo plano. A rotina entediante do dia a dia, torna as pessoas agressivas, intolerantes, impacientes com tudo ao seu redor, provocando uma nova escravidão na sociedade capitalista. Vemos que um dos objetivos, ou até maior dessa sociedade é o de ser alcançado só os lucros e nada mais, não observando-se o bem estar dos sujeitos.

Sendo assim um relacionamento melhor dentro das empresas, entre as pessoas no seu ambiente de trabalho é fundamental para o bom funcionamento da empresa. Para que isso seja realizado os seus colaboradores têm que estar bem humorados e felizes, sentindo-se bem ao estar trabalhando naquele local. Portanto, para que isso seja desenvolvido se faz necessário ter na empresa um profissional capacitado e responsável em desenvolver um trabalho de motivação, que possa elevar a autoestima e, proporcionar uma satisfação no grupo de trabalhadores da empresa. O trabalho com a motivação possibilitará a retirada da rotina diária e promoverá sentimentos e comportamentos que o dia a dia possa ser tranquilo e harmonioso.

Sendo assim é de grande importância o pedagogo ou o psicopedagogo empresarial, que com o seu trabalho poderá tornar o dia a dia do funcionário dentro da empresa mais leve e agradável, abrindo possibilidades para que eles possam mostrar o seu potencial e assim contribuir em cada vez mais com a empresa.

Através da qualidade de vida das pessoas, pode aumentar sua capacidade e seu desenvolvimento profissional, por que pessoas treinadas e habilitadas, trabalham com mais facilidade, comodidade, mais felizes e com prazer por estar realizando o que gostam além de adquirir confiança em si próprio, melhorar a produtividade, e desenvolver relações interpessoais, pois o homem é um ser de relação e saber se relacionar também é um aprendizado.

O treinamento nas empresas passou a abranger aspectos psicossociais do indivíduo, assim, os programas de treinamento, além de visarem capacitar os trabalhadores para o desempenho das tarefas passaram a incluir também objetivos voltados para o relacionamento interpessoal e sua interação na organização (GIL, 1994, p.63).

Trabalhar relações interpessoais dentro da empresa é tão importante quanto a qualificação e capacitação individual, pois quanto melhor for as relações dentro da empresa melhor será o seu desempenho e sua produtividade. "O desenvolvimento das pessoas pode ser gerenciado de tal maneira que elas possam ter uma carreira recompensadora na organização e está possa ter as pessoas de que necessita para funcionar no longo prazo" (Chiavenato, 2005, p.142).

De acordo com Senge (2006), o Pedagogo Empresarial irá proporcionar um ambiente de aprendizado visando desenvolver as Cinco Disciplinas, baseados neste cinco pilares, destacamos:

Pensamento sistêmico: as empresas são sistemas, todas as partes estão interligadas, assim, quando uma das partes está com problemas mais cedo ou mais tarde acaba afetando as outras. O pensamento sistêmico é pensar contemplando o todo

Domínio pessoal: são poucos os adultos que trabalham no sentido de desenvolver tal disciplina que ajuda a esclarecer as coisas que são realmente importantes para nós, aprofundar nossa visão pessoal, concentrar energias, aprofundar a paciência e buscar nossas aspirações.

Modelos mentais: nas empresas, inclui a capacidade de desenvolver diálogos ricos em aprendizagem, onde as pessoas possam expor seus pensamentos, abertas para ouvir os demais.

Visão compartilhada: surge a partir de um líder que consegue fazer de sua visão individual, uma visão compartilhada e dividida com o grupo, este passa a estar mais comprometido e motivado com as ideias da organização.

Aprendizagem em equipe: ocorre quando o grupo consegue ultrapassar o individual e aprende a trabalhar em equipe, tornando os resultados mais satisfatórios para a organização, além de melhorar o relacionamento interpessoal. Buscando trabalhar principalmente o pensamento sistêmico, onde as pessoas aprende a enxergar a empresa como um todo, não trabalhando só pra si mesmo.

Um dos maiores problema de uma empresa é a falta de comunicação, a comunicação traz para a empresa uma relação melhor entre funcionários, trazendo harmonia fazendo do local de trabalho melhor. Mais nem sempre isso acontece, por falta as vezes de não saber da tamanha importância que isso tem dentro de uma empresa. Uma palavra errada pode causar a não realização da tarefa.

