



EDUCAÇÃO:

ATUALIDADE E CAPACIDADE
DE TRANSFORMAÇÃO DO
CONHECIMENTO GERADO

7

AMÉRICO JUNIOR NUNES DA SILVA
(ORGANIZADOR)


Atena
Editora
Ano 2020



EDUCAÇÃO:

ATUALIDADE E CAPACIDADE
DE TRANSFORMAÇÃO DO
CONHECIMENTO GERADO

7

AMÉRICO JUNIOR NUNES DA SILVA
(ORGANIZADOR)

 **Atena**
Editora

Ano 2020

Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecário

Maurício Amormino Júnior

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremona

Karine de Lima Wisniewski

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A Atena Editora não se responsabiliza por eventuais mudanças ocorridas nos endereços convencionais ou eletrônicos citados nesta obra.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof^a Dr^a Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Prof^a Dr^a Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof^a Dr^a Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof^a Dr^a Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Prof^a Dr^a Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Prof^a Dr^a Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof^a Dr^a Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof^a Dr^a Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
Prof^a Dr^a Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Prof^a Dr^a Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Prof^a Dr^a Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof^a Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^a Dr^a Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof^a Dr^a Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Prof^a Dr^a Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof^a Dr^a Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Prof^a Dr^a Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof^a Dr^a Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Eivaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza

Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFGA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Me. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Educação: atualidade e capacidade de transformação do conhecimento gerado

7

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Bibliotecário: Maurício Amormino Júnior
Diagramação: Natália Sandrini de Azevedo
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizador: Américo Junior Nunes da Silva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

E24 Educação [recurso eletrônico] : atualidade e capacidade de transformação do conhecimento gerado 7 / Organizador Américo Junior Nunes da Silva. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-65-5706-281-4
DOI 10.22533/at.ed.814201308

1. Educação – Pesquisa – Brasil. 2. Planejamento educacional.
I. Silva, Américo Junior Nunes da.

CDD 370

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br


Ano 2020

APRESENTAÇÃO

Diante do atual cenário educacional brasileiro, resultado de constantes ataques deferidos ao longo da história, faz-se pertinente colocar no centro da discussão as diferentes questões educacionais, valorizando formas particulares de fazer ciência. Direcionar e ampliar o olhar em busca de soluções para os inúmeros problemas educacionais postos pela contemporaneidade é um desafio, aceito por muitos professores pesquisadores brasileiros.

A área de Humanas e, sobretudo, a Educação, vem sofrendo destrato constante nos últimos anos, principalmente no que tange ao valorizar a sua produção científica. Precisamos criar diferentes espaços de resistência a todos os retrocessos que nos estão sendo impostos. O sétimo volume deste livro, intitulado “**Educação: Atualidade e Capacidade de Transformação do Conhecimento Gerado**”, da forma como se organiza, é um desses lugares: permite-se ouvir, de diferentes formas, aqueles e aquelas que pensam e inter cruzam as diferentes interfaces educacionais

Este livro, portanto, reúne trabalhos de pesquisa e experiências em diversos espaços, com o intuito de promover um amplo debate acerca das diversas problemáticas que permeiam o contexto educacional brasileiro. Os capítulos que compõe essa obra abordam, de forma interdisciplinar, a partir da realização de pesquisas, relatos de casos e revisões, problemas e situações comuns a Educação.

Por fim, ao levar em consideração todos os elementos que apresentamos anteriormente, esta obra, a partir das discussões que emergem de suas páginas, constitui-se enquanto importante leitura para aqueles que fazem Educação no país ou aqueles que se interessam pelas temáticas aqui discutidas. Nesse sentido, desejo uma boa leitura a todos e a todas.

Américo Junior Nunes da Silva

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO 1 | 1 |
| EDUCAÇÃO AMBIENTAL NO ENTORNO DOS GRANDES RIOS: O PROJETO ESCOLAS D'ÁGUA NO BRASIL | |
| Edilzane Almeida Corrêa Leandro Monteiro Xavier Daniely Alves Almada Jaqueline Araújo da Silva Luiz Fernando Aguiar Júnior Taís Amaral Pires dos Santos Yasmim Cristina dos Santos Marques Marcelo Antonio Jose de Mesquita Sebastião Ribeiro Xavier Júnior | |
| DOI 10.22533/at.ed.8142013081 | |
| CAPÍTULO 2 | 11 |
| RESILIÊNCIA E EDUCAÇÃO: UM PANORAMA DOS ESTUDOS BRASILEIROS | |
| Luciana Ramos Rodrigues de Carvalho Francismara Neves de Oliveira Jamille Mansur Lopes Maria Fernanda Maceira Mauricio | |
| DOI 10.22533/at.ed.8142013082 | |
| CAPÍTULO 3 | 24 |
| PERCEPÇÕES DE ESCOLARES ACERCA DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR | |
| Maria Albaneide Fortaleza | |
| DOI 10.22533/at.ed.8142013083 | |
| CAPÍTULO 4 | 37 |
| A PEDAGOGIA EMPRESARIAL COMO POSSÍVEL INSTRUMENTO DE INCLUSÃO DO OUTRO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL | |
| Luiz Alberto Borcsik Carlos Roberto da Silveira | |
| DOI 10.22533/at.ed.8142013084 | |
| CAPÍTULO 5 | 48 |
| PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO: CONTRIBUIÇÕES PARA UMA GESTÃO ESCOLAR DEMOCRÁTICA | |
| Luan Chagas Furlan Gemeniane Maria Sales Elisa Gomes Magalhães | |
| DOI 10.22533/at.ed.8142013085 | |
| CAPÍTULO 6 | 71 |
| DIFICULDADES PARA O INGRESSO NO ENSINO SUPERIOR: A REALIDADE DE ALUNOS DO INTERIOR DE ALAGOAS | |
| Ana Kelly da Silva Fernandes Duarte Ana Karoline da Silva Fernandes Duarte Osman Cavalcante Júnior Ana Cláudia da Silva Fernandes Duarte | |
| DOI 10.22533/at.ed.8142013086 | |

