

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: A IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO PARA A FORMAÇÃO HUMANA

BUTZGE, Daiane Inês¹
DETERS, Janaína Giehl²
PASCHOALLI, Daiana Raquel³

RESUMO: O presente artigo parte da experiência com nossa prática de estágio, bem como, traz a escrita de autores que sustentam o tema abordado, apresentando a importância do trabalho de um pedagogo dentro do contexto empresarial, ampliando o nosso olhar sobre as diferentes áreas de atuação do pedagogo, que não seja restritamente nas escolas. Esse projeto foi realizado na disciplina de Estágio Supervisionado V- Espaços Não Escolares e aplicado com dois grupos do projeto Jovem Aprendiz da empresa Seara Alimentos LTDA. A metodologia usada foi em forma de oficina, apresentando a parte teórica e realizando atividades práticas. O objetivo foi estimular o trabalho em equipe a fim de obter melhores resultados e boa lucratividade dentro da empresa, resgatando atitudes de convivência, participação, responsabilidade e comprometimento. Consideramos que sair do ambiente escolar, foi uma experiência desafiadora e muito significativa, pois trabalhar com os funcionários de uma empresa fez com que ampliássemos o nosso olhar sobre a importância da atuação do pedagogo no âmbito empresarial, além de conhecer a realidade e o trabalho que nela ali é realizado.

Palavras chave: Pedagogia empresarial; Relacionamento humano; Estágio Supervisionado; Formação docente.

ABSTRACT: This article presents the experience with our stage of practice and brings the speech of authors that support the topic discussed, showing the importance of the work of a teacher in the business environment, expanding our view of the different areas role of the teacher, which is not restricted in schools. This project was undertaken in the discipline Supervised Internship V- spaces School and not applied to two groups of project Young Apprentice of Seara Alimentos LTDA. The methodology used was in the form of workshop, presenting the theoretical part and performing practical activities. The aim was to encourage teamwork in order to achieve better results and good profitability within the company, rescuing coexistence of attitudes, participation, responsibility and commitment. We believe that out of the school environment was a challenging and very significant experience, since working with the employees of a company led us to expand our view of the importance of the teacher's role in the business context, and know the reality and the work there it is carried out.

Keywords: Business Education; Human relations; Performance; Internship.

¹ Acadêmica do curso de Pedagogia da FAI Faculdades, 7º semestre. E-mail: daianebutzge@hotmail.com

² Acadêmica do curso de Pedagogia da FAI Faculdades, 7º semestre. E-mail: fofinha_ina@hotmail.com

³ Professora do Curso de Pedagogia da disciplina de Estágio Supervisionado V- Espaços Não-Escolares, FAI Faculdades. E-mail: daiapaschoali@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo surge a partir da experiência proporcionada pelo Estágio Supervisionado V- Espaços Não Escolares durante o 7º semestre do curso de Pedagogia da FAI Faculdades. Este componente curricular nos remete ao conhecimento e a oportunidade de atuação em espaços não escolares, como empresas e diferentes organizações.

Consideramos de extrema importância a presença dos estágios supervisionados, no currículo dos cursos de licenciatura, pois são estes estágios que oportunizam aos acadêmicos momentos em que ocorre a relação entre teoria e prática. Estes momentos são preciosos para que possamos conhecer e compreender as realidades do processo educacional nas diferentes etapas e espaços, bem como, ampliar nosso olhar sobre a área que queremos atuar.

A experiência do estágio citada posteriormente teve sua realização em contexto empresarial. O qual nos oportunizou conhecer e compreender o âmbito empresarial. Visando a atuação do pedagogo sob diferentes possibilidades na sociedade, que não seja restrito às salas de aulas das escolas públicas e/ou particulares.

Compreendemos assim que a atuação do pedagogo na sociedade atual vai além da docência e da prática pedagógica no âmbito escolar, podendo este atuar em campos profissionais. Todavia foi justamente a partir desse estágio em espaços não escolares que surgiu a motivação em buscar a oportunidade de trabalhar uma oficina dentro do âmbito empresarial, com o objetivo de conhecer como se dá o trabalho dentro de uma empresa, além de, trabalhar a formação humana, retomando a importância do pedagogo dentro de uma empresa. A partir desta ótica buscamos contato com a empresa Seara Alimentos LTDA, para possível realização da oficina, tendo como público alvo os participantes do projeto Jovem Aprendiz.

