

Américo Junior Nunes da Silva  
André Ricardo Lucas Vieira  
(Organizadores)

Atuação do estado e da sociedade civil na

# EDUCAÇÃO



Américo Junior Nunes da Silva  
André Ricardo Lucas Vieira  
(Organizadores)

Atuação do estado e da sociedade civil na

# EDUCAÇÃO



Atena  
Editora  
Ano 2022

**Editora chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Editora executiva**

Natalia Oliveira

**Assistente editorial**

Flávia Roberta Barão

**Bibliotecária**

Janaina Ramos

**Projeto gráfico**

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

**Imagens da capa**

iStock

**Edição de arte**

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição-Não-Comercial-Não-Derivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 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.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

**Conselho Editorial****Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

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

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador  
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. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
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  
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso  
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



## Atuação do estado e da sociedade civil na educação

**Diagramação:** Camila Alves de Cremo  
**Correção:** Yaiddy Paola Martinez  
**Indexação:** Amanda Kelly da Costa Veiga  
**Revisão:** Os autores  
**Organizadores:** Américo Junior Nunes da Silva  
André Ricardo Lucas Vieira

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A886 Atuação do estado e da sociedade civil na educação /  
Organizadores Américo Junior Nunes da Silva, André  
Ricardo Lucas Vieira. – Ponta Grossa - PR: Atena,  
2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0205-3

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.053220806>

1. Educação. I. Silva, Américo Junior Nunes da  
(Organizador). II. Vieira, André Ricardo Lucas (Organizador).  
III. Título.

CDD 370

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

**Atena Editora**  
Ponta Grossa – Paraná – Brasil  
Telefone: +55 (42) 3323-5493  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
contato@atenaeditora.com.br



**Atena**  
Editora  
Ano 2022

## DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



## DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



## 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 e buscando superar problemas estruturais, como a desigualdade social por exemplo. Direcionar e ampliar o olhar em busca de soluções para os inúmeros problemas postos pela contemporaneidade é um desafio, aceito por muitos professores/as pesquisadores/as.

A área de Humanas e, sobretudo, a Educação, vem sofrendo de trato constante nos últimos anos, principalmente no que tange ao valorizar a sua produção científica. O cenário político de descuido e ataque as questões educacionais, vivenciado recentemente e agravado com a pandemia, nos alerta para a necessidade de criação de espaços de resistência. Este livro, intitulado “**Atuação do estado e da sociedade civil na educação**”, da forma como se organiza, é um desses lugares: permite-se ouvir, de diferentes formas, os diferentes sujeitos que fazem parte dos movimentos educacionais.

Neste livro, portanto, reúnem-se 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, tendo a Educação enquanto importante para o fortalecimento da democracia e superação das desigualdades sociais.

Os/As autores/as que constroem essa obra são estudantes, professores/as pesquisadores/as, especialistas, mestres/as ou doutores/as e que, muitos/as, partindo de sua práxis, buscam novos olhares a problemáticas cotidianas que os mobilizam. Esse movimento de socializar uma pesquisa ou experiência cria um movimento pendular que, pela mobilização dos/as autores/as e discussões por eles/as empreendidas, mobilizam-se também os/as leitores/as e os/as incentivam a reinventarem os seus fazeres pedagógicos e, conseqüentemente, a educação brasileira. Nessa direção, portanto, desejamos a todos e a todas uma provocativa leitura!

Américo Junior Nunes da Silva

André Ricardo Lucas Vieira




## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

O *MODUS OPERANDI* DE BOURDIEU: ASPECTOS INTRODUTÓRIOS DE ABORDAGEM NO CAMPO DA PESQUISA ACADÊMICA

Gustavo Henrique Alves de Lima

Wilson Alves de Paiva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0532208061>

### **CAPÍTULO 2..... 12**

O TRABALHO DOCENTE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Isabel Cavalcante Ferreira

Ivanete Rodrigues dos Santos


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0532208062>

### **CAPÍTULO 3..... 22**

SABERES DA DOCÊNCIA E PERSPECTIVAS DE INSERÇÃO DAS TDIC NO ENSINO PRESENCIAL APÓS A PANDEMIA

Bruna Brito Santos

Ruceline Paiva Melo Lins


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0532208063>

### **CAPÍTULO 4..... 31**

CINEMA E EDUCAÇÃO: EXPERIÊNCIA FORMATIVA COM O PROJETO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA “CINE EDUCAÇÃO”

Divania Luiza Rodrigues

Wanessa Gorri de Oliveira


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0532208064>

### **CAPÍTULO 5..... 41**

IRRACIONALISMO MODERNO: ASPECTOS GERAIS E CONSEQUÊNCIAS NA EDUCAÇÃO

Lucas Sá Mattosinho

Maria da Graça Mello Magnoni

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0532208065>

### **CAPÍTULO 6..... 55**

DESENVOLVIMENTO DE UM JOGO EDUCATIVO DIGITAL PARA DIFUNDIR INFORMAÇÕES SOBRE OS MODOS DE VIDA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Rodrigo Ribeiro dos Santos

