

GESTÃO DAS EMOÇÕES NA ÁREA EMPRESARIAL: O PASSO INICIAL PARA O SUCESSO

FURTADO, Sirlene¹

PAULI, Solange²

RAFFAELLI, Alexandra Franchini³

Resumo: O presente artigo tem por foco analisar a experiência vivenciada no Estágio Supervisionado IV- Espaços Não-Escolares, buscando descrever o momento de aprendizagem vivido dentro de uma empresa de do Oeste Catarinense. A temática desta oficina esteve relacionada com a gestão das emoções dentro do espaço empresarial e teve como objetivo reforçar a importância de conhecer a si próprio e saber lidar com suas emoções diariamente para um bom relacionamento com os colegas de trabalho, bem como para promover o sucesso profissional e pessoal de cada um e da empresa em geral. Na escrita consideramos ainda sobre a experiência pedagógica diferenciada que vivemos fora do espaço escolar que deixou e nos trouxe riquíssimas aprendizagens, ressaltando com auxílio de autores como Pimenta, Lievore e Cortella, o papel da pedagogia empresarial.

Abstract: The purpose of this article is to analyze the experience of the Supervised Internship IV - Non-School Spaces, aiming to describe the learning moment lived within a company from the West of Santa Catarina. The theme of this workshop was related to the management of emotions within the corporate space and aimed to reinforce the importance of knowing yourself and knowing how to handle your emotions daily for a good relationship with coworkers, as well as to promote the professional and personal success of each and the company in general. In writing we also consider the differentiated pedagogical experience that we live outside of the school space that left us and brought us very rich learning, highlighting with the help of authors such as Pimenta, Lievore and Cortella, the role of business pedagogy.

Palavras-chave: emoções; empresa; pedagogia empresarial; sucesso; união.

INTRODUÇÃO

“A fórmula do sucesso na vida profissional é vista, hoje, como uma combinação bem temperada de pensamento racional, com controle e autoconhecimento emocional” (LIEVORE, 2007, p. 20)

Em suma, o presente artigo nos traz a experiência vivenciada dentro da empresa “X” do Oeste de Santa Catarina, que nos trouxe experiências e momentos de intensa aprendizagem. O tema do projeto teve como objetivo, ressaltar a importância da valorização do trabalho dos

¹ Acadêmica do 7º semestre de Pedagogia da Fai Faculdades, 2017.

² Acadêmica do 7º semestre de Pedagogia da Fai Faculdades, 2017.

³ Professora orientadora do curso de Pedagogia da Fai faculdades de Itapiranga, 2017.

funcionários dentro da empresa, priorizando a sua saúde mental e a gestão de emoções para manter a autoestima e conseqüentemente bons resultados empresariais. Pois, gestar as emoções não é uma missão fácil, todos nós passamos por um turbilhão de sentimentos diariamente e mesmo assim, devemos estar bem emocionalmente para auxiliar no campo de trabalho.

Cansaço, problemas pessoais, estresse, e uma rotina rotulada provocam desgastes emocionais, baixa estima desânimo e conseqüentemente menos resultados positivos no ambiente de trabalho. Faz-se deste modo, essencial trabalhar e gestar todas estas emoções para que se tenha bons resultados profissionais e uma vida saudável. Segundo Lievore (2007, p. 20) “a fórmula do sucesso na vida profissional é vista, hoje, como uma combinação bem temperada de pensamento racional, com controle e autoconhecimento emocional”. Observando esta citação percebemos que, tão primordial quanto o conhecimento técnico e teórico, é necessário conhecer a si próprio e saber trabalhar com suas próprias emoções, necessidades e problemas.

Nascimento (2016) enfatiza que o Brasil é considerado campeão mundial em rotatividade no emprego. Pelo menos 76% de trabalhadores deixam seus empregos por falta de gestão em suas emoções, com repercussão nos relacionamentos interpessoais. Já não basta possuir bom currículo, graduação e formação acadêmica dentro da área que se atua e de acordo com o autor, saber gestar as diferentes emoções como estresse, cansaço, medo faz se essencial no dia a dia da vida profissional.

