

## A PEDAGOGIA EMPRESARIAL NA ERA DA INFORMAÇÃO/CONHECIMENTO: atuação (im)possível do pedagogo para a emancipação humana

*Andréa KOCHHANN  
Ândrea Carla MORAES  
Sidney BARBOSA*

GT1 – Inter e Transdisciplinaridade na Educação

**Resumo:** Este trabalho foi norteado pela pesquisa bibliográfica e *estado da arte*, que apresentam estudos referentes à temática abordada, indagando sobre o contexto do Curso de Pedagogia no Brasil e a atuação do Pedagogo além dos ambientes escolares. Ao atuar na empresa, este profissional é considerado como Pedagogo Empresarial, inserido no Departamento de Recursos Humanos. Por meio dessa pesquisa, foi possível observar aspectos fulminantes, assim, como a negociação da mão-de-obra, para tentar suprir as necessidades dos consumidores pertencentes à sociedade capitalista, sendo que, as empresas qualificam os funcionários com a intuição de ter uma produção mais rápida e, conseqüentemente, obter maior lucratividade. Outro ponto marcante é a atuação do Pedagogo Empresarial, tendo o designo de atuar em prol de indivíduos críticos, participando do desenvolvimento intelectual dos trabalhadores e objetivando a humanização/emancipação dos mesmos. Também, é imprescindível que os empresários busquem melhores condições para que seus funcionários realizem as atividades e valorizem o capital intelectual dos mesmos, fazendo com que estes participem das tomadas de decisão, sejam seres ativos no ambiente empresarial.

**Palavras-chave:** Pedagogo Empresarial. Humanização. Emancipação.

### Introdução

O século XXI é marcado pelas diversas transformações na sociedade capitalista e, em especial nos processos produtivos do universo empresarial, pois, as empresas devem suprir as necessidades de seus consumidores, visando alto nível de produtividade. Diante disso, é válido enfatizar a inserção do Pedagogo nesse ambiente, destacando as contribuições que este profissional irá acarretar para as empresas. Assim, faz-se necessário analisar o tema (com base em subsídios teóricos), tendo o intuito de demonstrar como o Pedagogo Empresarial deve atuar nesse espaço, objetivando obter a emancipação dos trabalhadores.

Nesse contexto, é possível indagar sobre “Quais são as características do Pedagogo Empresarial na Era da Informação/Conhecimento, visando à humanização/emancipação da equipe de trabalhadores?”. Dessa forma, o objetivo geral foi analisar aspectos que envolvam a atuação do Pedagogo no ambiente empresarial, avaliando o seu papel como ser humanizador e

emancipador, sendo importante ter indivíduos que auxiliem no processo de emancipação dos funcionários.

## **Metodologia**

Para essa pesquisa de cunho científico, tornou-se importante definir o tipo de pesquisa a ser trabalhada. Neste artigo foi realizada a pesquisa bibliográfica, que consiste em análises bibliográficas, fichamento, resumo, estado da arte, entre outros meios que possibilitem enriquecer o tema exposto, dando ênfase nos pontos que possuam maior significância. Com o intuito de enriquecer este trabalho utilizou-se a pesquisa bibliográfica, consistindo em resumo, leitura, anotações, análise e interpretação de artigos, dentre tantos outros documentos referentes ao tema abordado.

Para uma visão mais ampla do trabalho, fez-se imprescindível realizar a pesquisa denominada Estado da Arte. Para a execução do Estado da Arte foram selecionadas a Universidade Federal de Goiás (UFG) e Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO), sendo escolhidas por serem de âmbito público e privado e, de fácil acesso. A pesquisa consistiu em mapear os trabalhos acadêmicos (teses e dissertações) relacionados aos itens pesquisados, sendo: Pedagogo Empresarial; Pedagogo Empresarial na Era da Informação; Pedagogo Empresarial na Era do Conhecimento; Desenvolvimento da Equipe na Era da Informação; Desenvolvimento da Equipe na Era do Conhecimento; Equipe Emancipada. Esses termos foram os descritores de busca, os quais poderiam estar nos títulos ou palavras-chave. Não foram encontrados trabalhos. O que gera algumas inquietudes.