Procurando conhecer mais sobre o tema em questão, sustentamos nossas discussões em alguns referenciais teóricos, com o propósito de refletir sobre a importância do pedagogo na formação humana no âmbito empresarial. Desta forma, o artigo exposto tem o propósito de considerar sobre o papel do pedagogo referente às atividades vinculadas ao treinamento, a capacitação de pessoas e a formação profissional qualificada dentro de uma empresa.

Contudo, no decorrer deste artigo o alvo maior a ser elucidado se refere à atuação do pedagogo no contexto empresarial, mostrando a importância deste campo

profissional, bem como, a importância do pedagogo para o aprimoramento de novas competências no funcionário, a fim de um maior rendimento no exercício das tarefas, qualidade e produtividade, e acima de tudo, uma gestão e qualificação pessoal de êxito.

O tema do projeto surgiu através de uma conversa realizada com a responsável pelo setor do Programa Jovem Aprendiz. Nesse diálogo, a coordenadora ressaltou a importância de uma boa convivência entre os funcionários no ambiente de trabalho. Abordou que é essencial o trabalho em grupo, o trabalho cooperativo além do bom relacionamento interpessoal. Ressaltou que para um bom desempenho da empresa é necessário o comprometimento de todos que fazem parte dela. Levando em consideração as colocações da coordenadora e uma conversa com a orientadora do estágio, optamos por trabalhar com o tema: “A formação humana no contexto empresarial: reflexões quanto à relação intra/interpessoal”. Consideramos que esse tema é de grande relevância, pois conseguimos abordar vários aspectos que são necessários para um relacionamento saudável dentro de uma empresa, ou em qualquer outro ambiente social.

Trabalhar o relacionamento interpessoal é um desafio, pois quando se trata de aceitar, ouvir, compreender o próximo nunca estamos totalmente preparados. Pensando nisso, buscamos abordar o relacionamento intrapessoal, que seria justamente a capacidade de compreensão e conhecimento do Eu, pois, só podemos aceitar e compreender o outro a partir do momento em que nos autoconhecemos e temos compreensão de nossas próprias atitudes.

2. REFLEXOS SOBRE A PEDAGOGIA EMPRESARIAL

A pedagogia empresarial é uma possibilidade de atuação do pedagogo que surgiu diante a necessidade de preparação dos indivíduos que trabalham dentro de uma empresa. No mundo globalizado e diante das mudanças da sociedade atual, a formação profissional qualificada esta sendo exigida constantemente.

É interessante perceber que a atuação do pedagogo na empresa tem como pressupostos principais a filosofia e a política de recursos humanos adotados pela Organização. Daí o cuidado para não imaginar que o treinamento tem um fim em si mesmo ou que a postura a adotar na empresa é a mesma a ser adotada na escola. (RIBEIRO, 2008, p. 9-10).

O pedagogo passa a ganhar espaço no âmbito empresarial, na área dos Recursos Humanos, trabalhando com o treinamento e a gestão de pessoas, desenvolvendo competências no profissional das empresas, como o espírito de liderança, comunicação clara e objetiva, a criatividade, a autoestima, a flexibilidade, e acima de tudo trabalhando o relacionamento entre os profissionais que constituem a empresa. (RIBEIRO, 2008).

No cenário atual, no qual estamos inseridos, perante as intensas transformações que vem ocorrendo na sociedade, é de suma importância que a empresa invista em aspectos relacionados à formação humana, e não somente, nas habilidades técnicas de seus funcionários.

Eboli (2004, p. 37) relata que:

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 na aquisição de conhecimento técnico e instrumental.

Nesse sentido defendemos que é nítida a importância do capital humano no ambiente de trabalho, criando um perfil de funcionários inovadores que refletem e aplicam seus conhecimentos em busca do sucesso da empresa. Nesse sentido, assuntos que possuem relação com a gestão de pessoas recebem cada vez mais destaque. A empresa é um espaço educativo, pois, há uma relação de pessoas em busca de objetivos comuns. Dessa forma, a importância da educação no ambiente de negócios gera uma valorização na função do pedagogo empresarial, sendo este um dos responsáveis pelo efeito do processo de ensino aprendizagem.