| | |
|--|------------|
| CAPÍTULO 7 | 79 |
| MAPEAMENTO DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR | |
| Adelcio Machado dos Santos | |
| Donizete Dala Santa | |
| Genéia Lucas dos Santos | |
| Scheine Neis da Cruz | |
| Joel Haroldo Baade | |
| DOI 10.22533/at.ed.8142013087 | |
| CAPÍTULO 8 | 95 |
| ESCOLA, SOCIEDADE E CULTURA – A RELEVÂNCIA DA EDUCAÇÃO PATRIMONIAL NA MATRIZ CURRICULAR ESCOLA | |
| Adelcio Machado dos Santos | |
| DOI 10.22533/at.ed.8142013088 | |
| CAPÍTULO 9 | 106 |
| MAPEAMENTO, CARACTERIZAÇÃO E ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA A RESPEITO DA EDUCAÇÃO 4.0 NO PERÍODO DE 2015-2019 | |
| Cristina de Fátima de Oliveira Brum Augusto de Souza | |
| Lucas Capita Quarto | |
| Fábio Luiz Fully Teixeira | |
| Fernanda Castro Manhães | |
| Sebastião Duarte Dias | |
| DOI 10.22533/at.ed.8142013089 | |
| CAPÍTULO 10 | 114 |
| PROPOSTA INTERDISCIPLINAR DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA: A NEUROCIÊNCIAS E O ENVELHECIMENTO HUMANO | |
| Cristina de Fátima de Oliveira Brum Augusto de Souza | |
| Lucas Capita Quarto | |
| Fábio Luiz Fully Teixeira | |
| Fernanda Castro Manhães | |
| Sebastião Duarte Dias | |
| DOI 10.22533/at.ed.81420130810 | |
| CAPÍTULO 11 | 125 |
| EDUCAÇÃO PARA A PAZ E A PEDAGOGIA SOCIAL: UMA INTERFACE | |
| Zilpa Helena Lovisi de Abreu | |
| Annaelise Fritz Machado | |
| Bruno Barbosa Sousa | |
| DOI 10.22533/at.ed.81420130811 | |
| CAPÍTULO 12 | 139 |
| A HISTÓRIA ORAL COMO FONTE HISTORIOGRÁFICA NA EDUCAÇÃO | |
| Helen Arantes Martins | |
| DOI 10.22533/at.ed.81420130812 | |
| CAPÍTULO 13 | 149 |
| A SÉTIMA ARTE NA EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA | |
| Kárita Misaele Sousa Felipe | |
| Mirelle Fernandes Ferreira | |
| Gabriela dos Reis | |
| Wanderson Sant 'Ana de Almeida | |

Kamila Kronit Bastos
Edlaine Faria de Moura Villela
DOI 10.22533/at.ed.81420130813

CAPÍTULO 14 155

A FORMA ESCOLAR NAS SOCIEDADES DE CONTROLE

José Eduardo Fonseca Oliveira

DOI 10.22533/at.ed.81420130814

CAPÍTULO 15 169

EDUCAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO: DESAFIOS PEDAGÓGICOS

Adelcio Machado dos Santos

Alexandre Carvalho Acosta

Alisson Andre Escher

Inês Maria Gugel Dummel

Joel Haroldo Baade

DOI 10.22533/at.ed.81420130815

CAPÍTULO 16 177

EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NO BRASIL: AVANÇOS E DESAFIOS

Gabriela Rocha Guimarães

Maria Madalena Gracioli

DOI 10.22533/at.ed.81420130816

CAPÍTULO 17 186

AS POLÍTICAS SOCIAIS E SUAS IMPLICAÇÕES NA EXPANSÃO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: 1995 A 2016

Diana Gurgel Pegorini

DOI 10.22533/at.ed.81420130817

CAPÍTULO 18 199

A PEDAGOGIA JORNALÍSTICA

Vanderlei Souto dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.81420130818

CAPÍTULO 19 205

ENSINO-PESQUISA-EXTENSÃO ATRAVÉS DE UMA AÇÃO CURRICULAR EM COMUNIDADE E EM SOCIEDADE: RELATO DE EXPERIÊNCIA

Cassiane Viana de Andrade

Natália Webler

Tilson Nunes Mota

Ridalva Dias Martins Felzemburgh

DOI 10.22533/at.ed.81420130819

CAPÍTULO 20 211

IMPACTOS DO CAPITALISMO E DO INDIVIDUALISMO NO ALUNO MODERNO: O ENFRAQUECIMENTO DO DIREITO À EDUCAÇÃO

Fabiana Aparecida Menegazzo Cordeiro

Claudio José Amaral Bahia

DOI 10.22533/at.ed.81420130820

| | |
|--|------------|
| CAPÍTULO 21 | 219 |
| A PARCERIA PÚBLICO-PRIVADA DO PROJETO AUTONOMIA CARIOCA: A RELAÇÃO DE UMA ACELERAÇÃO DE ESTUDOS COM ÍNDICES QUALIFICADORES DA REDE PÚBLICA CARIOCA (2010-2014) | |
| Elaine Rodrigues de Ávila Wania Regina Coutinho Gonzalez | |
| DOI 10.22533/at.ed.81420130821 | |
| SOBRE O ORGANIZADOR..... | 231 |
| ÍNDICE REMISSIVO | 232 |

A PEDAGOGIA EMPRESARIAL COMO POSSÍVEL INSTRUMENTO DE INCLUSÃO DO OUTRO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Data de aceite: 03/08/2020

Data de Submissão: 06/07/2020

Luiz Alberto Borcsik

USF – Universidade São Francisco
Itatiba/SP

<http://lattes.cnpq.br/8269687638093856>

Carlos Roberto da Silveira

USF – Universidade São Francisco
Itatiba/SP

<http://lattes.cnpq.br/7117115293731161>

RESUMO: Este artigo tem o objetivo de provocar uma reflexão sobre como a pedagogia empresarial pode se tornar um instrumento de inclusão do Outro no contexto organizacional, através da disponibilização e aprimoramento de conhecimentos que venham atender as necessidades, tanto da empresa quanto ao dos seus funcionários. Esta pesquisa de caráter bibliográfico, recorre a autores da área de educação, da pedagógica, da administrativa e psicológica e, busca analisar a importância do pedagogo no uso de seus conhecimentos, habilidades e a aplicabilidade destes no ambiente organizacional. Buscamos mostrar que as empresas, através de suas regras e