## **Contextualizando a formação do pedagogo: a historicidade**

Para analisar aspectos que envolvam a atuação do Pedagogo no ambiente empresarial, avaliando o seu papel como ser humanizador e emancipador, é necessário conhecer a historicidade de seu curso formador, bem como as possibilidades de atuação no espaço empresarial e as questões que envolvem uma liderança para a emancipação dos trabalhadores. Ao analisar o percurso histórico do Pedagogo, fica evidente que seu campo de atuação passou por diversas modificações. Essas mudanças foram decorrentes das necessidades dos indivíduos (com faixas etárias variadas) em aguçar sua bagagem de conhecimento/criticidade.

Diante disso, faz-se necessário realizar uma breve abordagem do contexto histórico do Curso de Pedagogia no Brasil, dando ênfase em alguns acontecimentos (marcos legais), tais como a criação do curso e, posteriormente, perpassando por algumas Leis e Pareceres. Tendo o intuito de obter maior compreensão dos fatos que foram marcantes para o processo de desenvolvimento e valorização do Pedagogo. A criação do Curso de Pedagogia ocorreu nos anos de 1930. Foi um momento promissor para debater assuntos referentes “[...] a criação das primeiras universidades brasileiras.”, como é enfatizado por Brzezinski (1996, p. 18). Nesse contexto, Saviani (2004) também dispõe que, este curso foi regulamentado na década de 1939, por meio do Decreto n. 1.190,

[...] a Faculdade Nacional de Filosofia foi estruturada em quatro seções: Filosofia, Ciências, Letras e Pedagogia acrescentando, ainda, a de Didática, considerada como “seção especial”. Enquanto as seções de Filosofia, Ciências e Letras albergavam, cada uma, diferentes cursos, a de Pedagogia, assim como a seção especial de Didática, era constituída de apenas um curso cujo nome era idêntico ao da seção. Está aí a origem do Curso de Pedagogia. (SAVIANI, 2004, p. 117).

Dessa forma, vale-se reforçar que, com essa regulamentação ficou determinado à formação de “[...] bacharéis e licenciados para várias áreas, entre elas, a área pedagógica [...]”. Nessa perspectiva o Pedagogo foi considerado como “Técnico em Educação”, tal como é ressaltado por Machado (2013, p. 29). Saviani (2004, p. 117) dispõe que, os cursos considerados como “modelo padrão”, situados nas faculdades no Brasil, assim como o curso de Pedagogia, eram compostos pelo “[...] bacharelado, com a duração de três anos, e a licenciatura”. Porém, para obter o “diploma de licenciado” seria preciso cursar durante três anos o curso de bacharelado e em seguida deveria cursar mais um ano do curso de Didática, esse era o modelo padrão federal, “[...] esquema conhecido como ‘3+1’”. Sendo que, segundo Machado (2013, p. 33),

Por consequência da LDB n. 4.024/1961, o Curso de Pedagogia sofreu uma regulamentação por meio do Parecer 251/1962. Esse Parecer, relatado no Conselho Federal de Educação (CFE) por Valmir Chagas, regulamentava o currículo mínimo para o bacharelado e a licenciatura em Pedagogia.

Com a regulamentação do Parecer 251/1962, teve-se o intuito de ir além do modelo que foi decidido pelo padrão federal. No entanto, o mesmo pretendia apenas designar

especialistas, não aprofundando na identidade pedagógica dos profissionais da educação, apenas tratando do tempo e das disciplinas obrigatórias.

Ainda de acordo com Saviani (2004, p. 119), o Curso de Pedagogia passou por outra regulamentação, por meio do Parecer 252/1969, tendo Valmir Chagas como responsável, porque entrou em vigência a “[...] lei da reforma universitária [...]”. Nesse sentido, Machado (2013) assevera que o Parecer 251/1962 e 252/1969, estabeleceu que o profissional da educação apresentava-se uma “identidade tecnicista”. Ao longo dos anos da ditadura militar nada se instituiu quanto à identidade do Pedagogo, apesar de duas mudanças na lei educacional, em 1971 e 1982. Após a retomada da democracia e com a nova constituição democrática, as discussões se acirram. Principalmente, após a elaboração da nova Lei de Diretrizes e Bases, a LDB 9.394/96, que apresentou em seus Art. 62, 63 e 64 questões inerentes ao Pedagogo, mas que o desqualificava.