Considerando que todo ser humano possui uma variação emocional no seu dia a dia e muitas vezes possui dificuldades e problemas na vida pessoal que acabam por influenciar diretamente em sua todas as áreas da sua vida que precisam ser resolvidos para possa estar bem dentro do espaço empresarial. Neste contexto,

Ao resolver um problema, há uma aprendizagem e capacidade do sujeito se modificar, ou seja, outro esquema mental se cria e é incorporado de tal forma que, quando surgir um problema do mesmo tipo, a resposta é obtida com mais facilidade e o problema deixa de ser um problema, é apenas uma situação a ser resolvida. A resolução de um problema sempre depende de uma experiência prévia, pois para resolver um problema o sujeito precisa fazer uma busca, entre esquemas mentais relacionados com situações análogas, já vivenciadas, para ter condições de criar a estratégia que leva a solução do problema. (VIEIRO, 2003, p.4)

No mesmo sentido, Lievore (2007, p.19) salienta que “o temperamento equilibrado da pessoa que se emociona, essa tem em seu lugar garantido” dentro da empresa. Ter um potencial organizacional forte das emoções promove ao funcionário maior potencial de trabalho e um melhor rendimento no que se faz. O autor destaca que há alguns anos ao selecionar um perfil para vagas empresarias, o fator em relevância para tal seleção era apenas o currículo e o nível

de “QI⁴” do candidato. Atualmente, as empresas buscam acima de tudo um profissional habilitado ao cargo, com bom currículo, mas acima de tudo com comportamento emocional equilibrado, pois este fator é o passo inicial do sucesso profissional tanto da empresa como do funcionário.

Fonseca (2016,) afirma que as emoções funcionam como um sinalizador de cada indivíduo, que aponta suas necessidades e o torna capaz de se expressar e compreender também como os outros se sentem. Isso possibilita a construção de novas relações com outras pessoas, criando vínculos afetivos.

O autor destaca que pessoas que possuem facilidade em administrar as suas emoções demonstram um elevado crescimento pessoal, favorecendo a empresa que atuam. Portanto Fonseca (2016) prioriza dentre os vários benefícios proporcionados pela gestão emocional a elevação da autoestima, habilidade em ouvir críticas e reconhecer erros, bem como ter uma saúde mental preservada.

De acordo com Lievore (2007), psicólogos, empresários e estudiosos afirmam que os melhores resultados dentro da empresa eram obtidos a partir daqueles que se emocionavam e facilmente se relacionavam, com boa comunicação e participação ativa no processo. Salienta ainda que:

Para trabalhar em equipe e ter desenvolvimento pessoal e profissional, eu preciso realmente conhecer-me e saber das minhas potencialidades, para que possa ter um bom relacionamento com o grupo e com a comunidade. Lievore (2007, p.20)

Saber de suas próprias fraquezas e dificuldades possibilita a busca pelo equilíbrio emocional. E ambas são a combinação perfeita para a saúde mental e o sucesso pessoal e profissional, ligados à responsabilidade pessoal em buscar gestar-se dentro do espaço empresarial. Neste viés,

O ato máximo da responsabilidade pessoal no trabalho pode consistir em assumir o controle do próprio estado de espírito. Os estados de ânimo têm uma forte influência sobre o raciocínio, a memória e a percepção. Quando se está com raiva, é mais fácil recordar-se de incidentes que endossam esse sentimento, o pensamento volta-se totalmente para o alvo da raiva e irritabilidade deforma tanto a visão que se tem de realidade, que um comentário inócuo, nessas circunstâncias, pode ser visto como hostil. Resistir a essa característica despótica dos estudos de animo é essencial para a capacidade de trabalhar de forma produtiva (GOLEMAN, 1999, p.98).

A pedagogia empresarial pode auxiliar nessa caminhada, desta forma a escrita a seguir referênciada esta ideia.

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: PERSPECTIVAS HUMANIZADORAS

⁴ QI é **Quociente de Inteligência**, um fator que mede a inteligência e o desempenho cognitivo humano com base em resultados de testes específicos de determinado grupo etário.

A pedagogia possui um vasto campo de atuação também fora do ambiente escolar. Tem contribuído em diversas áreas, possibilitando ampliar o trabalho pedagógico e humanizador dentro dos campos de atuação das mais diversas profissões.