seus princípios, somadas a uma falta de oferta de oportunidades, acabam por estruturar a vida dos indivíduos que fazem parte de seu quadro de funcionários. Para tanto, utilizam como intérpretes da autoridade, aqueles que acabam por ocupar posições que favoreçam essa prática, os pedagogos empresariais, que através de exemplos de situações ocorridas, as mais variadas, demonstram aos funcionários o uso de técnicas adequadas a cada situação, bem como, as vantagens em atender as necessidades que lhes são apresentadas pela empresa. Podemos dizer que o controle do trabalho e, por conseguinte, do indivíduo na empresa, está sob o domínio da autoridade política responsável pelo controle dos resultados, sendo essa a forma como a população organizacional exerce seu trabalho – é a cultura organizacional dominante que se propaga. Tendo essa cultura como base, a aprendizagem, esta se torna uma ferramenta fundamental para que os funcionários venham a adquirir os conhecimentos necessários impostos pelo mercado de trabalho. Neste cenário, discutimos sobre o *éthos* organizacional enquanto conjunto de costumes e hábitos, pertencentes ao domínio da cultura das empresas e que molda o comportamento dos indivíduos e pode promover a inclusão do

Outro.

PALAVRAS-CHAVE: Pedagogia Empresarial, Inclusão, Práxis, *Éthos* Organizacional.

BUSINESS PEDAGOGY AS A POSSIBLE INSTRUMENT FOR THE INCLUSION OF OTHERS IN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT

ABSTRACT: This article aims to provoke a reflection on how business pedagogy can become an instrument for inclusion of the Other in the organizational context, through the provision and improvement of knowledge that will meet the needs of both the company and its employees. This bibliographic research uses authors from the educational, pedagogical, administrative and psychological fields and seeks to analyze the importance of the pedagogue in the use of this knowledge, skills and their applicability in the organizational environment. We seek to show that companies, through their rules and principles, added to a lack of opportunities, end up structuring the lives of individuals who are part of their staff. Therefore, those who end up occupying positions that favor this practice are used as interpreters of authority, business educators, who through the most varied examples of situations, demonstrate to employees the use of techniques appropriate to each situation, as well as, the advantages of meeting the needs presented to them by the company. We can say that the control of work and, consequently, of the individual in the company, is under the domain of the political authority responsible for the control of results, this being the way the organizational population exercises its work – it is the dominant organizational culture that spreads. Based on this culture, learning becomes a fundamental tool for employees to acquire the necessary knowledge imposed by the labor market. In this scenario, we discuss the organizational *éthos* as a set of customs and habits, belonging to the domain of the corporate culture and that shapes the behavior of individuals and can promote the inclusion of the Other.

KEYWORDS: Business Pedagogy, Inclusion, Praxis, Organizational *Éthos*.

1 | INTRODUÇÃO

Entendemos que uma das grandes preocupações, senão a maior dos concidadãos da *Paidéia Grega* era o de ensinar a pensar, a refletir e a agir de forma que os indivíduos pudessem contemplar e alcançar o conhecimento, a verdade, a virtude e, assim atendessem as necessidades exigidas pela vida política e cultural da Pólis.

Numa outra dimensão, os daqueles distantes da “contemplação”, ou seja, os da vida prática, das artes manuais e das técnicas, o aprender se volta para a produção de alimentos, armas, artefatos, dentro outros objetos e utensílios necessários a Pólis. Em tal produção, o aprendizado se realizava pelo método da observação e da prática, feita pelos aprendizes diante do exemplo, do trabalho de seus mestres-artesãos. Era um dos recursos, um meio desses trabalhadores também contribuírem para a Pólis, isso de acordo com o serviço braçal de qualidade, um aprendizado contínuo na busca de aprimoramentos

no processo de confecção e produção. Assim diante do contexto histórico da época, todos de alguma forma, participação para o desenvolvimento da cidade.

A preocupação com uma aprendizagem de qualidade, para que o agir fosse uma busca pela perfeição, também pode ser notado no Código de Hamurabi (1772 a.C.). Neste, vê-se que podia condenar à morte qualquer arquiteto ou construtor que edificasse uma obra que porventura viesse a desmoronar por não ser suficientemente sólida, causar ferimentos ou mesmo a morte de seus ocupantes (BOUZON, 1976).

Distante desse passado histórico, nos dias atuais a aprendizagem dentro das organizações se traduz em processos específicos de treinamento e de desenvolvimento, uma vez que a competitividade e o livre mercado avançou fronteiras, se globalizou e exige um nível altíssimo de qualidade de produtos e serviços no mundo dos negócios, o que resulta uma questão de sobrevivência para as empresas. Dessa forma a missão da empresa passou a ter sua atenção focada em seus funcionários, na qualidade com que atuam nos processos operacionais e administrativos, assim, o pensar, o agir, a criatividade, a interação entre toda equipe são fatores presentes nas grandes empresas.

As necessidades impostas pelo mercado acabam por exigir uma alta qualificação dos profissionais, para que possam atuar na prática, apoiados por uma consistente base de conhecimentos científicos e tecnológicos. Mais que isso, também precisam lidar com suas emoções, demonstrar empatia, proatividade, flexibilidade junto aos processos, bem como enfrentar o estresse gerado pela pressão do dia a dia.

Para que se consiga um nível de efetivo atendimento a essas exigências de alta qualificação e comportamento, torna-se necessária a inclusão do indivíduo ao meio social e cultural da empresa, de modo que ele participe com a missão, a visão, os valores, os objetivos e as metas estabelecidas pela empresa.

Para que essa inclusão se faça presente é necessária uma aprendizagem que tenha como característica, a confiança, uma vez que a obtenção de resultados e confiança, caminham juntas em uma união geradora de ganhos.

Outra característica necessária a essa aprendizagem é a sagacidade e a delicadeza que deve haver no relacionamento mestre e aprendiz, docente e discente, treinador e treinando, uma vez que, a identificação das características do grupo de treinandos, fornecerá subsídios e rumos ao treinador de como deve agir, incentivar, monitorar e tais sutilezas são captadas implicitamente nesse processo de relacionamento.

Assim, a confiança se funde com a aprendizagem e se tornam elementos fundamentais que irão propiciar e facilitar com que novos conhecimentos e comportamentos se compatibilizem através dessa ligação mestre e aprendiz.