Ribeiro (2008, p.11) considera:

A empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas em torno de atividade com objetivos específicos e, portanto, como um espaço também aprendente, cabe à Pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos, tendo sempre como pano de fundo a realização de ideias e objetivos precisamente definidos. Tem como finalidade principal provocar mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto a qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal.

Sendo assim, dentro do âmbito empresarial é indispensável o trabalho destes pedagogos com os funcionários, fazendo com que os mesmos sintam-se bem no

ambiente de trabalho, pois quando o funcionário se sente bem e valorizado, cresce sua autoestima e conseqüentemente a vontade de trabalhar cresce junto, favorecendo o trabalhador e a empresa.

A atuação do profissional de pedagogia nas organizações será importante e positiva na medida em que elas não estejam visualizando apenas a manutenção de políticas de RH clientelistas, mas sim estejam preocupadas com o desenvolvimento humano de forma efetiva voltadas para a potencialização da inteligência de cada um individualmente e da organização como um todo. (ALMEIDA, 2006, p.130).

Desta maneira, o pedagogo empresarial busca perceber o indivíduo em sua singularidade, observando que cada pessoa é diferente da outra, destacando a importância de saber respeitar estas diferenças, a fim de potencializar o trabalho em busca de um objetivo comum, bem como, proporcionar um ambiente de trabalho harmonioso que visa o sucesso da empresa como um todo.

De acordo com Chiavenato (2004, p. 338):

As pessoas constituem o principal patrimônio das organizações. O capital humano das organizações – composto de pessoas que vão desde o mais simples operário ao seu principal executivo – passou a ser uma questão vital para o sucesso do negócio, principal diferencial competitivo das organizações bem-sucedidas.

Diante desta perspectiva, o pedagogo empresarial é imprescindível, para trabalhar este desenvolvimento dos indivíduos, e ao mesmo tempo, construir estratégias organizacionais. É nesse sentido que o pedagogo dentro de uma empresa é capacitado para qualificar o grupo funcional, desenvolvendo capacidades e atitudes nos funcionários, tendo em vista um ambiente organizacional agradável e produtivo.

3. A FORMAÇÃO HUMANA NO CAMPO PROFISSIONAL: APRENDENDO A CONVIVER, COOPERAR E SE RELACIONAR

Considerando algumas leituras realizadas (Ribeiro, Lopes) percebemos que atualmente o cenário empresarial se encontra em constante busca por pessoas qualificadas e capacitadas para trabalhar em suas empresas. Por isso, muitas pessoas cursam uma faculdade, fazem cursos de aperfeiçoamento para conseguir então, estar aptas e qualificadas para o mercado de trabalho. Muito se fala em qualificar as pessoas

para o mercado de trabalho, porém, quando se fala em qualificação, poucas vezes se pensa em trabalhar o lado emocional das pessoas, o que nos dias atuais é de fundamental importância, pois se você não se conhece e não tem uma gestão de suas próprias emoções, pode acabar por encontrar dificuldades nos relacionamentos no ambiente de trabalho.

Cury (2015, p.15) afirma que,

Aposentar a mente [...], compromete as finíssimas tarefas de acessar a memória e construir cadeias de pensamentos. Muitos aposentam a própria mente anos e décadas antes de se aposentarem no trabalho; desenvolvem um raciocínio preguiçoso, bem como percepção, intuição criativa, imaginação e consciência crítica limitadas e lentas.

Percebe-se assim a necessidade de se trabalhar o lado emocional das pessoas, instigar a mente, pois não ficamos velhos apenas de corpo, ficamos velhos de alma, de mente e de coração.

Quando somos jovens sempre estamos buscando novos conhecimentos, buscando sempre aprender mais e mais, porém quando chega a certa altura pensamos que já sabemos tudo, e fechamos nossa mente para novas ideias, novas possibilidades. Segundo Cury (2015, p. 19) “A autossuficiência é um câncer para a continuidade do crescimento, justamente pelo fato de não necessitar de qualquer ajuda ou interação dos outros para viver”.