Patrícia Carla da Hora Correia

Luciana Pereira da Conceição Ribeiro


Gilvânia Santos de Miranda da Costa

Daniely Conceição Souza Rocha

Noemi da Silva Calmon Santana

Renivaldo da Paz Aleluia


Valtervan Santos de Oliveira  
Deysiene Cruz Silva  
Maria Emília de Castro Urpia

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0532208066>

**CAPÍTULO 7..... 69**

A EDUCAÇÃO AMBIENTAL CRÍTICA E EDUCAÇÃO DO SENSÍVEL: UM ESTUDO NO MUNICÍPIO DE JEQUIÉ (BA)


Eva Kátia da Silva  
Carla Carvalho

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0532208067>

**CAPÍTULO 8..... 80**

ARTE E HORTA: FERRAMENTAS DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL E ALIMENTAR PARA ALUNOS DO ENSINO FUNDAMENTAL


Glaziele Campbell da Silva  
Aline Alves do Nascimento  
Maria José Ferreira dos Reis  
Amélia Pessôa de Melo  
Gilberto da Silva Figueira  
Cristiane Fernandes Couto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0532208068>

**CAPÍTULO 9..... 97**

EFFECTO DEL PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MÁS POBRES Y LA POBREZA EN LAS DIMENSIONES DE SALUD Y EDUCACIÓN EN EL DISTRITO DE SANTA LUCÍA, PUNO- PERÚ

Enrique Gualberto Parillo Sosa  
Virginia Guadalupe Pacompia Flores  
José Oscar Huanca Frias  
Carmen Eliza Zela Pacori  
Illich Xavier Talavera Salas  
Juan Manuel Tito Humpiri  
Lucio Ticona Carrizales  
Jose Humberto Ticona Paucar

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0532208069>

**CAPÍTULO 10..... 110**

NOVOS PARADIGMAS: A EDUCAÇÃO CORPORATIVA COMO MEIO DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Eliene Vilas Boas Lemos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.05322080610>

**CAPÍTULO 11..... 121**

MEDICALIZAÇÃO DOS PROBLEMAS DE APRENDIZAGEM A PARTIR DA TEORIA CRÍTICA E SÓCIO-HISTÓRICA

Bianca Rentschler


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.05322080611>

**CAPÍTULO 12..... 127**

TRANSTORNOS E DIFICULDADES DE APRENDIZAGEM NO COTIDIANO ESCOLAR

Ana Paula de Araujo Hanashiro

Tânia Maria Filiu de Souza

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.05322080612>


**CAPÍTULO 13..... 141**

JOAQUIM NABUCO: UMA VIDA EM DEFESA DO ABOLICIONISMO

Maria da Conceição Dal Bó Vieira

André Moraes De Nadai

Gabriel Arruda Burani


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.05322080613>

**CAPÍTULO 14..... 148**

ANÁLISE DA ABORDAGEM DO DESIGN EMOCIONAL NOS ARTIGOS PUBLICADOS EM PERIÓDICOS BRASILEIROS

Lais Helena Gouveia Rodrigues

Fabio Ferreira da Costa Campos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.05322080614>

**CAPÍTULO 15..... 160**


HERRAMIENTAS TIC PARA EL ÁREA DE ÉTICA Y VALORES: UNA REFLEXIÓN PARA LA EDUCACIÓN MEDIA

Morelo Fuentes Jose Luis

Ruiz López Ányelo

Senior Villadiego Eliacid

Vega Fajardo Jeniffer Ximena

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.05322080615>

**SOBRE OS ORGANIZADORES ..... 171**

**ÍNDICE REMISSIVO..... 172**

# CAPÍTULO 10

## NOVOS PARADIGMAS: A EDUCAÇÃO CORPORATIVA COMO MEIO DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Data de aceite: 01/06/2022

**Eliene Vilas Boas Lemos**

Universidad de la Integracion de las Americas  
– UNIDA

Brasília – Distrito Federal

<http://lattes.cnpq.br/0361518824809689>

**RESUMO:** O presente artigo é resultado de uma dissertação de mestrado sobre o tema da Educação Corporativa, para tanto toma-se como objetivo avaliar a importância da Educação Corporativa, como meio de aprendizagem organizacional no atual contexto de aceleradas mudanças na Gestão Pública. Pode-se afirmar que a modalidade de Educação em pauta perfaz-se como importante ferramenta à disposição das organizações contemporâneas, razão pela qual tem sido cada vez mais estudada e debatida, de modo a possibilitar sua difusão e crescimento. Para desenvolvimento do presente artigo utilizou-se de um levantamento teórico, trazendo os principais apontamentos sobre o conceito da Educação Corporativa e seus desdobramentos. Após rigoroso estudo das potencialidades de Educação Corporativa, é possível concluir que, atualmente, esta perfaz-se indispensável à sobrevivência das organizações. Pelo exposto nos tópicos anteriores, foi possível demonstrar a importância da Educação Corporativa nas Organizações.

**PALAVRAS-CHAVE:** Educação Corporativa.

Treinamento. Educação. Organização.