Para instrumentalizar essa aprendizagem, existe a necessidade de uma ciência que pode dar perenidade ao processo de aprendizagem, de educação, de metodologias de forma científica e adequada: a pedagogia.

A Pedagogia é a ciência por meio da qual um profissional especializado – o

pedagogo(a), estuda, elabora e aplica, através de ferramentas didáticas, metodologias, técnicas e estratégias de ensino-aprendizagem, conteúdos relacionados às necessidades dos indivíduos em um determinado contexto.

Isto se dá por meio de um planejamento adequado, visa princípios formadores fundamentados e aplicáveis aos indivíduos, para que possam aperfeiçoar e estimular as suas faculdades, de acordo com os ideais e objetivos definidos pela empresa.

2 | PARA ALÉM DO FOCO PEDAGÓGICO E O *ÉTHOS* ORGANIZACIONAL

O sistema pedagógico tem sua preocupação voltada para a educação e para os princípios formadores, sendo canalizado também para um direcionamento ideológico e cultural da empresa. Assim que o indivíduo é contratado, os chamados programas de integração e socialização atuam com informações sobre a missão, a visão, os valores, os direitos e deveres, dentre outros assuntos.

Para Gontijo (2003, p.29), nos programas de integração, o indivíduo “aprende valores, normas de comportamentos esperados, que permitem a ele participar como membro de uma empresa, tendo como objetivo controlar o comportamento individual”.

Dessa forma, as empresas se utilizam dos sistemas pedagógicos como ferramentas para a transmissão de uma cultura acumulada, focada no conhecimento e no uso de comportamentos considerados adequados à sua realidade e necessidades.

A utilização de um direcionamento ideológico cultural se reafirma, quando grupos específicos de profissionais dentro da empresa são escolhidos para participarem de processos direcionados de aprendizagem (programas de treinamento e desenvolvimento), que além de conteúdos técnicos e ou tecnológicos, também contemplam conteúdos comportamentais. Isso vem demonstrar que esse sistema pedagógico, utilizado pelas empresas é um sistema pedagógico doméstico, criado pela própria empresa e, que pode ser entendido como aquele sistema que busca educar dentro do *éthos* da organizacional.

Gontijo (2003) trabalha com alguns autores como Fleury, Schein e declara que os chamados rituais de socialização, e os programas de integração, dentre outros programas de treinamento, atuam para incluir os indivíduos na cultura e nos processos organizacionais, ou seja, é através do processo de integração e socialização, que irão internalizar o acervo de valores, normas e práticas que foram definidas e tidas como verdade pela empresa.

Para Daft (2014, p.12), “as organizações são entidades sociais dirigidas por metas e desenhadas como sistemas de atividades formalmente estruturadas, dessa forma, como todo sistema pedagógico visa o social - as organizações se colocam e se identificam como sendo um sistema social”.

Portanto, empresa é um sistema que se divide em diversos componentes interligados e interdependentes, funcionando para atingir um ou mais objetivos previamente definidos. Dentro de sua estrutura, destacam-se os recursos necessários para o seu funcionamento,

como os: Recursos Humanos, Recursos Financeiros, Recursos Materiais ou Recursos Físicos e Recursos Informativos. Assim, as empresas são parte social integrante e ativa, para e de acordo com seu entorno e com sua abrangência.

Mas, as empresas também necessitam do pedagógico social, uma vez que ensinam, treinam, educam dentro do grupo e focam em seus Recursos Humanos, para que assim, possam absorver o seu todo, composto pelas suas particularidades, pela totalidade dos seus recursos – humanos, financeiros, materiais ou físicos e informativos - que a compõem e que definem e estabelecem, por consequência da sua cultura, ao que pode-se definir para as empresas como sendo o seu *éthos* organizacional. Teixeira e Alves (2011), ao aludir Philip Selznick, apontam que as instituições se apropriam de valores, de gratificações, de formação de um grupo e com isso, adquire uma identidade que se torna um *éthos organizacional*. Assim, uma instituição tem em si, toda uma história particular cujos interesses vão se adaptando aos ambientes e às necessidades.

Portanto, o *éthos* organizacional, este representa o conjunto de costumes e hábitos, pertencentes ao domínio da cultura da empresa, que irá moldar o comportamento dos indivíduos através da capacitação, da moral e da ética, para desenvolver e se consolidar como um conjunto de conhecimentos a serem seguidos para a formação do funcionário.

Nesta fase, acreditamos ser importante para uma pedagógica empresarial, fazermos um aporte da filosofia de Enrique Dussel (1980), para além da pedagógica, ou seja, para uma relação de proximidade, de face a face. Ele reforça que a proximidade, o aproximar-se do Outro, acontece no encontro fraterno, ou seja, na harmonia, na amizade, na confiança, com sutileza e brandura, na simpatia, de forma tal que o Outro, seja recebido dentro de sua complexidade, como sujeito.

Influenciado por Levinas, Dussel acredita na solução pela categoria da *proximidade*. A proximidade é a valorização da relação do homem com o homem; logo, a relação que a ele interessa é a relação que estabelecemos quando eliminamos as distâncias que nos separam [...].

A *proxemia*, por outro lado, é o oposto da relação de proximidade: é decorrente da totalidade que estabelece uma dualidade de existência em relação ao sujeito e o próximo, de modo que o outro não é considerado sujeito, mas objeto. Nesse sentido, *proxemia* é estar próximo a um objeto que não é humano: comprar, usar, dominar, entre outras (COUTO; CARRIERI, 2017, p.7).

Assim, no domínio das organizações é possível inferir que a relação de *proxemia* é aquela estabelecida com o “outro”, no sentido de não ser visto como sujeito, mas como objeto, mero instrumento, mera peça dentro de uma empresa. O ato proxêmico fere a dignidade humana, torna o sujeito mera ferramenta, objeto de uso e propriedade de alguém. É o trabalhador muitas vezes diminuído em sua pessoa e dignidade humana.

Dentro das relações capitalistas, a contratação de novos funcionários comumente é interpretada como aquisição de novos serviços ou do trabalho em si; dessa forma, pouco interessa às organizações questões relacionadas à vida pessoal dos trabalhadores. [...] podemos pensar que as relações de consumo (poderia comprar de uma máquina?), de

chefia (poderia comandar uma máquina?), ou mesmo as regras de convivência de uma organização (posso não envolver a minha esfera “pessoal” com a “profissional”?) são relações de *proxemia*, e dizem respeito à totalidade de uma economia ocidental que preconiza a exploração do outro sem considerá-lo enquanto ser humano (CARRIERI, 2017, p.7).