Schmitz (2012, p.109) destaca:

[...] O educador/pedagogo assume novos papéis e funções, além daqueles tradicionalmente desempenhados no sistema formal de ensino. Inscreve-se agora no âmbito da educação não formal, que invade empresas, organizações não governamentais (ONGs), centros comunitários sindicatos etc.

Em consonância com a autora acima citada, é importante destacar que atualmente a pedagogia tem conquistado seu espaço fora do campo escolar e difundindo-se em espaços empresariais. De acordo com Ribeiro (2008, p.9) “a pedagogia na empresa caracteriza-se como uma das possibilidades de formação/atuação do pedagogo bastante recente”.

Ainda se exalta muito a ideia de que lugar de pedagogo é nas escolas, salas de aula e gestão escolar. Porém o papel deste profissional vai muito além dos muros escolares, e Lopes (2009) salienta que o pedagogo é um estudioso das ações educativas que ocorrem em todas as vidas sociais e culturais dos quais o cidadão está inserido.

Ainda para Lopes (2009) a pedagogia é o campo científico que trabalha o processo educativo em seus vários campos de atuação na organização da sociedade em geral. Bem como, Lopes (2009) frisa que a pedagogia empresarial é vista como uma ponte entre o desenvolvimento pessoal e empresarial, pois a educação é ligada a todos os fatores cidadãs.

Em consonância com a autora, Ribeiro (2008), salienta também que entre os fatores que levam ao sucesso empresarial encontram-se o desenvolvimento de recursos humanos vinculados ao papel e a formação do pedagogo. Considerando a empresa um local também de aprendizagem e com objetivos específicos a serem alcançados a autora salienta que cabe a pedagogia neste âmbito buscar estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem e apropriação de informações, tendo como propósito final, provocar mudanças no comportamento das pessoas inseridas e envolvidas com a empresa gerando consecutivamente uma melhoria na qualidade de seu desempenho profissional e pessoal.

Dentre esses aspectos um fator essencial no ambiente empresarial é a cooperação, ferramenta necessária para que tudo funcione corretamente. Cooperação pode ser entendida como sinônimo de respeito e ajuda mútua, somos partes da totalidade humana e devemos ser dispostos a partilhar essa vivência, ajudando ao próximo, sendo humilde e caridoso. Lembrando sempre que somos reflexo daquilo que oferecemos aos que nos rodeiam.

Neste viés Ribeiro (2008), preconiza que a pedagogia empresarial torna se indispensável para aprimorar os conhecimentos, habilidades e competências, visando melhorar

inicialmente a autoestima dos funcionários e conseqüentemente ampliar a produtividade. Neste viés, o papel do pedagogo se reforça na formação humana que visa o bem estar de quem faz a empresa acontecer e busca trabalhar de modo que ambos andem juntos num processo de crescimento profissional e pessoal.

Portanto é notável a importância e a ampla atuação da pedagogia dentro e fora da empresa. Afinal antes de mais nada um ambiente empresarial é um espaço humano, de diferentes personalidades, opiniões e modos de pensar e ver o mundo. O ponto inicial para o bom funcionamento da empresa é o diálogo, bem como um bom relacionamento conjunto e o reconhecimento da importância de cada funcionário na sua função para o todo daquele espaço.

ESTÁGIO COMO FATOR ESSENCIAL PARA FORMAÇÃO ACADÊMICA

Outro fator relevante a ser considerado dentro da pedagogia e no relato da experiência vivida é o processo de estágio durante a academia para a formação do pedagogo. De acordo com Pimenta (2006), o estágio possui como finalidade aproximar o aluno da realidade que irá atuar. Deste modo, nossa experiência no estágio dentro da empresa “X” nos trouxe grandes aprendizagens, amizades e componentes para nossa formação acadêmica. Bem como, nos possibilitou conhecer a realidade da atuação pedagógica fora do ambiente escolar, dentro do espaço empresarial com metodologias diferentes das experiências anteriores dentro das salas de aula.

O estágio em sua essência possibilita concretizar a teoria estudada durante toda vida acadêmica na prática e assim nos fazer perceber nossas habilidades e necessidades que devem ser aprimoradas. Ainda nesse sentido, permite que o acadêmico perceba com qual espaço se identifica mais dentro da área de atuação.