### NEW PARADIGMS: CORPORATE EDUCATION AS A MEANS OF ORGANIZATIONAL LEARNING

**ABSTRACT:** This article is the result of a master's thesis on the topic of Corporate Education, for which the objective is to assess the importance of Corporate Education as a means of organizational learning in the current context of accelerated changes in Public Management. It can be said that the modality of Education in question is an important tool available to contemporary organizations, which is why it has been increasingly studied and debated, in order to enable its diffusion and growth. For the development of this article, a theoretical survey was used, bringing the main notes on the concept of Corporate Education and its consequences. After a rigorous study of the potential of Corporate Education, it is possible to conclude that, currently, it is indispensable for the survival of organizations. From what was exposed in the previous topics, it was possible to demonstrate the importance of Corporate Education in Organizations.

**KEYWORDS:** Corporate Education. Training. Education. Organization.

### 1 | INTRODUÇÃO

O presente artigo é resultado de uma dissertação de mestrado<sup>1</sup> sobre o tema da Educação Corporativa, para tanto toma-se

<sup>1</sup> LEMOS, Eliene Vilas Boas. **A Educação Corporativa como meio de aprendizagem organizacional: um estudo de caso sobre a Defensoria Pública da União – DPU.** Dissertação de Mestrado. Universidad de la Integracion de las Americas – UNIDA, Paraguay, 2016.

como objetivo avaliar a importância da Educação Corporativa, como meio de aprendizagem organizacional no atual contexto de aceleradas mudanças na Gestão Pública.

É perceptível que, atualmente, um dos grandes desafios das organizações atuais, públicas ou privadas, consiste em oferecer possibilidades de crescimento pessoal com perspectiva de uma ascensão profissional a seus participantes. A oferta de conhecimento incide, necessariamente, em formas que permitam o aprendizado de longo prazo, a que se relaciona à Educação Corporativa e o aprendizado de curto prazo, ou de baixa intensidade (CHIAVENATO, 2003), a qual refere-se ao treinamento. Ou seja, o crescimento nas organizações está intrinsecamente ligado à sua disponibilidade em aprimorar, por meio da educação, seu capital humano.

Ante o exposto, pode-se afirmar que a modalidade de Educação em pauta perfaz-se como importante ferramenta à disposição das organizações contemporâneas, razão pela qual tem sido cada vez mais estudada e debatida, de modo a possibilitar sua difusão e crescimento. Não oponente, versar-se sobre a mesma nos levar a compreender que seu papel reside, fundamentalmente, em tornar a organização cada vez mais adaptável ao cenário de mudanças cada vez mais acentuadas.

Assim, torna-se fundamental que as organizações, para sobreviver, disponham dessa habilidade adaptativa essencial, do contrário, tornam-se, inevitavelmente, obsoletas. Por tais razões, desenvolvê-la é tarefa fundamental, embora não seja fácil criar as estruturas que lhe servirão de base para seu funcionamento. Porém, esse trabalho envolverá, não apenas o setor de Gestão de Pessoas, como, também, toda a organização.

Todavia, é preciso notar que, para que seja possível desenvolver uma estratégia de Educação Corporativa, é preciso compreender que essa modalidade de educação não deve ser vista apenas como uma ferramenta de alcançar resultados operacionais melhores, maiores lucros, ou outras formas mensuráveis de desempenho. É preciso vislumbrar as possibilidades da instrução como uma esfera de amadurecimento do pensamento crítico dos colaboradores das organizações. Ou seja, é limitado pensar a educação corporativa apenas como meio de preparar o indivíduo para alcançar postos mais elevados na organização, ou desempenhar, com maior eficácia, suas atividades.

É essencial, então, conceber a educação corporativa como mais um espaço de transformação do indivíduo. É fundamental, dar-lhes, por meio dessa modalidade de educação, as ferramentas necessárias para que este possa, acima de tudo, tornar-se melhor e mais capacitado para lidar com as inevitáveis transformações da sociedade, dentro e fora da organização.

Para desenvolvimento do presente artigo utilizou-se de um levantamento teórico, trazendo os principais apontamentos sobre o conceito da Educação Corporativa e seus desdobramentos. Trazendo o levantamento de entendimentos consolidados pela literatura especializada, desenvolveu-se uma análise qualitativa do tema proposto, permitindo uma interpretação sobre suas implicações, impactos e resultados esperados da Educação

Corporativa dentro de uma organização.

## 2 I APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Atualmente no mundo globalizado, o aprendizado dos colaboradores é reconhecido como foco de atenção das organizações, vez que essa perfaz de fundamental importância no contexto socioeconômico atual. O desenvolvimento, por meio da educação continuada, muitas vezes, pode ser a chave da competitividade em um ambiente econômico como o atual. Desse modo este recurso intelectual, nas organizações, é, em muitos casos, mais importante que o patrimônio material, sendo fator primordial para o sucesso das organizações.

A grande demanda competitiva do mercado atual força as organizações a investirem na capacitação de seus colaboradores como forma de alcançar o diferencial frente a uma dinâmica cada vez mais instável. Ou seja, a atual característica das empresas é sua transformação constante, e como almejam um desenvolvimento pleno, torna-se necessário investir cada vez mais em aprendizagem organizacional, de forma contínua, buscando transformar suas crises internas em vantagens para seu crescimento.