A proximidade, por sua vez, trata de reconhecer o sujeito como tal, implicando no reconhecimento de sua condição humana na mesma medida em que integra e interage com a sociedade organizacional. Reconhecer o Outro é buscar proximidade e deveria ser uma exigência das empresas na busca de respeito ao sujeito dentro de sua cultura, pois, na proximidade existe uma preocupação com o “Outro”, com a sua integridade e óbvio, com sua segurança e trabalho.

Organizações que são capazes de compreender as reais necessidades dos sujeitos que as constituem buscam, nesse sentido, tornar-se facilitadoras de um processo de desenvolvimento e de responsabilidade social. Muito mais do que se preocupar com o bem-estar do trabalhador ou com valores morais, diz respeito a um compromisso ético de mudança social e inclusão daqueles que ora estiveram excluídos dos processos produtivos (COUTO; CARRIERI, 2017, p. 8).

Essa proximidade acaba por se solidificar pela não-distância que se cria entre o mestre e o aprendiz, pois ambos caminham rumo a um conhecimento em que juntos, aprendem o compartilhamento de saberes, conhecimentos e cultura. Além disso, o aprendiz, o treinando, aquele discípulo saberá que será acompanhado em seu desempenho, em sua performance frente aos novos conhecimentos adquiridos, sendo, portanto, o início de sua formação como um sujeito organizacional. Cylmara Lacerta Gontijo (2003, p.13), concorde com o prof. Mozar José de Brito, afirma que

Conforme descreve Brito (1996), do ponto de vista organizacional, o processo de socialização gera uniformidade comportamental e aderência aos valores, desenvolvendo, assim, uma base para a cooperação e estabilidade do sistema. Do ponto de vista dos novos integrantes, o processo reduz a ambiguidade de papéis e aumenta a sensação de segurança (de fazer parte), visto que as expectativas da organização são atendidas e há uma redução do estado de ansiedade, à medida que os indivíduos aprendem as exigências organizacionais (normas e valores) e ultrapassam as fronteiras organizacionais.

Ainda para Gontijo (2003), o sujeito organizacional é aquele que participa da cultura da empresa, seguindo as normas, valores, conceitos e práticas, através de uma linguagem e uma aprendizagem, como um processo de formação de conhecimentos e de internalização do seu papel no cotidiano da empresa.

Esses mecanismos e procedimentos organizacionais envolvem mudanças de comportamentos que levam os indivíduos, transformados em sujeitos organizacionais, a agirem seguindo os valores, as normas e as práticas, quer no contexto interno, quer no externo à empresa e, com isso, assumem cargos e condutas como modelo organizacional que lhe foi transferido.

3 | A PEDAGOGIA EMPRESARIAL COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO DO “OUTRO”

Sabe-se que a Pedagogia é a ciência através da qual o pedagogo irá pesquisar, estudar, elaborar e aplicar, por meio de didáticas, metodologias, técnicas, estratégias de ensino-aprendizagem e conteúdos relacionados às necessidades da sociedade e dos indivíduos em um determinado contexto, ao utilizar programas e planejamentos adequados, os quais, visam princípios formadores adequados e aplicáveis.

A Pedagogia Empresarial é uma parte da Pedagogia que ao ser aplicada às relações existentes em uma empresa, independentemente de seu porte, tem por objetivos gerar mudanças no comportamento de seus integrantes, de modo a melhorar a atuação profissional e interpessoal. Abrantes (2012) define a Pedagogia Empresarial como sendo relacionada à aprendizagem das empresas e de seus funcionários ou, como é conhecida atualmente, capital intelectual. De acordo com Chiavenato (2016, p. 137), “o capital intelectual é basicamente formado pelo conhecimento cada um têm e que a organização utiliza. O conhecimento passa a ser o mais importante recurso das organizações”.

Dessa forma, o Pedagogo torna-se um instrumento para a educação e aprendizagem dentro das empresas, uma vez que traz uma capacidade e conhecimentos voltados a identificar, selecionar e desenvolver os indivíduos dentro do contexto da cultura empresarial.

De Aquino (2007, p. 03) afirma que “O mundo moderno de modo geral, e o mundo de negócios, de modo particular, exigem das pessoas constante aprendizado, para que elas obtenham cada vez mais sucesso ou, no mínimo, não se sintam marginalizadas e sem oportunidades”.

Assim, a Pedagogia Empresarial “se apresenta como uma ponte entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias organizacionais. [...] é também fundamental para resgatar o que foi sufocado na escola e para construir o que faltou”, como afirma Lopes (2011, p. 32, 53).

Dessa forma, o Pedagogo Empresarial desempenha suas funções com o objetivo de provocar mudanças comportamentais e de capacitação nos funcionários e conseqüentemente na empresa. Utiliza como recursos instrucionais, programas de treinamento e desenvolvimento, como palestras, cursos, educação continuada, testes de aptidão, avaliações, observações, atividades que envolvam os funcionários, inclusive aproximando os familiares para junto da empresa, entre outras ações.

É considerada alta a importância da presença do Pedagogo Empresarial no contexto organizacional, uma vez que atua de forma articulada com os demais

profissionais na formação continuada dos funcionários, para valorizar os saberes e formar referências, tendo em vista uma prática que caracterize estreita conexão com o mercado interno e externo.

O Pedagogo Empresarial tem o papel de facilitador nas relações empregador-empregado, ao oferecer suporte no domínio em ministrar conhecimentos por meio de

treinamentos, capacitação contínua, minimizar inclusive custos operacionais. Dessa forma, evita-se a troca desnecessária e constante de funcionários, motiva-os para estarem em um estado constante de capacitação e qualificação, dentro e fora do âmbito da empresa.

É de responsabilidade do pedagogo empresarial promover a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva. [...] deve estudar e conhecer bem é a cultura organizacional da empresa em que trabalha [...], porque isso é fundamental para entender as relações internas verticais e horizontais, as condutas pessoais isentas e a título do cargo (LOPES, 2011, p. 57-58).