Todo esse processo permite que o estagiário visualize e perceba brevemente os espaços e práticas que irá vivenciar após a formação. Pimenta (2006, p. 21) afirma ainda que “por estágio curricular entende-se as atividades que os alunos deverão realizar durante o seu curso de formação, junto ao campo futuro de trabalho”. Para tanto o estágio é o momento de experimentar a teoria na prática, daquilo que se planejou, enriquecendo o conhecimento através das vivências e analisar nos resultados a reação da turma, suas aprendizagens obtidas e os objetivos alcançados. Ainda segundo a autora a observação no estágio é de suma importância, pois é neste momento que se observa a organização da escola e dos professores, os conteúdos e as metodologias, as dificuldades de aprendizagem da turma.

Ademais a autora (2006) destaca que o estágio é uma excelente experiência, fonte de conhecimento pleno entre prática e teoria, subsídios necessários para formação acadêmica. Deste modo é possível afirmar que a prática do estágio nos possibilitou diversas aprendizagens.

Além de toda experiência e novos ambientes conhecidos, amizades e vínculos foram construídos neste curto espaço de tempo. Este estágio foi extremamente marcante e nos permitiu perceber as possibilidades de atuação pedagógica no espaço empresarial e ampliar nossa visão acerca da atuação do pedagogo.

Alves (2000, pg.13) afirma que “o mestre nasce da exuberância da felicidade. E, por isso mesmo, quando perguntados sobre a sua profissão, os professores deveriam ter coragem para dar a absoluta resposta: sou um pastor da alegria”. Vista a ampla atuação do profissional da educação, que muito além do papel de ensinar a teoria em sua essência assume papel de enriquecer valores humanos e motivar as pessoas em seu dia a dia, o pedagogo deve ser antes de mais nada fonte de alegria.

Neste viés, Fonseca (2016) preconiza que “o desenvolvimento pessoal e profissional é fundamental para potencializar as habilidades e competências individuais, ampliando as realizações e proporcionando uma vida mais bem-sucedida”. Uma vez que as emoções estão presentes em nosso dia a dia em tudo que vivenciamos e nas mais variadas esferas da vida seja profissional e/ou pessoal. Portanto gestar nossa vida emocional é o ponto de partida para alcançar nossos objetivos, conhecer a si mesmo, aprender a conhecer o próximo, colocar-se no lugar do outro e saber agir formalmente no ambiente de trabalho não são tarefas fáceis, mas são essências para que tudo ocorra bem.

Vale salientar que o comportamento humano é um fator de extrema relevância observado pelas empresas na hora da contratação. Esse elemento destaca ainda mais a importância das empresas buscarem trabalhar o tema dentro do seu espaço de trabalho, o que proporciona motivação, reflexão e maior concentração no campo de atuação.

METODOLOGIA

O estágio supervisionado IV- Gestão e Docência em Espaços não escolares foi realizado na empresa “X⁵”, do Oeste Catarinense. A prática foi desenvolvida com uma equipe de 11 pessoas, com duração de quatro horas. Optou-se em um projeto de práticas lúdicas e reflexivas enfatizando a importância de gestar as emoções para o sucesso profissional e pessoal. Usufruindo de vídeos, jogos e brincadeiras articuladas à teoria embasada ao longo do acima descrito para motivar e interagir o grupo participante.

ANÁLISE E REFLEXÃO DA PRÁTICA DOCENTE

⁵ O nome da empresa será omitido para manter sua privacidade.

O estágio supervisionado IV – espaços não escolares, realizados na empresa “X” trouxe grandes aprendizagens, desde a observação, na qual podemos conhecer o perfil da equipe, bem como a prática que nos trouxe os resultados esperados. O estágio nos espaços não escolares é de plena essência para formação acadêmica. Neste sentido Pimenta e Lima (2004), destacam que o estágio em quaisquer espaço de atuação pedagógica é o eixo norteador da formação profissional, construindo de maneira concreta os saberes docentes. Para tanto o estágio é o momento de experimentar a teoria na prática, enriquecendo o conhecimento através da prática. Tivemos grande apoio da equipe gestora, que auxiliou desde o primeiro contato com a empresa, da mesma forma, fomos muito bem recebidos pelos demais profissionais que atuam no ambiente. Bem como, todas as dinâmicas realizadas foram de grande aprendizado e iremos aqui destacar as de maior relevância, as quais foram notáveis a participação e envolvimento de toda a equipe que participou da oficina. Brandão (2014, p.90) frisa que “somos seres humanos por que aprendemos uns com os outros em situações em que a cooperação cria a vida, a sociedade e o próprio conhecimento”. Deste modo, é visível que o sucesso da oficina é resultado dessa união entre o grupo participante e o planejamento organizado.