Cyrineu Terra (2009) nos ilustra que o conhecimento, ao ser gerado, traz ganhos de escala sensíveis às organizações que dele se utilizam. Investir em conhecimento é, portanto, poderosa ferramenta de crescimento das organizações e do aumento de valor das organizações. A esse respeito, apregoa o mestre (TERRA, 2009, p. 33):

Ao contrário dos estoques financeiros, de recursos naturais ou mesmos de mão-de-obra não-qualificada o valor econômico do recurso conhecimento não é tão facilmente compreendido, classificado e medido. É um recurso invisível, intangível, porém, é o fato de esse recurso ser altamente reutilizável, ou seja, quanto mais utilizado e difundido, maior seu valor.

Dessa forma, o conhecimento passa a ser de fundamental importância para a sobrevivência das organizações e investir nesse ativo passa a ser objetivo estratégico fundamental. Segundo Carvalho e Souza (1999, p. 75.), “os ativos intangíveis, como o capital humano e intelectual possibilitam vantagem competitiva no contexto de crescente complexidade econômica, globalização e mudanças aceleradas.”

Assim, em um ambiente influenciado pela continua necessidade de inovação, agilidade e competitividade, o investimento no desenvolvimento pessoal dos colaboradores pode se transformar em diferencial de concorrência. As organizações buscam desenvolver ferramentas de geração, disseminação e aplicação do conhecimento, sempre focadas no sucesso da organização.

Conforme Wernke, Lembeck e Bronia apud (ZAFALON *et. al.*, 2003 p. 5) conhecimento é “o valor acumulado de investimentos em treinamento, competência e futuro de um funcionário. Também pode ser descrito como competência do funcionário,

capacidade de relacionamento e valores.” Algumas organizações também agregam valor ao seu capital humano, ao proporcionar treinamento visando retorno em produtividade e eficiência laboral.

É nesse contexto que se torna importante a inserção do funcionário ou colaborador da organização em programas de capacitação oferecidos pela própria organização. Alega-se, segundo alguns importantes teóricos, que essa forma de investimento tem retorno garantido; afinal, é a partir do desenvolvimento pessoal dos recursos humanos disponíveis que a organização atinge o máximo aproveitamento de seu capital humano, ou seja, de seu principal ativo (WERNKE; BORNIA, 2003).

Nesse sentido, ensina novamente Cyrineu Terra (2005, p.162),

Pode-se especular que as tendências recentes em termos de políticas de recursos humanos, nas organizações reconhecidamente mais inovadoras, têm uma relação direta com o crescimento da importância do aprendizado, conhecimento e criatividade para a competitividade das empresas.

E acrescenta (TERRA, 2005, p. 162),

Esse novo cenário está criando tensões e mudando o equilíbrio de poder nas organizações. Os trabalhadores querem, cada vez mais, não apenas uma compensação financeira, mas também a possibilidade de desenvolvimento pessoal, ou seja, a lealdade é, mais e mais, com a profissão do que com a empresa empregadora.

Desta forma, no tocante à Educação Corporativa, em que pese não haver consenso na literatura administrativa, esta pode ser entendida como o preparo do indivíduo, dentro da organização, para o desempenho de funções relevantes e para o crescimento pessoal. Pode ser entendida como uma espécie de educação continuada, que consiste em um processo de aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos, visando melhorar a capacitação técnica e cultural do profissional, para além dos muros das organizações (GOMES, 2009, p. 19).

Essa modalidade de Educação inclui, também, a compreensão do indivíduo enquanto ser dotado de experiências e vivências anteriores, de modo que tais vivências são e devem ser aprimoradas por meio dessa modalidade, que é, fundamentalmente, um programa de longo prazo. O foco na aprendizagem é o principal vetor de definição desse programa, dentro das organizações. A esse respeito, convém notar (ANDRADE; AMBONI, 2009, p. 224):

Aprender é muito mais que assimilar informação que não gera no indivíduo e no grupo um incentivo para suas capacidades é como palha atirada ao vento. Aprendizagem e ação estão intimamente ligadas e, portanto, organizações em aprendizagem estão continuamente realçando sua capacidade de aprender e fazer acontecer.

E, acrescenta (ANDRADE; AMBONI, 2009, p. 225),

O aprendizado se torna fundamental na medida em que os ambientes das organizações estão se tornando menos analisáveis, com menos respostas

observáveis e mensuráveis, e mais não-analisáveis, com mais fatores desconhecidos e sujeitos a menos interpretações racionais. O problema aumenta quando os gerentes continuam a ver o ambiente como sensato e reconhecível e perdem as chances, ou quando os nossos mapas mentais deixam de se encaixar no território.

Com efeito, resta evidenciada a importância do aprendizado, como vetor de mudanças de longo prazo. Por sua vez, o treinamento, em que pese sua importância, tem objetivos mais imediatistas, pontuais e focados em alguma necessidade mais urgente. Todavia, necessário se faz advertir que não se quer, com isto, afirmar que o treinamento seja menos importante que a Educação Corporativa. São, pois, perspectivas diferentes. Por meio do treino, se adquire perícia e habilidades necessárias ao desempenho de determinada função na organização. Tal atividade permite ao colaborador dispor de ferramentas melhores de atuação ante as tarefas que precisa desempenhar.