Isso gerou manifestações de grupos a favor do Curso de Pedagogia, de tal forma que durante uma década lutaram pelo reconhecimento do Curso de Pedagogia e pela normatização de sua identidade. O que só aconteceu com a Resolução CNE/CP n. 01/2006. De acordo com Machado (2013), atualmente a “identidade” do Pedagogo pauta-se na “docência”, com características mais críticas e emancipadoras. Assim como é exposto na Resolução CNE/CP n. 01/2006,

Art. 2º § 1º Compreende-se a docência como ação educativa e processo pedagógico metódico e intencional, construído em relações sociais, étnico-raciais e produtivas, as quais influenciam conceitos, princípios objetivos da pedagogia, desenvolvendo-se na articulação entre conhecimentos científicos e culturais, valores éticos e estéticos inerentes a processos de aprendizagem, de socialização e de construção do conhecimento, no âmbito diálogo entre diferentes visões de mundo (BRASIL, CNE/CP n. 01/2006, p. 01).

O art. 4 apresenta que o Pedagogo pode atuar em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos com “planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de projetos e experiências educativas não-escolares;”. Assim, a docência deve ser compreendida num contexto mais amplo, pois, o Pedagogo não está sendo formado simplesmente para lecionar. Sendo que, delimitar a atuação deste profissional apenas como professor é restringir o potencial de sua inclusão na práxis educativa. Candinha (2011, *apud* LOPES, 2011, p. 20), ressalta que,

Sendo assim, além das atividades escolares propriamente ditas, como professores de diversos níveis de ensino, gestores, planejadores,

coordenadores, orientadores, supervisores educacionais, os pedagogos atuam também como formadores, animadores, instrutores, organizadores, técnicos, consultores, orientadores que desenvolvem atividades pedagógicas (não escolares) em órgãos públicos e privados ligados às empresas, à cultura, aos serviços de saúde, alimentação, promoção social etc.

Para Pimenta (2006, p. 56) este profissional, também, pode atuar como pesquisador, objetivando a busca por práticas inovadoras, por meio da reflexão de suas ações e implantação de métodos que o auxiliem no processo de emancipação dos indivíduos. Dessa forma, a

Pesquisa e ensino que, enquanto práxis educacional, têm como direção de sentido o interminável projeto histórico de humanização dos homens, ou seja, a desalienação – a transformação das condições sociais produtivas e reprodutivas da alienação (desumanização).

Nesse contexto, fica evidente que a formação do Pedagogo não se resume somente no espaço escolar. O leque de atuação deste profissional é mais abrangente, o mesmo pode atuar em diversos ambientes, ou seja, em todos os locais onde esteja necessitando de novos conhecimentos, independente da faixa etária e do espaço que os indivíduos ocupam.

### **Atuação do pedagogo no ambiente empresarial: uma relação (im)possível**

Sabendo da amplitude da atuação do Pedagogo, vale-se refletir qual é o papel deste profissional no ambiente empresarial. Sendo que, o mesmo é formado e preparado para mediar o processo de ensino e aprendizagem, tendo o intuito de auxiliar o aluno na busca por novos conhecimentos. Nos ambientes empresariais não é diferente, pois, o Pedagogo tem a função de instigar os trabalhadores, estimulando-os a desenvolverem a capacidade intelectual e propiciando uma reflexão mais crítica do espaço em que trabalham. Assim, promoverá constantemente a construção e reconstrução das aprendizagens. O Pedagogo irá auxiliar os indivíduos na busca por resultados satisfatórios, visando o bem-estar social do trabalhador. Lopes *et al* (2006, *apud* RIBEIRO, 2010, p. 10) compreende,

[...] a Pedagogia Empresarial como um elemento de articulação entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias organizacionais. Ratificam que o pedagogo empresarial desenvolve suas atividades com o Departamento de Recursos Humanos, hoje com uma mais abrangente dos fenômenos organizacionais. Em outras palavras, as ações deste departamento ultrapassam os aspectos instrumentais e tornam-se mais sensíveis à dinâmica das relações entre indivíduo e sociedade; compreendem que o espaço

organizacional é, sobretudo, um espaço de valorização da dimensão e da dignidade humanas.

Nesse sentido, torna-se significativa a participação dos envolvidos no ambiente empresarial em todo processo de produção, estabelecendo mecanismos capazes de fazer com os mesmos tenham compreensão mais ampla do procedimento. Ribeiro (2010, p. 20) argumenta que,

Ao serem aplicados os enfoques sistêmico e global aos processos de aprendizagem em uma empresa, a distinção entre ensino e aprendizagem perde a importância, privilegiando um planejamento que contemple o ensino e a aprendizagem como faces de um mesmo processo e, portanto, indissociáveis. Tanto quem ensina quanto quem aprende beneficiam-se do processo.