Como citado pela participante “A”: *“foi maravilhoso, aprendemos muito de nós mesmos. Aprendemos a olhar mais para si, a se conhecer, se gostar e assim consecutivamente ser melhor para si, para os outros e para a empresa num geral, além disso, criamos novos vínculos afetivos com as pessoas do nosso dia a dia que muitas vezes esquecíamos de elogiar, cumprimentar e agradecer”*.

Neste sentido, Almeida (2015) destaca que a afetividade é o elo essencial da conduta humana, uma vez que está é o aspecto primordial na construção da aprendizagem. É de extrema relevância que haja vínculo afetivo para que haja qualquer forma de sucesso em nossas vidas, seja ele pessoal ou profissional. Ambos dependem do nosso grupo de convívio, pessoas com as quais trabalhamos, estudamos e passamos maior parte do nosso tempo são essenciais para que tudo ocorra do modo que almejamos. Portanto, o afeto é a ponte entre os nossos objetivos e a sua realização.

Somos reflexos das nossas convivências e como reforçado por Carvalho (2015, p.72) “os seres humanos são essencialmente seres sociais, instintivamente motivados por necessidade de se relacionar. Foram criados para viver juntos, para encontrar um significado e um propósito, interagindo uns com os outros”.

Na dinâmica, “Momento de relaxar”, que teve como objetivo deixar os participantes mais descontraídos e reafirmar o convite para participar da oficina pode se perceber que as participantes ao fazer a automassagem envolveram-se por inteiro no momento. Foi um momento de encontro com o eu, permitindo que pudessem sentirem-se partes principais da oficina, o fato

de praticarem algo fora da rotina é de extrema relevância profissional. Dias (2012), frisa que as dinâmicas aprofundam o relacionamento inter e intrapessoal, bem como nos permite conhecer melhor ao outro e nos revelam nossas singularidade.

Outra dinâmica relevante na prática foi à “dinâmica da cooperação”, que teve como objetivo de promover a integração, planejamento, comunicação e cooperação entre as participantes, nesta atividade tiveram que achar uma maneira em grupo para conseguir fazer com que as bolinhas chegassem até uma caixa, não deixando nenhuma cair.

Assim, pode se perceber que cooperação é fundamental para que aconteça um bom trabalho em equipe e faz-se assim imprescindível trabalhar nosso espírito cooperativo, em uma era tão competitiva. De acordo com Brandão (2014) só poderemos experimentar o lado bom da vida estando juntos e partilhando momentos. Isto só é possível convivendo, e como citado pelo autor (2014, p.90) “[...] aprendemos a ser e viver por intermédio dos outros”.

Ainda levando em consideração o trabalho em equipe e a cooperação, foi feita a dinâmica “Líder silencioso”, na qual teve o objetivo de trabalhar os diferentes papéis exercidos dentro da empresa, focando na atenção e importância de cada papel, onde em trios cada um teve a missão de ser por um momento o líder, comunicador e construtor onde, o líder observou, o comunicador passou as informações e o construtor as executou. O construtor teve os olhos vendados, e somente com o uso de palitos de fósforo aos comandos do comunicador e sob observação do líder teve o desafio de representar através de palavras, algo que descreva a oficina realizada bem como o que é necessário para ter um bom convívio no local do trabalho.

Outra atividade relevante, que trouxe momento de reflexão e descontração foi a atividade, na qual lançamos a equipe a seguinte pergunta “Como você se imagina daqui a 5 anos dentro da empresa “X”? através desta, tiveram que elaborar uma paródia. A música escolhida posteriormente foi apresentada, dando a possibilidade de expressão entre elas.