### **3 | EDUCAÇÃO CORPORATIVA E TREINAMENTO NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES**

Ademais, é preciso, nesses escritos iniciais, diferenciar o conceito de educação corporativa dos conceitos relativos a treinamento e capacitação. É fato que, até mesmo grande parte da literatura, utiliza, por vezes, tais expressões como sinônimas, porém, é fundamental desfazer tal incoerência. Nesse sentido, treinamento é um processo focado, essencialmente, em questões imediatas. O treinamento pode ser definido como (CHIAVENATO, 2006, p. 402):

É o processo educacional, de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidade e competências em função de objetivos definidos. O treinamento envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes frente a aspectos da organização, da tarefa e do ambiente e desenvolvimento de habilidades e competências.

Para Chiavenato apud (NASCIMENTO 2012, p. 11), treinamento:

é o processo de ensinar aos novos empregados as habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos de maneira excelente. Um dos propósitos citados do treinamento é aumentar a produtividade, influenciando seus comportamentos, ampliar conhecimentos, habilidades e atitudes dos resultados pretendidos.

Complementando, nas palavras de Edwin Flipo (1970, p. 236), “treinamento é o ato de aumentar o conhecimento e perícia de um empregado para o desenvolvimento de determinado cargo ou trabalho.” Ou seja, treinamento nos oferece uma perspectiva de curto prazo, voltada especificamente para o desempenho do indivíduo no cargo ocupado. Nele, não há a perspectiva de preparar o colaborador para o aprendizado contínuo, nem tampouco para o desenvolvimento pessoal. Assim, possui um alcance mais restrito, vez



que não abarcas perspectivas de crescimento.

Por sua vez, capacitação pode ser entendida como a ação médio prazo, voltado para aquisição permanente de conhecimentos. Cabe notar que (TAKEI, 2014):

A capacitação, segundo conceito de José Cerchi Fusari, é um processo de aprendizagem em que fica explícito “para que”, “como”, “para quem” e “quando” fazer algo. Dessa forma, este processo engloba ação e reflexão de forma sistêmica, de partes que se ligam, e não como meras ações isoladas e fragmentadas. Nota-se, neste caso, maior especificidade, o que torna o profissional apto para o desempenho de suas funções.

Para que o treinamento traga resultados quanto aos objetivos organizacionais, este deve ser planejado estrategicamente, pois também envolve altos custos de investimento, prazos, e, por vezes, a expectativa gerada com um treinamento pode não ser aproveitada de forma eficaz, pela falta de avaliação quanto a este processo.

Portanto, para garantir o alcance dos objetivos, o treinamento e a capacitação dos colaboradores da organização deve ser feito de forma contínua, bem como sua avaliação. Ambos os processos devem estar previstos no planejamento estratégico da organização. Para que se alcance a eficácia desse aprendizado.

Nesse sentido, pode-se afirmar que o treinamento funciona como um estímulo aos funcionários para apoiar a realização de um trabalho bem executado e garantir a longevidade da organização. O que se observa é que nem todos os que participam dos treinamentos passam a rever posturas e utilizar os novos conhecimentos adquiridos (MACARENCO, 2006). Todavia, mesmo assim, tais resultados possivelmente verificáveis não invalidam, nem maculam a importância do treinamento e de suas potencialidades.

Ademais, para se chegar ao desenvolvimento organizacional é necessária especial atenção ao processo de treinamento em longo prazo, contínuo e eficaz. Somente a persistência da utilização das ferramentas de capacitação pode levar ao aperfeiçoamento das habilidades e aptidões pessoais e profissionais. Esse processo é de responsabilidade da área de recursos humanos que segundo Chiavenato apud (SANTOS; SOUZA 2010, p. 54): “são as unidades que passaram a se encarregar do recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança do trabalho e de relações trabalhistas e sindicais”.

Relacionando as mudanças no ambiente organizacional e a área de recursos humanos, considera-se que “com todas essas mudanças e transformações no mundo todo, a área de RH está passando por profundas alterações, e que nos últimos tempos, a área passou por uma forte transição” (SANTOS; SOUZA 2010, p. 54).

É nesse sentido que o conceito de gestão de pessoas está alicerçado no permanente desenvolvimento e participação das pessoas na consecução dos objetivos organizacionais. As pessoas passam a ser vistas como parceiras e principais contribuintes no desempenho organizacional; afinal, as pessoas são fornecedoras de conhecimentos, habilidade e

competências.

A organização, seja pública ou privada, deve ter o compromisso de manter essas habilidades constantemente atualizadas, as quais são importantes meios para se alcançar a excelência na gestão de pessoas (RIBEIRO; LARANJEIRAS, 2010). Ainda a sentido, Ribeiro e Laranjeiras (2010, p. 78) afirmam:

A diferença pode estar justamente naquele profissional que foi mais bem selecionado, treinado e desenvolvido pela empresa que, além de agregar conhecimento a sua carreira ele proporciona o crescimento, o diferencial na organização frente aos concorrentes.