Sabe-se que através da interação com as pessoas nos deparamos com constantes informações e conhecimentos, sendo que estas informações darão continuidade ao crescimento profissional e pessoal. Sendo assim, abordar questões voltadas à formação humana é essencial dentro e fora do ambiente empresarial.

De acordo com Lopes (2008) alguns anos atrás o foco da empresa era desenvolver profissionais competentes na área do conhecimento e em habilidades técnicas para o determinado cargo e para o andar de suas atividades. Hoje, as empresas já estão ampliando o seu olhar, percebendo a necessidade de se trabalhar, sobretudo a formação humana, o comportamento, o desenvolvimento de atitudes, a convivência e o relacionamento intrapessoal e interpessoal. Todas estas atitudes voltadas ao comportamento do ser humano estão presentes no cotidiano e nas relações de vida das pessoas, sendo elas na vida profissional, ou pessoal.

Lopes (2008, p.29) nos afirma que: “É no desenvolvimento humano e em seus aspectos individual, emocional, coletivo, ético que faz o diferencial hoje; são estas

ATITUDES do sujeito diante da vida social, pessoal e profissional que possibilitarão o sucesso da empresa.” Sendo assim, investir no capital intelectual dos funcionários da empresa é essencial, pois quanto mais se investe no seu aperfeiçoamento, mais ele se torna valioso e mais resultados trará para a mesma.

Conforme Lopes (2008, p.29):

É inconcebível que uma empresa moderna não veja que o investimento no seu capital intelectual é que faz toda a diferença: vale mais investir na qualificação contínua de sua equipe do que ficar trocando funcionários como se trocasse uma peça de uma engrenagem que provavelmente precisara de um tempo para se adaptar- e tempo parado é dinheiro perdido.

Ainda levando em consideração a escrita de Lopes (2008), percebe-se o quão importante é apostar em uma qualificação contínua da equipe dentro da empresa, sendo que na medida em que uma equipe mantém um bom comportamento e uma boa convivência entre si, dificilmente irão surgir problemas em relações interpessoais.

A partir dessa reflexão percebemos a importância das relações interpessoais na vida do ser humano, pois é através delas que compreendemos que cada sujeito é único e precisa ser respeitado e aceitado de acordo com suas necessidades. (MAGALHÃES, 2001)

Magalhães (2001, p.18) nos coloca que:

Relações Interpessoais são as trocas, as comunicações, os contatos entre as pessoas. Uns interagindo com os outros nas mais diferentes situações que fazem parte da existência humana. Enfim, eu diria, sem considerar maiores implicações, que é uns fenômenos corriqueiros, prosaicos e simplórios de gente lidando com gente.

Nesse sentido, podemos dizer que onde se encontram dois ou mais indivíduos ocorre uma relação interpessoal. Cada indivíduo possui um pensamento, uma ideia, sendo que esta ideia pode ser mediada em meio a relação que estão construindo. Além disso, é através desta relação interpessoal que ocorre a interação, a troca de conhecimento, experiências e convivência, defendida por Vigotsky (2007) como indispensável ao desenvolvimento e aprendizagem humana.

A relação interpessoal está presente no trabalho, nas relações sociais, na família, no círculo de amigos, ou seja, ela está presente onde há o encontro de pessoas. No mercado de trabalho as pessoas convivem e trabalham com seres humanos que interagem entre si. Havendo a comunicação e possibilidade de expressão de ideias, as

pessoas aproximam-se, entretanto afastam-se, quando há aversões e conflitos de ideias. Todas estas vivências e troca de experiências podem proporcionar uma bagagem cultural a ser transmitida. (COSTA, 2002)

As relações interpessoais são uma ótima forma de contribuir para a formação do relacionamento dentro de uma organização. (COSTA, 2002). Nesse sentido, é através das relações que os indivíduos irão construir um laço, uma amizade em busca de um objetivo comum dentro da empresa.