Tal profissional é um articulador que gerencia os conhecimentos, para que possam estar de acordo com os interesses da empresa e que venham a favorecer e conciliar seus interesses, enquanto ato pedagógico. Diante disso, o funcionário com maior capacitação e qualificação tenderá à uma maior produtividade, o que trará à empresa, maiores e melhores resultados nos negócios.

O Pedagogo Empresarial com conhecimentos, habilidades e atitudes, constantemente atualizadas, estará apto a exercer sua função para além do setor de Recursos Humanos, mesmo que ligado a este, podendo com isso, inovar e atuar de forma mais efetiva.

As empresas alinhadas com o éthos organizacional, têm como sua práxis, que apenas com treinamento e desenvolvimento técnicos, tecnológicos e comportamentais estendido aos seus funcionários, haverá transformações e mudanças significativas, de forma que os resultados e progressos serão observáveis e estarão em conformidade com a realidade da empresa.

Na atuação do Pedagogo Empresarial é de fundamental importância que ele conheça os funcionários em relação à sua formação, cultura, anseios e objetivos. Isso possibilitará que ele venha a elaborar projetos educacionais, também em consonância com os objetivos organizacionais, ou equipá-los para que na compreensão desses objetivos, possam colaborar cada vez mais e melhor com o éthos organizacional. Para Lopes (2011, p. 60),

Os espaços de atuação do pedagogo empresarial são todos aqueles onde haja pessoas exercendo funções variadas e que podem melhorar cada vez mais como indivíduos inseridos em um processo mais humanizado.

Uma das facetas da educação corporativa, chamada nas empresas de educação continuada, mantém preservados os conhecimentos acumulados em seu contexto, os quais irão possibilitar uma atuação constante do pedagogo empresarial, cuja gestão de sua competência e conhecimento deverá se articular com outros valores individuais e profissionais dos funcionários. Todos com objetivos de obter mudanças no comportamento e no comprometimento do indivíduo com a empresa.

É sabido que, o maior desafio que o mercado de trabalho está passando atualmente, não está na ausência de mão de obra, mas na ausência de profissionais qualificados, comprometidos e mais envolvidos com a empresa, para que atendam ao pensar e agir organizacional. Para que seja possível comparar o pensar como sendo a criatividade, a inovação como a tomada de decisão, o comprometimento, o pregar os valores

organizacionais como foco na perspicácia ao negócio e o agir como o atendimento das metas, da produtividade e dos resultados.

A aprendizagem na empresa toma como base os fenômenos do dia a dia, simula situações através de recursos instrucionais como as dinâmicas de grupo, utiliza *cases* de forma a amplificar a compreensão, análise, síntese e tomada de decisões, com base em um conjunto de normas e regras aglutinadas nas crenças e práticas organizacionais.

Podemos dizer que muitas empresas buscam qualificar a vida dos seus funcionários, isso para que possam viver bem, mesmo de forma simples, mas com uma qualidade oferecida através dos resultados que podem conquistar, bem como, estarem preparados para o mercado, devido à qualificação recebida nos programas e processos de treinamento e desenvolvimento.

Mas, não são todos os que podem chegar a posições diferenciadas e, mesmo com uma qualificação obtida através de programas de treinamento e desenvolvimento, cada indivíduo ao se tornar um “sujeito organizacional”, ocupará uma posição a ele designada pela empresa e, certamente, buscará dar o melhor de si para o cumprimento com anuência as normas e as regras estabelecidas até que, em algum momento, possa lograr alcançar níveis diferenciados.

A contratação de novos funcionários é frequentemente feita como se fosse uma aquisição de novos serviços, ou ainda, para resolver uma demanda de trabalho por si só. Dessa forma, interessa às organizações fazer com que esses serviços e ou essa demanda possa ser atendida com o mais alto nível de qualidade e produtividade. Por conseguinte, esse novo funcionário irá ocupar as posições a ele designadas, tal e qual seus novos pares de trabalho.

Também interessa a empresa, adaptar os novos funcionários para que se sintam parte integrante de seus processos e da sua cultura composta, segundo Tamayo (2004) por princípios fundamentais que são os seus valores organizacionais, um conjunto de características passam a orientar a vida da empresa que passa a guiar o comportamento e as atitudes de seus funcionários. Já o poder organizacional, entendido como sendo uma força que impulsiona e estimula os funcionários para um comportamento na busca de melhores resultados, os jogos políticos, que são comportamentos que influenciadores visam o controle de decisões e de ações da empresa, na procura em atender seus objetivos, formam os valores organizacionais, que são fatos tradutores das percepções e dos sentimentos de ações e práticas da empresa. Tudo isso, são apresentadas em forma de histórias, os ritos organizacionais, que são eventos, ações e práticas de cunho social, concebidas e realizadas pelos funcionários como representações dos valores organizacionais. Assim, têm-se uma dramatizando desses valores que incorporam valores, justiça distributiva que é uma forma dos funcionários fazerem comparações entre si em relação aos esforços dispendidos e as recompensas que são recebidas. Por fim, Tamayo

(2004) aponta que os estilos de funcionamento, que são modelos de comportamentos e atitudes, tem uma tendência a se repetir e são organizados com base nas relações simbólicas que se instaura entre funcionário e a empresa.

Dessa forma, o adaptar, o ensinar, dentro da práxis organizacional, passa a ser de responsabilidade da Pedagogia Empresarial que deve buscar harmonizar os funcionários para que passem a pensar, refletir e agir a sua cultura. A aprendizagem, mesmo dentro da empresa é um encadear de reflexões, que para Abrantes (2012, p. 93), “recebe-se uma informação e, após uma análise reflexiva, adquire-se (ou não) um conhecimento”. Dessa forma, o processo de aprendizagem fica na dependência, tanto de quem transmite a informação, nesse caso o pedagogo empresarial, quanto daqueles que irão processar as informações e transformá-las em conhecimento.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cada um tem responsabilidade pela segurança, pelas forças e bem-estar do outro à medida em que também se coloque como responsável pelas suas fragilidades e suas fraquezas.

A cabeça pensa a partir de onde os pés pisam. Para compreender é essencial conhecer o lugar social de quem olha. Vale dizer, como alguém vive, com quem convive, que experiências tem, em que trabalha, que desejos alimenta, como assume os dramas da vida e da morte e que esperanças o animam” (BOFF, 1998, p. 2).