Ao findar da prática, foi feita a avaliação da oficina pelas participantes, e como frisado por Hoffmann (2010) avaliar é um ato de mediar e construir conhecimento, analisando todo processo avaliativo. Assim foi feita a dinâmica “**Que bom Que pena! Que tal?**” que teve como objetivo de avaliar, melhorar e ampliar a oficina e os conhecimentos adquiridos, na qual cada integrante recebeu três bilhetes de cores diferentes, onde em cada uma teve que escrever sobre a oficina.

No mesmo sentido a participante “B”, nos emocionou ao dizer “que este é um dos momentos que a empresa deveria disponibilizar ao menos mensalmente a nós. Pois nos trouxe ânimo e motivação para vir trabalhar, bem como me fez perceber a importância de elogiar e reconhecer as qualidades pessoais e alheias. Parabenizo esta dupla de pedagogas pelo excelente

trabalho, e desejo do fundo do coração que meu filho possa passar pelas mãos de vocês, por que tenho a certeza de que assim como foram excepcionais aqui, serão nas salas de aula”.

A equipe nos surpreendeu com a interação, envolvimento e o desempenho. Nesse sentido, observamos a importância do Pedagogo em espaços não escolares, percebemos que é um espaço que merece ser dado atenção, uma vez que permite o crescimento de ideias inovadoras, bem como auxilia no relacionamento dos recursos humanos de uma empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A prática nos possibilitou grandiosa experiência. Foram diversos momentos que nos proporcionaram múltiplas aprendizagens as quais podem ser consideradas positivas para uma possível atuação profissional em espaços não escolares. Salientamos que o sucesso da oficina foi fruto de muito estudo e determinação. Visto que cada prática docente requer muita dedicação no planejamento das dinâmicas para a equipe, é preciso observar com clareza e organizar sempre uma prática desafiadora. Todo processo foi de extrema relevância e nos trouxe uma experiência significativa.

O tema, “gestão das emoções na área empresarial: o passo inicial para o sucesso”, fez com que houvesse a cooperação, interação e trabalho em equipe, despertando a curiosidade, imaginação e a criatividade de cada uma, deixando-os com um espírito cooperativo e harmonioso. Em suas falas durante toda oficina foi notável a interação das funcionárias e o seu prazer de estar participando desse processo de aprendizagem.

Dessa forma, foi possível notar ao final da prática, que nossos objetivos em relação ao relacionamento, diálogo em grupo e uma breve compreensão acerca da importância de aprender a gestar as suas emoções foram alcançados mediante um planejamento de atividades que proporcionou momentos de grandes experiências. Percebeu-se que durante as atividades em pequenos grupos as mesmas sentiram-se muito à vontade e auxiliavam umas as outras. Não houve competitividade e sim trabalho em equipe fortalecendo o afeto, respeito e os laços de amizade entre todos os participantes.

A aprendizagem acontece quando há construção de vínculo afetivo. Nesta prática docente um fator plenamente conquistado foi o vínculo entre todos os participantes e destes conosco. Nunca havíamos nos visto antes, mas a sensação que tínhamos era de nos conhecermos a vida toda. Em meio às falas do grupo foi possível perceber o interesse pelo tema abordado e a satisfação das expectativas construídas em torno do nosso estágio.

Bem como, foi satisfatório o acolhimento que a empresa nos proporcionou, oferecendo auxílio durante todo processo da prática do estágio. Abrindo portas para nossa experiência e

aprendizagem acadêmica, como também possibilitando ampliar o conhecimento dos funcionários participantes, motivando-os na rotina diária dentro e fora da empresa.

Conhecer e gestar suas emoções é um fator essencial no dia a dia de cada ser humano. Reflete direta e indiretamente na nossa vida pessoal, profissional e acadêmica. O tema de extrema relevância conquistou a admiração da equipe geral da empresa em questão, cativando-os a buscar mais acerca do assunto trabalhado e proporcionar aos seus funcionários atividades diferenciadas ligadas a formação humana e que refletem diretamente no seu rendimento dentro da empresa.