Chiavenato (1993, p.20) afirma que:

O ser humano é eminentemente social: ele não vive isolado, mas em contínua interação com seus semelhantes. Nas interações humanas, ambas as partes envolvem-se mutuamente, uma influenciando a atitude que a outra irá tomar, e vice-versa. Devido às suas limitações individuais, os seres humanos são obrigados a cooperarem uns com os outros, formando organizações para alcançar seus objetivos. A organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas. A cooperação entre elas é essencial para a existência da organização.

Sendo assim, Chiavenato (1993) nos coloca que a interação entre os seres humanos dentro de uma organização, dentro de uma empresa é fundamental, pois contribui para um clima de cooperação, fazendo com que o grupo atinja determinados objetivos juntos. Portanto, a produtividade de um grupo e sua excelência está relacionada não exclusivamente com a capacidade de seus membros, mas, acima de tudo com o vínculo de suas relações interpessoais.

Contudo, na medida em que a importância dos relacionamentos interpessoais vem crescendo, a convivência humana nas empresas parece que está se tornando cada vez mais desafiadora. A partir disso, a convivência entre os envolvidos de uma empresa é fundamental para o seu sucesso, porém o sucesso deve ser entendido não apenas como o crescimento da empresa, mas, sobretudo como o bem-estar dos seus empregados.

Sendo assim, é de suma importância que a empresa dê incentivo aos seus colaboradores a desenvolverem bons relacionamentos interpessoais, tendo como objetivo compreender e conviver cada vez melhor uns com os outros.

Segundo Morin (2013, p. 97-98) “Sofremos de uma carência de compreensão. Certamente é muito difícil compreender pessoas de culturas diferentes da nossa”.

Sabe-se que dentro de uma empresa existem muitas pessoas, cada qual com seu comportamento, sua cultura. É essencial aprender a conviver e aprender com o outro, conhecendo suas diferenças e semelhanças, pois é através desta convivência, que

crecemos cada vez mais como seres humanos, quebrando preconceitos, e sabendo trabalhar em grupo em meio às diferenças dentro de um ambiente organizacional.

Freire (2007, p. 60) diz que “[...] os sujeitos dialógicos aprendem e crescem na diferença, sobretudo, no respeito a ela [...]”. Assim, trabalhar as diferenças é realmente indispensável para a formação de cidadãos aptos a exercer relações humanas. Portanto, devemos estimular dentro das empresas seres humanos que levem em consideração os valores éticos e sociais para uma melhor convivência, cooperando com a empresa.

Com o mundo globalizado e suas exigências, cada vez mais as empresas visam funcionários com novas competências a fim de um maior rendimento no exercício das tarefas, qualidade e produtividade, mas acima de tudo, uma gestão e qualificação pessoal de êxito.

4. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES EM RELAÇÃO À PRÁTICA PEDAGÓGICA EM ESPAÇOS NÃO ESCOLARES

Concluindo este trabalho, podemos constatar através da experiência, que o estágio é uma fase essencial na formação de futuros pedagogos, pois fica claro, que um pedagogo não se constitui apenas nas teorias, mas acima de tudo, com a prática. Conforme Pimenta e Lima (2004, p.34) “o estágio tem de ser teórico-prático, ou seja, que a teoria é indissociável da prática”. Sendo assim, a teoria e a prática são inseparáveis na formação de pedagogos e nas vivências proporcionadas pelos estágios.

O estágio supervisionado V- Espaços Não Escolares foi desafiador, pois nos propôs converter os conhecimentos teóricos, em um projeto a ser aplicado em uma instituição não escolar. Além disso, foi uma grande experiência que nos proporcionou contato direto com a realidade em espaços não escolares, diferente da qual estávamos convivendo durante o processo de formação profissional. Podemos afirmar que este estágio, possibilitou relação de vivência e compreensão do contexto empresarial, o trabalho que ali se realiza, além de nos proporcionar conhecimento sobre as relações que se estabelecem entre os funcionários da empresa.

Acreditamos que a área empresarial possibilita um olhar diferente sobre o papel do pedagogo, e oferece as pessoas que participaram da oficina conhecerem também as possibilidades de atuação de um pedagogo, diferente da visão inicial, que é a de estar somente em sala de aula.