Essa é a tarefa de um profissional capacitado na parte humana da empresa, desenvolver atividades para melhorar a comunicação, desenvolver dinâmicas, excursões, trabalhos, jogos, enfim, tudo que possa melhorar a convivência e melhorar a qualidade de vida, para que todos se sintam importantes e valorizados.

2.5 AS POSSÍVEIS MUDANÇAS E OS BENEFÍCIOS DA EMPRESA COM A PRESENÇA DE UM PEDAGOGO

Não é de hoje que para o funcionário ter um bom rendimento seja necessário estar no cargo onde se encaixa, estar bem remunerado, ser respeitado por seus superiores e ser valorizado como pessoa.

É indispensável as pessoas dentro de uma empresa, são elas que promovem a produção, que recepcionam clientes na melhor qualidade, que competem para que a empresa cresça dentro do mercado, com produtividade, qualidade trazendo assim bons lucros.

O funcionário ser valorizado e compreendido em seu ambiente de trabalho, proporciona o melhor entrosamento e participação dentro das atividades a serem desenvolvidas, formando assim um ambiente bom e agradável de trabalho com todos os envolvidos.

Trabalhar as pessoas não é um trabalho fácil de ser realizado, as vezes parece impossível, mais mesmo sendo um trabalho as vezes desgastante e árduo, ter determinação e entusiasmo, ter garra e saber que tudo é possível e que no final será gratificante, é assim que o profissional que trabalha pessoas deve seguir suas tarefas sendo elas possíveis "impossíveis".

Não é tarefa fácil lidar com o outro, porém, se cada um entender sua parte na construção de um bem comum, de um bem maior dentro da empresa (e não estamos falando só de construção de relacionamentos, mas também como isso leva a empresa a produzir mais e melhor) já é um bom começo (COSTA, 2011, p.23).

Se torna importante intender o ser humano, por que ele traz consigo a vontade de crescer profissionalmente, tem ambições, vontade de ter uma vida melhor, tem sonhos de crescer e aprender cada vez mais, se destacar no meio da multidão.

Sendo assim, dar prioridade para o desenvolvimento da pessoa dentro do seu ambiente de trabalho consiste em construir uma organização inteligente e de sucesso. Respeitar o trabalhador como um ser humano, já é um grande avanço para a construção de uma sociedade mais humana e menos capitalista, o que seria

das organizações se não existisse o homem para movimentar seus maquinários? Como concretizar os objetivos sem seus funcionários? Como iam lucrar sem uma grande produtividade? Simplesmente elas não existiriam sem os seus colaboradores, e se tentasse não sobreviveriam, ou seja sem as pessoas é impossível que a empresa obtenha sucesso.

Por isso é preciso que as empresas invistam em seus funcionários para que ambos trabalhem juntos para buscar os mesmos objetivos.

Há empresas que lançam projetos educativos para todos os colaboradores como sendo um benefício optativo oferecido pela empresa. Assim, por exemplo, um gerente de informática poderá estar matriculado em um curso de Educação Física porque gosta dessa área. Isso não é treinamento, isso é um programa motivacional de estudo. E a mesma empresa ainda pode oferecer bolsas de 50% ou 100% independentemente da remuneração de cada funcionário. Isso é ótimo, mas não deve ser confundido com um programa de treinamento voltado para as demandas da empresa (COSTA, 2011, p.43).

A qualidade de vida no trabalho por poucos vem sendo mais valorizada, de maneira inteligente muitas empresas vêm cultivando o potencial de seus funcionários, oferecendo a eles o que eles necessitam para que supere suas expectativas, tornando assim o ambiente de trabalho melhor, valorizando-os como seres humanos e não apenas como máquinas.

É compreendido que o ser humano se for valorizado e respeitado dentro do seu ambiente de trabalho, melhorará a sua qualidade de vida e conseqüentemente produzirá mais, irá desenvolver suas tarefas com mais desempenho e maior qualidade trazendo benefícios para ambas as partes, assim o administrador terá seus objetivos concluído com sucesso e qualidade e para os funcionários será reconhecido e cada vez mais valorizado profissionalmente.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos tempos atuais de competitividade em que estamos vivendo no mercado de trabalho, surge a necessidade de ter um profissional capacitado e formado para trabalhar o interior do ser humano dentro, dar espaço para esse profissional trabalhar com os funcionários de uma maneira educativa e motivacional, fazendo assim com que os funcionários se sintam valorizados no seu ambiente de trabalho.

