

Capítulo 8 - DOI:10.55232/1084002008

**A PEDAGOGIA EMPRESARIAL A PARTIR DE NOVAS
PERSPECTIVAS DECORRENTES DO ENSINO A
DISTÂNCIA**

Patrícia Barbosa Lopes da Câmara

RESUMO: O objetivo do estudo foi buscar novas perspectivas do pedagogo junto as empresas decorrentes ao ensino a distância, apresentando uma breve revisão de conceitos e história do EaD, bem como avaliar a presença cada vez mais constante da Pedagogia Empresarial dentro das empresas. A pesquisa constitui-se de um estudo de caso, do tipo exploratório-descritivo com abordagem qualitativa. A coleta de dados ocorreu em um local não educacional fazendo uso de um instrumento semiestruturado aplicado para dez funcionários da empresa. Também foi realizada uma pesquisa bibliográfica para maior entendimento e bases de referências. A análise realizada sobre a atuação dos pedagogos nas empresas apresenta suas funções, as relações e atribuições. O resultado indica as formas de atuação do pedagogo empresarial auxiliando os indivíduos a mudanças no comportamento, agregando uma melhora na atuação profissional, pessoal, familiar e interpessoal fazendo uso de treinamentos, palestras, microlearning, gamification entre outros para atingir o objetivo.

Palavras-chave: Pedagogia empresarial; ensino a distância; pedagogo.

INTRODUÇÃO

A pedagogia, enquanto ciência, nas últimas décadas, ampliou suas áreas de atuação, deixando de ser apenas uma formação universitária para atuar junto a empresas públicas e privadas. Essa atuação, agregada a evolução tecnológica e a velocidade da produção e transmissão de conhecimentos favorecida pela *internet*, incita um conceito de renovação ao capital intelectual¹ dos funcionários da empresa, exigindo a presença de um profissional apto para essa função – o pedagogo empresarial.

LIBÂNEO (2008) contribui sobre a ampla atuação do profissional pedagogo da seguinte forma:

Pedagogo é o profissional que atua em várias instâncias da prática educativa, direta ou indiretamente ligadas à organização e aos processos de transmissão e assimilação de saberes e modos de ação, tendo em vista objetivos de formação humana previamente definidos em sua contextualização histórica. (Libâneo, 2008, p.33)

Esta evolução tecnológica ganha mais amplitude com o ensino EaD. Essa modalidade de ensino tem um papel fundamental na promoção de oportunidades, este tipo de ensino permite muitos indivíduos a concluir um curso superior, um curso subsequente ou um curso de aperfeiçoamento dentro da sua área, abrindo novas oportunidades profissionais (PORTAL DO CONSÓRCIO CEDERJ/FUNDAÇÃO CECIERJ, 2021).

O Pedagogo Empresarial faz uso do ensino a distância, Maia & Mattar (2007) assinalam a Educação a Distância sendo praticada nos mais variados setores, sendo usada na Educação Básica, no Ensino Superior, em universidades abertas, universidades virtuais, treinamento governamentais, cursos abertos, livres etc.

O reconhecimento da atuação desse profissional nos processos educativos dentro das empresas tem se tornado cada vez mais importante e imprescindível para o desenvolvimento das pessoas em seu ambiente de trabalho. Para a organização, o

¹ - Capital intelectual diz respeito ao valor gerado pelo conhecimento disponível dentro de uma organização. O Capital Intelectual representa a junção de três tipos de capital: Sendo: Capital Interno: processos, modelos, conceitos, sistemas informacionais e administrativos. (<https://www.twygoead.com>)

desenvolvimento consciente, valorizando a humanização nos processos ganha através desse profissional, uma direção mais assertiva com os colaboradores.²

Aos poucos, a identidade profissional foi construída, bem como de qualquer profissional. Não é algo que chega pronto, estático. DUBAR (2005), coloca que “a identidade nunca é dada, ela sempre é construída e deverá ser (re) construída em uma incerteza maior ou menor e mais ou menos duradoura” (p. 135).

Com essa afirmação, usar como exemplo o curso de Pedagogia, torna-se apropriado, pois ao longo das décadas de criação oficial já houve mudanças importantes de reconstrução e readaptação do curso, identificando características necessárias para essas necessidades.

No Brasil, em 1939, nascia o primeiro curso de Pedagogia, tendo como referências as autoras Iria Brzezinski e Carmem Silvia B. Silva, partindo de Nóvoa (1995), é possível afirmar que a identidade do pedagogo está atrelada ao processo de construção da profissão docente e a imersão da escola pública no Brasil, e ao processo de produção de uma profissão, exercer a docência tem a compreensão de ser a base da formação profissional do pedagogo.

O século XX marca movimentos que auxiliaram mudanças na educação, em especial ao que diz respeito ao “entusiasmo pela educação” e o movimento dos Pioneiros da Escola Nova, que defendiam a educação e a implantação de universidades no Brasil. Um dos movimentos que finaliza e avança de período nascendo a profissionalização dos professores é o movimento escola novista³. O parecer CNE/CP 5/2005 e Resolução CNE/CP 1/2006, diretrizes curriculares para o Curso de Pedagogia define a licenciatura que forma unificadamente o professor para a educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, constitui uma solução negociada entre as entidades e o Conselho Nacional de Educação.

A perspectiva de LIBÂNEO (2008) sobre a formação do pedagogo dentro dessa complexa formação:

² -O uso da expressão “colaborador” é uma forma de camuflar as tensões nas relações de trabalho. A expressão pode levar o trabalhador a se esquecer de sua condição de submissão, que não deixa de existir mesmo quando uma empresa é mais participativa. (<https://www.dicionariofinanceiro.com/carreira>)

³ - A **Escola Nova** foi um **movimento** de renovação do ensino que foi especialmente forte na Europa, na América e no Brasil, na primeira metade do século XX. O **escolanovismo** desenvolveu-se no Brasil sob importantes impactos de transformações econômicas, políticas e sociais (<https://educador.brasilecola.uol.com.br>).