Vivemos numa sociedade em constante transformação e o conhecimento se mostra cada vez mais valorizado, fazendo do aprendizado contínuo, a garantia de sobrevivência. Diante isso, as empresas se comprometem cada vez mais com o desenvolvimento de seus colaboradores, porém ao direcionar a aprendizagem, ao definir o que os outros precisam, sem consultá-los, acabam ultrapassando os seus limites e, por vezes, desrespeitam a dignidade humana, tornando-os objetos, daí a proximia.

As relações de poder, surgem de forma organizada e permeiam o espaço institucional compartilhado e hierarquicamente sociável, em que cada um dos sujeitos organizacionais tem seu lugar, cumprem seu papel e acabam por se tornarem reforçadores das relações de inclusão ao *éthos* organizacional. O comportamento da empresa em si, se torna um jogo de poder em que os diversos jogadores, os sujeitos organizacionais, são influenciados e influenciam as ações organizacionais.

Por outro lado, a práxis organizacional ensina o pensar a partir de onde “os pés pisam”, ou seja, do controle dos recursos, das habilidades técnicas e da influência das relações de trabalho, através de normas de conduta consideradas adequadas àquela cultura.

A padronização do comportamento, através da pedagogia empresarial, é um dos valores mais fortes das empresas porque é através dessa padronização que se obtém a

formação e a manutenção para a inclusão do indivíduo no contexto da empresa, tornando-o um sujeito organizacional. Com isso, os comportamentos passam a se repetir, da mesma forma e no mesmo ritmo, numa produção incessante em que a regularidade das ações e o nível de satisfação se repetem.

O pensar diferente, vem apenas nas diferentes exigências focadas nas mudanças de comportamento para a obtenção de melhores resultados, o que certifica a inclusão do sujeito nos processos organizacionais através dos programas de formação profissional, treinamento e desenvolvimento, entre outros.

Com esse comportamento organizacional, a pedagogia empresarial pode promover a inclusão do Outro, ao respeitar a dignidade humana, não permitindo desvios, isso porque trata-se de uma ciência, um ramo da grande área da Educação que tem por missão promover o conhecimento, a cidadania, o *éthos* não somente o empresarial, mas da comunidade, da cidade e país. Além disso, deve promover o respeito à diversidade, às leis, comprometer-se com a responsabilidade social e ambiental, de forma tal que, o trabalho dos envolvidos promovam sempre um bem maior para todos.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José. **Pedagogia empresarial nas organizações que aprendem**. 2. ed., Rio de Janeiro: Wak Ed., 2012.

BOFF, Leonardo. **A águia e a galinha**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1998.

BOUZON, Emanuel. Hammurabi, Rei da Babilônia. **O código de Hamurabi** – 3.ed. - introdução, tradução e comentários de E. Bouzon. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1976.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 8.ed.rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2016 (Série recursos humanos).

COUTO, Felipe Fróes; CARRIERI, Alexandre de Pádua. **Enrique Dussel e a ética da libertação nos estudos organizacionais**. VI Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração. Florianópolis, SC. 26 a 28 abril de 2017.

DAFT, Richard L. **Organizações: teoria e projetos**. Trad. Verônica Favato Brugugnoli. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2014.

DE AQUINO, Carlos Tasso Eira. **Como aprender: andragogia e as habilidades de aprendizagem**. - 1.ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

DUSSEL Enrique. **Filosofia na América Latina. Filosofia da Libertação**. Trad. Luiz João Gaio. São Paulo: Edições Loyola e Ed. UNIMEP, 1980.

GONTIJO, Cylmara Lacerda. **Socialização, cultura e constituição do sujeito organizacional: um estudo de caso**. Lavras: UFLA, 2003. 89p. (Dissertação - Mestrado em Administração).

TEIXEIRA, Marco Antonio Carvalho; ALVES, Mário Aquino. **Ethos organizacional e controle da corrupção: o TCU sob uma ótica organizacional**. Cadernos Adenauer XII, 2011 nº 3 - KA Cad 2011.3 25.11.11 17:33 Page 75-97.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Ação experimental 2, 8

Adolescente 11, 15, 24, 25, 207, 208

Ambiente 1, 2, 3, 10, 11, 13, 14, 18, 21, 22, 26, 27, 28, 29, 30, 33, 37, 55, 57, 65, 67, 82, 83, 88, 93, 96, 97, 102, 159, 172, 175, 205, 208, 220, 229

Avanços 25, 33, 75, 110, 111, 118, 134, 139, 140, 141, 143, 144, 145, 147, 177, 178, 179, 181, 184, 217, 227

B

Bibliometria 106, 107, 108, 112, 113, 124

C

Campo Educacional 106, 108, 133, 139, 140, 141, 145, 220

Capitalismo 166, 168, 187, 211, 212, 213, 214, 215, 216

Cinema 149, 150, 151, 153, 199, 200, 201, 203

Clima organizacional 79, 80, 81, 82, 83, 85, 87, 91, 93, 94

D

Desafios 50, 52, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 69, 106, 108, 123, 127, 128, 139, 140, 144, 145, 147, 169, 170, 171, 173, 175, 177, 178, 179, 182, 183, 184, 210, 216

Desenvolvimento 13, 14, 16, 19, 20, 21, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 50, 52, 57, 59, 60, 67, 75, 76, 78, 79, 80, 83, 88, 95, 100, 101, 103, 104, 108, 109, 111, 113, 114, 115, 119, 120, 121, 122, 125, 126, 127, 128, 131, 132, 133, 139, 141, 144, 148, 169, 170, 173, 175, 176, 177, 179, 181, 183, 185, 199, 201, 202, 203, 209, 211, 212, 213, 214, 215, 217, 223, 227, 231

Direito à educação 54, 137, 177, 178, 180, 182, 183, 184, 211, 212, 213, 214

Docentes 19, 60, 69, 85, 104, 112, 113, 115, 117, 120, 170, 200, 203, 207, 208, 224, 228, 229