As empresas começaram a perceber que não adianta ter várias máquinas grande, ou uma estrutura maravilhosa, se seus funcionários trabalham desanimados, começaram a investir no capital humano, trazendo profissionais, que estimulam e façam com que se sintam valorizados com o seu trabalho e contribuição para a empresa, trazendo treinamentos, capacitação e motivação para os colaboradores da empresa.

Para que a empresa possa ser chamada de organização é preciso que realmente haja organização, é preciso um engajamento e entrosamento entre os membros da mesma, e que todos tenham conhecimento dos objetivos e metas reais da empresa, para que juntos busquem alcançar o resultado desejado.

As empresas estão encontrando dificuldades para contratar novos funcionários, por que o trabalho braçal está diminuindo e assim está sendo valorizado cada vez mais o trabalho mental, onde a pessoa tem que ser criativa, ser inovadora, ter o espírito de empreendedorismo, buscando sempre coisas novas e a maiorias das vezes as empresas não encontram pessoas que se encaixem no perfil que procuram.

Com essa era da tecnologia, o trabalho passa a ser mais individual, cada um em seu setor, trazendo assim problemas como estresse, por que não conseguem mais se relacionar-se, não há mais tempo para o diálogo.

É necessário que as empresas mudem sua visão a respeito do grupo de trabalhadores, não devem mais ser tratado apenas como operadores de máquinas, mas sim como trabalhadores que pensam se organizam que sabem onde querem chegar, que acreditam no seu trabalho e merece respeito, admiração e acima de tudo merecem ser valorizados.

Percebe-se que a parte humana da empresa precisa estar sempre em processo de educação, não a educação escolar, mas uma educação que vise melhorias no comportamento das pessoas, nas relações do dia a dia, pois somos seres de relações, não nos bastamos, precisamos sempre um do outro. Precisamos nos relacionar e comunicar, somos seres inacabados em processo de educação constante, estamos em busca contínua de mudar nossa realidade

Deve ser trabalho a autoestima do grupo continuamente, desenvolver a autoestima do grupo e de total importância, por que é ela que dá forças ao ser humano que há dentro delas, para cada dia ser melhores e buscar o melhor para a sua felicidade, tendo assim mais entusiasmos, mais empolgação em tudo que forem fazer, quanto na vida social, quanto na pessoal.

Antes de pensar em qualquer tipo de mudança é preciso preparar as pessoas que são a principal ferramenta nesse processo, ajuda-las a entender o porquê de tal mudança, quais serão os benefícios e quais são os objetivos a serem alcançados.

Dessa forma entende-se que as relações interpessoais, a valorização da pessoa humana, os trabalhos motivacionais desenvolvidos com o grupo que compõe a empresa, enfim, todo o trabalho realizado nesse ambiente ajuda a tornar o dia a dia dos trabalhadores mais agradável e produtivo deixando de lado aquela rotina maçante e desagradável que muitas vezes impede que a pessoa se levante da cama com vontade, com motivação para encarar mais um dia de trabalho.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. **Pedagogia Empresarial: Saberes, Práticas e Referências**. Rio de Janeiro, 2006, p. 51.

CAVALCANTI, Marcos do Couto Bezerra; GOMES, Elisabeth Braz Pereira; Pereira neto, André Faria de. **Gestão de empresas na sociedade do conhecimento: um roteiro para a ação**. Rio de Janeiro: 2001

CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e competência: gerenciando o seu maior capital**. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Esevier, 2005.

_____. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7.ed. São Paulo: Manole, 2009.

_____. **Gestão de pessoas**. 3 edição. Rio de Janeiro: editora campus, 2008.

COSTA, Marília Maia. **Psicopedagogia empresarial**. 2.ed. Rio de Janeiro: Wak Ed, 2011.

EBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades**. São Paulo: Gente, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

JORGE, Cristiane Dias; FREITAS, Juliana Teixeira; MACHADO, Viviane Hasfeld. **Algumas Considerações sobre o Pedagogo na Empresa**. Rio Grande do Sul 2010. Disponível em: www.ufpel.edu.br/cic/2010/cd/pdf/CH/CH_00013.pdf

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