Para tal, é preciso que as empresas propiciem momentos de aprendizagem para seus funcionários. Sendo que, “A ideia de parceria entre pessoas e organização implica que estas sejam efetivamente envolvidas na melhoria e no aperfeiçoamento daquilo que fazem hoje, assim como na criação de seu futuro.”, como é enfatizado por Ribeiro (2010, p. 17).

Os funcionários não devem ser considerados como instrumentos pertencentes à empresa. Os momentos de aprendizagem não podem ser realizados, com o intuito de se sobressair na concorrência, ou, aumentar o lucro. Mas devem ser “pautados na habilidade de estabelecer análises, interpretações e soluções diante de situações inesperadas”, como é enfatizado por Frigotto (2000, p. 177). No entanto, Kuenzer (2009, p. 32) ressalta que na produção capitalista o trabalhador tornou-se um ser alienado por seu próprio trabalho, nessa corrente o fator principal do processo é a produtividade.

A história da formação do trabalhador no capitalismo é a história de sua desqualificação, fato este apontado por Marx e que permanece encoberto nas obras dos economistas burgueses, cujo discurso é o da qualificação como resultado do desenvolvimento do capitalismo.

Nesse modelo de sociedade capitalista, qualificam-se os trabalhadores com o foco no aumento da produção, visando ter menor índice de desperdícios de materiais, tendo como papel prioritário a maior obtenção de lucros. Por isso, destaca-se a desqualificação do trabalhador, pois, estão simplesmente vendendo sua mão-de-obra. Portanto, Frigotto (2000, p. 31-32) expõe que,

A qualificação humana diz respeito ao desenvolvimento de condições físicas, mentais, afetivas, estéticas e lúdicas do ser humano (condições omnilaterais) capazes de ampliar a capacidade de trabalho na produção dos valores de uso em geral como condição de satisfação das múltiplas necessidades do ser humano no seu devenir histórico. Está, pois, no plano dos direitos que não podem ser mercantilizados e, quando isso ocorre, agride-se elementarmente a própria condição humana.

Apesar dessa forma capitalista de administrar os espaços empresariais, é essencial estabelecer momentos que possibilitem a qualificação com objetivo de chegar à humanização/emancipação. Assim, proporcionará aos funcionários agirem de forma crítica, ou seja, ao realizar as atividades os mesmos terão uma visão mais ampla do processo, possibilitando aguçar seus pensamentos e não agirão como meras máquinas. Estes irão constituir meios eficazes, com a intenção de auxiliá-los a se posicionarem diante das situações diárias. Dessa forma, para Kuenzer (2009, p. 15) fica evidente que,

[...] a qualificação do trabalhador compreendida como aquisição do conteúdo do trabalho desenvolvido pelo capitalismo é fundamental, mas não esgota a questão; é imprescindível o desenvolvimento da consciência da classe trabalhadora, de tal modo a permitir a superação do modo capitalista de trabalho.

Entretanto, Lopes *et al.* (2006, *apud* RIBEIRO, 2010, p. 10) afirmam que, as mudanças que ocorrem na sociedade acarretam consequências para as empresas. Com isso aumentam as exigências no momento da contratação, visto que, estão em busca de indivíduos que possuem

[...] competências necessárias ao profissional moderno, o espírito de liderança, a orientação para o cliente, a orientação para resultados, a comunicação clara e objetiva, a flexibilidade e a adaptabilidade, a criatividade e a proatividade, e a aprendizagem contínua.

O ambiente empresarial almeja indivíduos capacitados, que estejam sempre bem informados, para assim conseguirem acompanhar as modificações sociais e, principalmente, sejam capazes de realizarem suas atividades, sem muitos gastos tanto financeiros quanto de tempo, pois, devem suprir as demandas de produtos. Esses são alguns aspectos presentes na Era da Informação, pois, a sociedade está rodeada de informações, sendo por meio de panfletos, outdoor, internet, entre tantos outros meios de comunicação. Nesse contexto, compete aos trabalhadores armazenarem o maior índice de informações. Isso não basta.