A esse profissional devem ser dadas as condições de desenvolvimento para que possa fazer emergir todas as potencialidades adquiridas com o treinamento proporcionado pela empresa. Vale destacar, que o aproveitamento do potencial e talento do mesmo é fator preponderante no que favorece o nível da produtividade.

Ademais, segundo Pio (2006, p. 37):

O desenvolvimento representa um conjunto de atividades que objetiva explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva das pessoas, visando mudanças de comportamentos e atitudes bem como a aquisição de novas habilidades e conhecimentos. Tem como meta maximizar o desempenho profissional e motivacional do ser humano, melhorando os resultados e consequentemente gerando um bom clima organizacional.

No contexto de aprendizagem organizacional, atividades que envolvam o desenvolvimento profissional exigem o envolvimento do colaborador desde a elaboração de um conteúdo de treinamento até a reflexão sobre o treinamento no ambiente de trabalho (SANTOS *apud* MACARENCO, 2006). E, ainda, observa que essa é a oportunidade que os líderes das equipes têm de se envolver mais com o treinamento daqueles que lideram ao invés de deixar essa responsabilidade apenas para os profissionais de Recursos Humanos.

O treinamento é um dos recursos do Desenvolvimento de Pessoal, pois visa o aperfeiçoamento de desempenhos, aumento da produtividade e das relações interpessoais. Para isso, prepara o potencial humano frente às inovações tecnológicas e as constantes mudanças do mercado de trabalho, sendo este indispensável para a busca da qualidade total (PIO, 2006).

Em relação a seu planejamento, a capacitação deve ser elaborada após a devida realização do diagnóstico das necessidades nesse campo, pois a alocação de recursos nessa área estratégica não pode simplesmente ser desperdiçada. Embora o tempo gasto com qualificação não necessariamente deva ser traduzido em desempenho profissional por parte do colaborador, perfaz-se necessário, mesmo assim, seu planejamento eficaz, para que este possa vir a produzir os resultados esperados. Ademais, o planejamento deve vir acompanhado de uma perspectiva sistêmica a respeito das demandas a serem supridas.

Tal questão é abordada por Tachizawa, Ferreira e Fortuna *apud* (PIO 2006, p. 23):

O treinamento tem como objetivo a preparação das pessoas para a execução

imediate das diversas tarefas peculiares a organização; dando oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas no cargo atualmente ocupado, mas também em outros que o indivíduo possa vir a exercer; mudança nas atitudes das pessoas, a fim de criar entre elas um clima mais satisfatório, aumentando-lhes a motivação e tornando-as mais receptivas às técnicas de supervisão e gestão.

Para Boog *apud* NASCIMENTO (2012, p. 02) “treinamento e desenvolvimento, são uma das mais poderosas ferramentas de transformação nas organizações”. Isso se deve ao cenário globalizado atual, em constante mudança é importante que as organizações estejam atentas ao desenvolvimento de pessoas, como mais um desafio a sua competitividade. O cenário organizacional mudou, a economia está em constante mudança e assim como a sociedade e suas possibilidades. Dessa forma, é importante para a organização e para o funcionário a constante atualização.

#### **4 | DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

No contexto das teorias do desenvolvimento organizacional, busca-se demonstrar que as organizações contemporâneas, realizam incessantes trocas com o meio ambiente, razão pela qual estão em constante mutação e necessitam, para sobreviver, de constante desenvolvimento. Resta claro a importância de dotar os colaboradores da organização das ferramentas necessárias para que estes possam adaptar-se à realidade mutável do ambiente social.

Como demonstrado até aqui, no atual ambiente de competitividade econômica e de aceleradas e incessantes transformações sociais, cabe às organizações buscar desenvolver as competências de seus colaboradores por meio de treinamento e capacitação contínua, visando ao alcance da excelência na execução de seus objetivos.

Para Terra *apud* (MACARENCO 2006, p. 158), “para a empresa sobreviver no ambiente competitivo atual terá de desenvolver capacidades e habilidades para participar das indústrias de poder cerebral”. O treinamento, na visão clássica, não serve mais como único caminho para o desenvolvimento do intelecto, por possuir limitações nas atividades de treinamento objetivando a busca de conhecimento para soluções técnicas, resolução de problemas de conflito e fortalecimento da cultura organizacional.

Dessa forma, deve-se entender, que diferente do Treinamento, a Educação corporativa é ferramenta estratégica para que se possa alcançar os objetivos da organização. É por meio da Educação Corporativa que se cria as verdadeiras possibilidades de crescimento de longo prazo da organização e da emancipação da capacidade dos colaboradores da organização.

Todavia, cabe ressaltar que há uma variedade na terminologia empregada em torno da ideia da educação continuada que se fundamenta numa interpretação da educação como um processo que deve prolongar-se durante a vida adulta. Educação permanente,

formação permanente, educação continuada, requalificação profissional e desenvolvimento profissional são termos em torno de um mesmo núcleo de preocupação.