Cada novo passo dentro da faculdade, cada nova experiência e conhecimento adquirido aprimoram nossa formação e possibilitam concretizar aquilo que a teoria nos ensina na sala de aula. E todo esse processo se torna mais rico quando ao final de um estágio se possui a sensação de dever cumprido e a certeza de ter superado suas expectativas.

Enfatizando sempre que todo processo só foi possível com cooperação, empenho e determinação de todos os envolvidos no estágio. Em suma faz-se importante assegurar ao profissional da educação o reconhecimento que a sua profissão desempenha na sociedade em geral. Levando em consideração a sua longa luta e história na conquista do seu espaço, quebrando o paradigma de atuar apenas em espaços escolares.

Responsável pela educação e aprendizagem o pedagogo é o pilar que sustenta todas as obras da sociedade. Pela sua profissão é também um agente primordial na evolução humana, educa, ama e ensina a viver. Como Mestre, desempenha inúmeros papéis e deixa grandes marcas em quem por ele passa.

Ressaltando a importância do papel do pedagogo, é significativo salientar a necessidade deste se comprometer em desempenhar da melhor forma o seu papel de educador. Sendo indispensável buscar inovações, aprimoramentos e educar-se constantemente. Todo ser humano deseja alcançar sucesso e realização profissional.

Foi notável durante nossa prática o desconhecimento da abrangência que o pedagogo possui na sociedade. Grande parte dos participantes nos questionou sobre nossa prática naquele espaço e surpreenderam-se com a amplitude do trabalho que o profissional da pedagogia pode exercer.

Neste viés, é possível concluir que um estágio é sempre um círculo de aprendizagens. Seja para o acadêmico que o realiza, os professores que o acompanham ou o público alvo com quem este trabalha. A interação nesse processo proporciona sempre algo novo que enriquece nosso saber docente. Visto que ser pedagogo é ser um ser em constante aprendizagem no qual aprendemos, buscamos e ensinamos coisas novas todos os dias, a prática do estágio supervisionado IV em espaços não escolares reafirmou nossos saberes docentes e agregou muito na formação e atuação pedagógica.

REFÊRENCIAS

- ALMEIDA, Y. F. Silva de. **O VÍNCULO AFETIVO E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO**. Disponível em: <https://www.uniritter.edu.br/files/sepesq/arquivos_trabalhos/3611/710/862.pdf. > Acesso em: 04/09/2017.
- ALVES, Rubem. **A alegria de ensinar**. Campinas- São Paulo: Papirus, 2000.
- BRANDÃO, Caros Rodrigues. **Aprender o amor. Sobre um afeto que se aprende a viver**. Campinas, São Paulo: Papirus, 2014.
- CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. **Relacionamento interpessoal: como preservar o sujeito coletivo**. Rio de Janeiro: LTC, 2015.
- DIAS, Maria S. L. **Dinâmica de grupo: aspectos teóricos e prática**. Petrópolis, Rj: Vozes, 2012.
- FONSECA, Rodrigo. **Qual o papel das emoções no desenvolvimento pessoal e profissional?** 2016. Disponível em <<http://www.mundocarreira.com.br/opiniao/qual-o-papel-das-emocoes-desenvolvimento-pessoal-e-profissional-2/>>. Acesso em 05/06/2017
- GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Editora Objetiva LTDA. Rio de Janeiro. 1999
- LOPES, Izolda. **Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação**. Rio de Janeiro: Wak, 2009.
- LIEVORE, José A. **Marketing pessoal: o sucesso é você. Mas com muita emoção...** Londrina: Grafmarke, 2007.
- PIMENTA, Selma Garrido. **O estágio na formação de professores: unidade teoria e prática?**, 7ed. São Paulo: Cortez, 2006.
- PIMENTA, S.; LIMA, M.I. **Estágio e docência**. São Paulo, 2004.
- SCHMITZ, Taís et al. **Pedagogia e ambientes não escolares**. Curitiba: InterSaberes, 2012. (Série Gestão educacional).
- VIERO, Fabrício. **Aprendizagem de algoritmos: Uso da estratégia ascendente de resolução de problemas**. 2003. Disponível em:< http://www.tise.cl/2010/archivos/tise2003/papers/aprendizagem_de_algoritmos.pdf > Acesso em 02 de out de 2017.