As pessoas necessitam de auxílio para ampliar seus conhecimentos. O Pedagogo como parte integrante do Departamento de Recursos Humanos, deve possibilitar o aprendizado contínuo, visando incentivar a autonomia e as relações sociais com os funcionários, pois, sabe-se que,

Independente ou não da escola, os seres humanos acumulam conhecimento. A realidade na sua dimensão social, cultural, estética, valorativa etc., historicamente situada, é o espaço onde os sujeitos humanos produzem seu conhecimento. Trata-se de uma realidade “singular e particular”. É a partir desta realidade concreta que se pode organicamente definir o “sujeito do conhecimento” e os métodos, as formas de seu desenvolvimento. Este, para ser democrático, deve tender à universidade. (FRIGOTTO, 2000, p. 55).

Entende-se que a Era do Conhecimento esta pautada por critérios ligados a realidade dos indivíduos, tornando-os seres pensantes e emancipados. Porém, o ambiente empresarial estabelece momentos de treinamento, inferindo que as empresas nem sempre visam à humanização como ponto principal, tendo em vista

[...] a preparação do funcionário para atuar de acordo com as características e as exigências do cargo, a reciclagem dos funcionários já admitidos quanto as novas metodologias, técnicas e/ou procedimentos no trabalho, o estímulo à permanência do funcionário na organização e o aumento da produtividade do trabalho na organização. (CARVALHO, 1989, *apud* RIBEIRO, 2010, p. 66).

Nessa acepção, vale-a ressaltar alguns benefícios que são acarretados por meio da implantação do treinamento nas empresas, ficando visível que o objetivo está pautado na lucratividade, assim como é proposto por Ribeiro (2010, p. 67), destacando os seguintes:

- Aumento da produtividade em menor espaço de tempo.
- Funciona como forma de diagnóstico permanente das necessidades de formação/treinamento.
- Permite um acompanhamento mais preciso dos desempenhos individuais e grupais.
- Oferece *feedback* permanente.
- Aprimora aspectos relacionais e motivacionais.
- Oferece oportunidade de valorização do aprendiz.
- Contribui para a diminuição dos desperdícios, quer na utilização dos equipamentos, quer na utilização do tempo.

As vantagens constituídas por Ribeiro (2010) tornam-se o pilar de muitas empresas. No entanto, é significativo que os empresários adaptem estas vantagens da melhor forma possível, acarretando contribuições tanto a empresa quanto aos trabalhadores. Tendo o intuito

de adaptar os meios de aprendizagem de acordo com as necessidades dos funcionários, visando indivíduos emancipados. Frigotto (2000, p. 31) adverte sobre a qualificação dos trabalhadores, expondo que

A luta é justamente para que a qualificação humana não seja subordinada às leis do mercado e à sua adaptabilidade e funcionalidade, seja sob a forma de adestramento e treinamento estreito da imagem do *mono* domesticável dos esquemas tayloristas, seja na forma do polivalência e formação abstrata, formação geral ou policognição reclamadas pelos modernos *homens de negócio* (Veblen, 1918) e os organismos que os representam.

É imprescindível enfatizar a importância dos trabalhadores no processo de produção dos produtos/serviços, sabendo que os mesmos são seres pensantes e podem auxiliar em diversos âmbitos, tanto na execução das atividades quanto na tomada de decisões, juntamente com os envolvidos no ambiente empresarial. Dessa forma, fica evidente a significância dos empresários investirem no capital intelectual dos trabalhadores, não visando o lucro imediato como o alicerce da empresa, uma vez que estes não máquinas para serem tratados como tal.

### Considerações finais

Como foi mencionado anteriormente, a sociedade passa por constantes transformações, que acarretam consequências para todos os integrantes e, principalmente, para o ambiente empresarial, pois, as empresas devem acompanhar essas mudanças, com o intuito de suprirem as necessidades dos clientes. Para tal, os conhecimentos dos trabalhadores, devem ser estabelecidos por meio da utilização de métodos que possibilitem a construção de uma aprendizagem significativa, visando se tornarem mais humanos e, conseqüentemente, indivíduos emancipados.

Dessa forma, é válido frisar a importância do meio empresarial auxiliar os indivíduos na busca pelo conhecimento, sendo imprescindível ser renovado de forma constante e, conseqüentemente, construindo caminhos para o desenvolvimento de trabalhadores emancipados, este é o principal papel do Pedagogo Empresarial.