A Educação Corporativa consiste, assim, em um processo de aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos, visando a melhorar a capacitação técnica e cultural do profissional (MUNDIM, 2002, p. 63). Seu principal objetivo é agregar valor à organização. Pode-se dizer que, como objetivo secundário dessa modalidade de educação, visa-se evitar que o profissional se desatualize técnica, cultural e profissionalmente, e perca sua capacidade de exercer a profissão com competência e eficiência, causando desprestígio à profissão, além do sentimento de incapacidade profissional.

Trata-se, portanto, do conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento do funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente na sua vida institucional. Esta faz parte, então, de um sistema de educação por meio do qual os recursos humanos são aperfeiçoados para a vida e por meio dos mecanismos globais da cultura, por meio da educação formal e informal.

Nesse sentido, do ponto de vista da organização que está consciente deste ambiente competitivo - onde novos consumidores, produtos, serviços e alianças surgem destas mudanças -, o objetivo da Educação Corporativa é preparar todos os funcionários a tirar vantagem destas mudanças emergentes e institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, alinhada as estratégias centrais do negócio (MEISTER, 1999).

O cenário organizacional mudou, a economia está em constante mudança e assim como a sociedade e suas possibilidades. Dessa forma, é importante para a organização e para o funcionário a constante atualização. As organizações públicas e privadas vêm sofrendo sérios desafios, tanto de natureza ambiental quanto organizacional: globalização da economia, evolução das comunicações, desenvolvimento tecnológico, competitividade etc. (GIL *apud* NASCIMENTO, 2012).

A melhor estratégia para o enfrentamento dessa dinâmica inconstante do mercado, com suas instabilidades relacionadas, é, portanto, o investimento das empresas em treinamento e desenvolvimento pessoal, bem como em capacitação e qualificação, garantindo o sucesso organizacional que está intimamente ligado ao bom desempenho e orientação da equipe para os resultados. Por isso, os programas de treinamento e aprendizagem organizacional se proliferando no mundo corporativo.

Desta forma, esse processo tem por objetivo impedir que o colaborador se desatualizasse técnica, cultural e profissionalmente, perdendo, assim, sua capacidade de inovação e atuação profissional, competente e eficaz. Essa desatualização pode acarretar sérios prejuízos para a empresa, pois impacta no prestígio profissional e pessoal do funcionário, podendo levar a desmotivação e baixa autoestima.

É, então, a partir da modificação de comportamentos que a educação corporativa possibilita o aumento da produtividade na organização, também a capacidade de o colaborador exercer a profissão com competência e eficiência. Essas práticas educacionais,

quando planejadas de maneira adequada, promovem oportunidades de desenvolvimento ao funcionário para que atue de forma mais eficaz em sua vida institucional.

Desse modo, o alinhamento estratégico estabelecido entre a política de Educação Corporativa e as demais políticas institucionais de uma organização é o que dinamiza o processo de desenvolvimento organizacional. Dessa maneira, o aprimoramento do desempenho funcional dos colaboradores é o resultado almejado pelas políticas de Educação Corporativa.

## 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após rigoroso estudo das potencialidades de Educação Corporativa, é possível concluir que, atualmente, esta perfaz-se indispensável à sobrevivência das organizações. Pelo exposto nos tópicos anteriores, foi possível demonstrar a importância da Educação Corporativa nas Organizações.

Ora, cabe dizer que, em um mundo globalizado, em que os desafios se apresentam e se renovam continuamente, é preciso acompanhar essa dinâmica, provendo um conjunto integrado e planejado de informações, baseados em perspectivas estratégicas, em programas de desenvolvimento organizacional, que sejam adequados, oportunos, eficazes, eficientes e econômicos. Pensar em estratégias de educação corporativa, atualmente, é, também, pensar em formas que sintonizem os capacitando com as verdadeiras transformações da sociedade, bem como às necessidades organizacionais de cada instituição.

Por essa razão, perfaz-se tão importante que o desenvolvimento organizacional que se viabiliza, dentre outras formas, por meio da Educação Corporativa, seja alçado a uma perspectiva de centralidade no âmbito das organizações. Somente a perspectiva de relevância dessa modalidade de formação, aliada a um comprometimento efetivo dos gestores máximos das instituições, pode garantir que a Educação Corporativa se torne realidade e, mais que isso, uma realidade transformadora na vida dos colaboradores e na sociedade como um todo. Por isso, não se pode, então, refletir o futuro das organizações sem refletir a respeito do papel que estas intentam desempenhar no tocante à formação de seus quadros.

Pensar no futuro das organizações, hoje, é pensar de que forma estas podem contribuir para a vida daqueles que nela trabalham e quais possibilidades reais têm a oferecer. Sem isso, não é possível realmente auferir o desenvolvimento organizacional nem, em uma perspectiva mais ampla, a transformação da sociedade.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. **Teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009

CARVALHO, A. C. M. de, SOUZA, L. P. de. Ativos intangíveis ou capital intelectual: discussões da contradição na literatura e proposta para sua avaliação. Em: **Prespect. Cienc. Inf.**, Belo Horizonte, v.4, n.1, p.73-83, jan./jun. 1999.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Campus: Rio de Janeiro, 2003

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2006.