E

EAD 166, 167, 199, 200, 201, 202, 203

Educação 11, 1, 2, 3, 5, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 34, 37, 39, 40, 43, 44, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 76, 77, 78, 79, 94, 95, 96, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 120, 122, 123, 125, 126, 127, 128, 129, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 140, 141, 142, 144, 147, 148, 149, 150, 151, 154, 155, 157, 165, 167, 168, 169, 170, 171, 175, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 206, 207, 209, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221,

222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231

Educação 4.0 106, 107, 108, 109, 110, 112, 113

Educação de jovens e adultos 11, 15, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 197

Educação escolar 50, 54, 55, 177, 180, 182, 183, 184

Educação para a paz 128, 131, 134, 136, 137

Educação Patrimonial 95, 101, 103, 104, 105

Educação Profissional 180, 181, 182, 186, 187, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 196, 197

Educação Superior 77, 79, 94, 169, 170, 171, 175, 188, 193, 194, 195, 197, 198, 206

Enfermagem 14, 205, 206, 207

Ensino 3, 8, 9, 17, 18, 19, 20, 24, 26, 27, 29, 40, 43, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 101, 103, 107, 110, 111, 112, 115, 116, 117, 122, 123, 127, 150, 162, 163, 165, 166, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 199, 201, 202, 203, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 217, 219, 222, 223, 224, 226, 227, 229, 231

Ensino Superior 71, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 80, 101, 112, 115, 116, 166, 170, 176, 187, 188, 189, 190, 193, 195, 197, 210, 231

Envelhecimento 20, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123

Escola 3, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 43, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 73, 74, 75, 95, 96, 98, 102, 103, 110, 127, 132, 133, 139, 140, 152, 157, 162, 163, 164, 165, 166, 183, 187, 188, 190, 192, 196, 197, 205, 207, 208, 209, 224, 228

escolar 1, 2, 8, 9, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 34, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 74, 75, 77, 95, 98, 102, 103, 104, 105, 126, 148, 155, 156, 157, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 166, 167, 168, 177, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 196, 206, 216, 220, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 231

Escolar 16, 20, 21, 48, 55, 79, 155, 157, 158, 164, 168, 185, 224, 227, 228

Espaços escolarizados 2, 3

Estudantes da rede pública 71

Éthos organizacional 37, 41, 44, 46

Extensão 4, 21, 114, 115, 116, 117, 120, 121, 122, 123, 149, 150, 151, 178, 205, 206, 207, 208, 209, 210

F

Forma escolar 155, 156, 157, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 166, 167, 168

G

Gerencialismo 219, 220, 222, 223, 227, 229, 230

Gestão democrática 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 65, 67, 69, 70

Gestão do conhecimento 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176

Gestão universitária 20, 79, 123, 210

H

História oral 139, 140, 144, 145, 146, 147, 148

I

Impedimentos 71, 75

Inclusão 17, 18, 20, 37, 38, 39, 42, 43, 46, 47, 104, 137, 149, 150, 151, 168, 187, 188, 189, 190, 197, 214

Inclusão Social 137, 149, 150

Indústria 4.0 106, 107, 108, 110

Ingresso 53, 71, 73, 75, 76, 77, 121, 188

Interface 18, 21, 125, 126, 127, 134

M

Medicina na arte 149

N

Neurociências 114, 115, 119, 120, 121, 123

P

Parceria Público-Privada 219, 222, 223, 224, 225, 226, 228

Participação 24, 39, 48, 49, 50, 51, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 74, 83, 88, 89, 91, 93, 94, 99, 116, 117, 119, 120, 121, 159, 195, 207, 209

Pedagogia 11, 37, 38, 39, 43, 46, 47, 69, 122, 125, 126, 127, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 148, 163, 169, 186, 199, 200, 201, 202, 203, 204

Pedagogia Empresarial 37, 38, 43, 46, 47, 199

Pedagogia Jornalística 199, 200, 201, 202, 203

Pedagogia Social 125, 126, 127, 132, 133, 134, 135, 136, 137

Pesquisa 1, 2, 3, 4, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 28, 29, 30, 31, 34, 36, 37, 48, 51, 69, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 83, 84, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 120, 122, 125, 127, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 146, 147, 148, 166, 168, 182, 185, 186, 187, 201, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 213, 224, 229, 231

Políticas educativas 192

Políticas Sociais 119, 186, 187, 196

Práxis 38

Projeto Autonomia Carioca 219, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 230

Projeto Político Pedagógico 48, 49, 54, 60, 61, 62, 63, 67, 69, 70

Promoção da saúde 18, 149, 150

Q

Qualidade de ensino 48, 50, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 65, 66, 68, 229

R

Resiliência 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23

S

Socialização pedagógica 155, 156, 159, 162, 167

Sociedade 1, 2, 13, 16, 25, 26, 27, 29, 32, 33, 34, 42, 43, 46, 59, 62, 64, 72, 77, 79, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 107, 110, 111, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 121, 122, 125, 126, 127, 128, 130, 131, 132, 134, 135, 137, 142, 148, 149, 153, 155, 156, 157, 158, 159, 161, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 177, 182, 183, 184, 192, 199, 202, 205, 206, 207, 208, 209, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 220, 221, 222, 226, 228

Sociedade de controle 155, 156, 164, 165, 167, 168

T

Técnicas 1, 4, 9, 34, 37, 38, 40, 43, 46, 108, 116, 142, 144, 159, 162, 164, 166, 170, 171, 193, 199, 200, 201, 202, 203, 208, 220

U

Universidade 1, 4, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 22, 34, 37, 48, 70, 71, 75, 76, 77, 79, 85, 89, 95, 106, 111, 113, 114, 115, 116, 117, 120, 122, 123, 137, 139, 140, 149, 151, 169, 176, 178, 188, 194, 197, 198, 199, 205, 206, 207, 209, 210, 211, 214, 231

V

Violência 15, 16, 18, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 128, 129, 130, 131, 134, 135, 160, 187, 206, 207, 208

Violência Doméstica 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35

EDUCAÇÃO:

ATUALIDADE E CAPACIDADE
DE TRANSFORMAÇÃO DO
CONHECIMENTO GERADO

7

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

 **Atena**
Editora

Ano 2020

EDUCAÇÃO:

ATUALIDADE E CAPACIDADE
DE TRANSFORMAÇÃO DO
CONHECIMENTO GERADO

7

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

 **Atena**
Editora

Ano 2020