A qualificação dos funcionários pode ser pautada na Era da Informação, que visa o aumento da produtividade e do lucro, tendo em vista a eficiência, aumentar a produção e gastar menos recursos. Nesse sentido, o trabalhador é considerado como instrumento pertencente à empresa, que pode se alienar. Porém, na Era do Conhecimento, a qualificação possui a característica de tornar os trabalhadores mais humanos e como consequência seres

emancipados. Nesse contexto, o lucro é considerado como resultado do processo de humanização, envolvimento e emancipação dos funcionários.

O que se percebe, é que se torna significativa destacar a importância de ter indivíduos em prol de uma equipe que trabalha a cultura do conhecimento nos ambientes empresariais, tendo o objetivo de formar pessoas críticas, reflexivas e atuantes de forma ativa no espaço empresarial.

Mediante as questões capitalistas e mercadológicas exprime que o Pedagogo Empresarial favorece a reprodução das relações sociais e a lucratividade na produção, atendendo a sociedade da informação. Contudo, o senso pedagógico e humano da formação, inserido na sociedade do conhecimento, visa atuar enquanto Pedagogo Empresarial para a emancipação dos sujeitos, o que levaria a um longo prazo à lucratividade, mas não alienado.

É possível destacar que o Pedagogo Empresarial poderá auxiliar os trabalhadores a serem indivíduos humanizados e por consequência emancipados, estimulando-os e conduzindo-os a aguçar o pensamento crítico, por meio da inserção de novos conhecimentos, ajudando-os na resolução de situações inesperadas. Com isso, fica evidente que a pesquisa corroborou com a hipótese.

O Pedagogo Empresarial presente na Era da Informação que se diz do conhecimento, visando à humanização e a emancipação da equipe de trabalhadores, deve apresentar as seguintes características: Auxiliar no desenvolvimento das capacidades intelectuais dos trabalhadores; Trabalhar a autonomia dos indivíduos, ajudando-os a traçar suas metas enquanto seres pensantes; Incentivar a criatividade, possibilitando a mudança de métodos que ajude os funcionários nas realizações das atividades; Ajudar na adaptação com as mudanças que ocorrem no ambiente empresarial, tendo a compreensão de que a sociedade passa por constantes transformações; Instigar a criticidade, com o intuito que o trabalhador consiga resolver situações desafiadoras.

Com a realização desta pesquisa, foi possível levantar outras inquietações, podendo enfatizar a utilização de jogos nos ambientes empresariais como estratégia para o desenvolvimento do capital intelectual dos trabalhadores, visando à humanização/emancipação. Esta temática poderá ser aprofundada em trabalhos futuros.

## Referências

BRASIL. **Resolução CNE/CP n. 01/2006**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia, Licenciaturas. Diário Oficial da União (DOU), Poder Executivo,

Brasília, DF, 16 de maio, 2006. Disponível em:

<[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01\\_06.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01_06.pdf)>. Acesso em: 07 março 2016.

BRZEZINSKI, Iria. **Pedagogia, pedagogos e formação de professores: busca e movimento.** Campinas, SP: Papirus, 1996.,.

FERREIRA, Norma Sandra de Almeida. **As pesquisas denominadas “Estado da Arte”.**

Educação & Sociedade, ano XXIII, nº 79, Agosto/2002. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/es/v23n79/10857.pdf>>. Acesso em: 29 fev. 2016.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real.** 4. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

GRAMSCI, Antônio. **Os intelectuais e a organização da cultura.** 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira S.A., 1982.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Pedagogia da fábrica.** 7. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

LOPES, Izolda (Orgs.); TRINDADE, Ana Beatriz; CADINHA, Marica Alvim. **Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação.** 4. ed. Rio de Janeiro: Wak Ed., 2011.

MACHADO, Andréa Kochhann. **Desenvolvimento do curso de Pedagogia da UEG (2000-2010).** 2013. 232 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Católica de Goiás, Goiânia.

PIMENTA, Selma Garrido et. al. (Orgs.). **Pedagogia, ciência da educação?.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa.** 6. ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.

SAVIANI, D. **O espaço acadêmico da pedagogia no Brasil: perspectiva histórica.** Paidéia – Cadernos de Psicologia e Educação, São Paulo – USP, v. 14, n. 28, p.113-124, mai./ago. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/paideia/v14n28/02.pdf>>. Acesso em: 22 fev. 2016.