FLIPE, Edwin. **Principles of Personal Management**. Mc. Graw Hill Book Company, Inc. New York, 1970

GOMES, Marineide de Oliveira. **Formação de professores na educação infantil**. São Paulo: Cortez, 2009.

TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial**. 5.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

MEISTER, J. C. **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

MUNDIM, A. P. F. **Desenvolvimento de produtos e educação corporativa**. São Paulo, Atlas, 2002

NASCIMENTO, Emmanuelle Braz do. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas como chave para excelência nas organizações**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, Set. 2012, Ponta Grossa - PR, Anais... 2012.

PIO, Cleuza. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas: dois lados da mesma moeda**. .Net, Rio de Janeiro, 2006. Psicologia. pt O Portal dos Psicólogos

RIBEIRO, G. dos S.; LARANJEIRAS, M. C. G.. Capital Intelectual e suas Influências nas Organizações. .Net, Curitiba, 2010. **Revista Eletrônica de Administração & Ciências Contábeis**, 2010

SANTOS, F. G. S.; SOUZA, J. M. de. Capital Humano: Força Ativa de Conhecimento, inovação e Competitividade Sustentável..Net, Curitiba, 2010. **Revista Eletrônica de Administração & Ciências Contábeis**, 2010

TAKEI, Álvaro. **Qualificação x Capacitação**. 2014

TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial**. 5.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

WERNKE, R. L. M., BORNIA, A. C. **As considerações e comentários acerca do capital intelectual**. .Net, Curitiba, 2003

ZAFALON, A. M.; DUARTE, M.; RODRIGUES, A. de F. **A importância do Capital Humano nas empresas**. In: SEMANA DO CONTADOR, 2006, Maringá. Anais... Paraná: UEM, 2006.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Abolicionismo 141, 142, 143, 144, 145, 147

Atividades lúdicas 58, 81, 83, 94

Atualidade 141

### B

Bourdieu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

### C

Cinema 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

Conhecimento praxiológico 1, 2, 3, 5, 6, 7

Conteúdo 17, 22, 25, 29, 49, 51, 52, 53, 59, 86, 93, 116, 156

### D

Decadência ideológica 41, 51

Design emocional 148, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159

Dificuldade de aprendizagem 125, 127, 129, 132, 135, 136

### E

Educação 1, 2, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 48, 49, 50, 51, 54, 55, 56, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 110, 111, 112, 113, 114, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 126, 127, 128, 129, 131, 136, 137, 139, 140, 153, 159, 170, 171

Educação ambiental crítica 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78

Educação corporativa 110, 111, 112, 113, 114, 117, 118, 119, 120

Educação do sensível 69, 70, 71, 72, 73, 75, 78

Educación 97, 98, 99, 105, 106, 107, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 168, 169, 170

Escola 1, 3, 4, 8, 13, 14, 15, 17, 21, 35, 48, 49, 51, 52, 56, 57, 69, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 125, 126, 127, 128, 130, 131, 132, 136, 137, 138, 139, 140

Escravidão 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147

Ética 1, 138, 160, 161, 167, 168, 169

Experiência 10, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 38, 44, 46, 53, 55, 57, 59, 64, 66, 95, 131, 151

### F

Formação docente 29, 31, 33

## H

Herramienta 161, 163, 164, 165, 168, 169

## I

Inclusão 57, 63, 67, 94, 127, 128, 138, 139, 156, 158

Interdisciplinaridade 76, 81, 90, 157

Irracionalismo 41, 42, 43, 44, 47, 48, 49, 50

## J

Jequié (BA) 69, 70, 71, 74, 78

## M

Medicalização 121, 122, 124, 125, 126

Metodologia científica 148, 159

*Modus Operandi* 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 146

Motivación 160, 161, 162, 163, 167, 168, 169, 170

## N

Nutrición 97, 98, 99, 101, 102, 104, 105, 106, 107, 108

## O

Organização 7, 12, 15, 16, 17, 18, 30, 37, 81, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 131, 138, 144, 154, 156

## P

Pedagogía 160, 165, 166, 167, 170

Periódicos brasileiros 148, 154

Pesquisa acadêmica 1

Pobreza 51, 97, 98, 99, 100, 105, 107, 108, 109, 141

Política educacional 13, 18, 19, 21

Problemas de aprendizagem 121, 122, 123, 130, 134, 136, 139

Profissionalização 12, 13, 171

Programa nacional de apoyo directo a los más pobres 97, 98, 99

## Q

Qualidade alimentar 81

## S

Sustentabilidade 81, 96



## T

Tecnologia 13, 22, 25, 26, 27, 28, 41, 53, 54, 59, 153, 171

TIC 160, 161, 162, 163, 164, 165, 167, 168, 169, 170

Trabalho docente 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20

Transtorno 127, 128, 129, 132, 133, 134, 135

Transversalidade 81

Treinamento 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 120

- 🌐 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)
- ✉ [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)
- 📷 @atenaeditora
- 📘 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

Atuação do estado e da sociedade civil na

# EDUCAÇÃO



🌐 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

✉ [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)

📷 @atenaeditora

📘 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

Atuação do estado e da sociedade civil na

# EDUCAÇÃO