Atualmente, o trabalho dentro de uma empresa está se tornando cada vez mais mental, do que físico. Na empresa, a atividade humana braçal vem sendo adormecida, dando espaço para o trabalho inovador, vinculado à criatividade. Diante disso, os funcionários não são mais contratados somente por sua mão de obra, mas também para serem fornecedores de conhecimentos. (CHIAVENATO, 2004).

Desta forma, inicialmente antes de realizar a experiência prática propomos alguns objetivos para a oficina pedagógica, entre eles estava o de desenvolver atividades que estimulasse o bom relacionamento entre colegas de trabalho, proporcionando reflexões sobre suas relações no espaço de trabalho, bem como refletir sobre valores como amizade, respeito e cooperação, sensibilizando para a construção de hábitos de boa convivência, e demonstrar a importância do relacionamento intrapessoal e interpessoal, a fim de conhecer melhor a si mesmo, para conseguir controlar seus sentimentos e emoções, bem como, ter a capacidade de saber se relacionar com o próximo e com as pessoas que nos rodeiam.

Pensamos que estes objetivos foram alcançados, pois no decorrer da oficina pedagógica, percebemos a sensibilização dos jovens em relação importância de manter uma boa convivência dentro do ambiente de trabalho e também fora dele. Percebemos ainda, a preocupação em ter bom relacionamento com os colegas, para assim, obter melhor desempenho na empresa e nas atividades propostas. Acreditamos que a oficina foi de grande valia, pois atingimos os objetivos propostos e sensibilizamos os jovens sobre a importância de se conhecer, conhecer suas emoções, reações e atitudes, para então poder se relacionar com o outro da melhor forma possível.

Percebemos com a realização do projeto “A formação humana no contexto empresarial: reflexões quanto à relação intra/interpessoal” que deixamos uma contribuição significativa para os jovens funcionários da empresa. Isso se percebe, nas considerações de uma das participantes a qual relata que: “trabalhar as relações interpessoais é essencial no âmbito empresarial, pois quanto melhores e harmoniosas forem estas relações, a colaboração, produtividade e qualidade tem de aumentar”. (PARTICIPANTE A, 2016)

Em síntese consideramos que o estágio constitui-se como uma experiência riquíssima, pois oferece a oportunidade de atuarmos por algumas horas como pedagogas empresariais, deixando marcas e ensinamentos, além de aumentar o nosso conhecimento na área trabalhada, abrindo novos horizontes sobre as contribuições que o pedagogo pode vir a trazer para empresa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcus Garcia de. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier; Ed. Campus, 2004.

_____. **Introdução a teoria geral da administração**. São Paulo: Makron Books; McGraw- Hill, 1993.

COSTA, Eliane Porangaba. **Técnicas de Dinâmica facilitando o trabalho com grupos**. Rio de Janeiro: Wakl Ed. 2002.

CURY, Augusto. **Gestão da Emoção**. São Paulo: Saraiva, 2015.

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

ELIAS, Marisa Del Cioppo. **Célestin Freinet: uma pedagogia de atividade e cooperação**. 8ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

GARDNER, Howard. **Inteligências Múltiplas: a teoria na prática**. Porto Alegre: Artes Médicas. 1995.

HARDINGHAM, Alison. **Trabalho em equipe**. São Paulo: Nobel, 2000.

LOPES, Izolda. **Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação**. Izolda Lopes (org), Ana Beatriz Trindade, Marcia Alvim Cadinha. Rio de Janeiro: Wak Ed, 2008.

MAGALHÃES, Lucila Rupp de. **Aprendendo a lidar com gente: relações interpessoais no cotidiano**. Salvador: Casa da Qualidade, 2001.

MORIN, Edgar. **Educação e complexidade: os sete saberes e outros ensaios**. São Paulo: Cortez, 2013.

PIMENTA, Selma Garrido; LIMA, Maria Socorro Lucena. **Estágio e docência**. São Paulo: Cortez, 2004.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. 5ª Ed. Rio de Janeiro: Wak Ed, 2008.

SHINYASHIKI, Roberto. **Os donos do futuro**. São Paulo: Editora Infinito, 2000.

VYGOTSKY, L.S. **A formação social da mente: O desenvolvimento dos processos psicológicos superiores**. 7ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.