A história dos estudos pedagógicos, do curso de Pedagogia, da formação do pedagogo e de sua identidade profissional está demarcada por certas peculiaridades da história da educação brasileira desde o início do século. (p. 39).

A necessidade de um Pedagogo na Empresa surgiu através da mudança de perfil do trabalhador do sistema taylorismo-fordismo para uma gestão flexível. O autor Heloani explica:

Dentro de um sistema altamente competitivos e flexível, a empresa pós fordista estimula o desenvolvimento da 'iniciativa', da 'capacidade cognitiva', do 'raciocínio lógico' e do 'potencial de criação' para que seus funcionários possam dar respostas imediatas a situações-problema. (HELOANI, 2011, p. 106)

Todavia, SAVIANI (1994, p.160) esclarece que o saber é meio de produção e, que dentro de uma sociedade capitalista, esse saber pertence exclusivamente à classe dominante. Mas, para produzir, o trabalhador precisa dominar algum saber, contradizendo a essência do capitalismo: o trabalhador não pode ser proprietário dos meios de produção, não pode deter o saber, mas sem o saber, ele também não pode produzir. Enfim, para que a empresa possa ser competitiva e ativa no mercado, seus colaboradores necessitam estar em um aprendizado contínuo e assim, fica claro a importância do pedagogo no ambiente corporativo.

Para LAUDARES e QUIRINO (2008, p. 78), apesar de difundir uma concepção de mundo compatível com a lógica capitalista, o processo pedagógico desenvolvido pelas empresas desempenha, contraditoriamente, um papel educativo importante, pois através dos cursos e treinamentos oferecidos, o trabalhador vai estabelecendo os seus conceitos de saber teórico e prático, o que para KÜENZER:

(...) desempenha um papel muito importante no processo de sua constituição para definir seu comportamento político, aceitando em maior ou menor grau a sua condição subalterna, os critérios de valorização do seu trabalho, os critérios de salário e promoções, submetendo-se e/ou discutindo, negociando, reivindicando. (1991, p. 64)

Compreende-se, nos dias de hoje, que a empresa precisa ser um espaço educativo, um espaço que permita e proporcione ao trabalhador que ele aprenda enquanto trabalha, um espaço de estímulo criativo, onde possa crescer como profissional, levando assim a uma melhoria contínua dos serviços e produtos. (VIERA & MARON, 2002, p.13)

O trabalho desenvolvido pelo pedagogo acontece em sua maioria no Departamento de Recursos Humanos, sendo que atualmente, este departamento tem uma visão mais abrangente dos fenômenos organizacionais. Neste sentido, RIBEIRO (2010) argumenta sobre o departamento de Recursos Humanos:

...as ações deste departamento ultrapassam os aspectos instrumentais e tornam-se mais sensíveis à dinâmica das relações entre o indivíduo e sociedade; compreendem que o espaço organizacional é, sobretudo, um espaço da dimensão e da dignidade humanas. (p.10)

ALMEIDA afirma que o foco da Pedagogia Empresarial é

“qualificar pedagogos e administradores para administrarem no âmbito empresarial, visando os processos de planejamento, capacitação, treinamento, atualização e desenvolvimento do corpo funcional da empresa”. Esclarece ainda que esse tipo de formação do pedagogo deve capacitar “os profissionais para atuarem, em sintonia com os planos estratégicos das empresas em: Consultoria educacional; Educação continuada; Ensino a distância; Gestão de Pessoas; Treinamento empresarial”. (ALMEIDA, 2006, p. 6).

A tarefa do Pedagogo Empresarial é, entre outras, a de ser o mediador e o articulador de ações educacionais na administração de informações dentro do processo contínuo de mudanças e de gestão do conhecimento. Gerenciar processos de mudança exige novas posturas e novos valores organizacionais, características fundamentais para empresas que pretendem se manter ativas e competitivas no mercado.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

O objetivo do estudo foi buscar novas perspectivas do pedagogo junto as empresas decorrentes ao ensino a distância. Reconhecendo a educação a distância como uma prática educativa no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica; enfatizando a necessidade do ensino a distância, bem como entendimento da origem, seu crescimento e seu potencial como ensino.

Objetivos Específicos

- Apresentar uma breve revisão dos conceitos da modalidade de educação,
- Destacar a importância desta modalidade de educação no mundo;

- Reconhecer essa educação a distância como dimensão da prática educativa no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica;
- Refletir sobre a necessidade da modalidade do ensino a distância;
- Entender sua origem, seu crescimento e seu potencial como ensino.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método de pesquisa é a explicação detalhada do objetivo proposto, e relata todo o desenvolvimento do trabalho acadêmico. Detalhando o tipo da pesquisa, o modo com o qual será conduzida a pesquisa, a forma de captação de dados e informações, o rumo seguido para alcançar o objetivo, enfim, de tudo aquilo que se utilizou no trabalho de pesquisa.

De acordo com MARTINS (2005, p.80), no que se refere à metodologia:

Corresponde ao estabelecimento das atividades práticas necessárias para a aquisição de dados com os quais se desenvolverão os raciocínios que resultarão em cada parte do trabalho final. Cada procedimento (ou grupo de procedimentos) é planejado em função de cada um dos objetivos específicos estabelecidos, ou seja, pensa-se a coleta de dados para cada problema expresso na forma de objetivo específico, os quais concorrerão para a consecução do objetivo geral.

O presente trabalho caracteriza-se como um estudo exploratório, visto que visa, “proporcionar maior familiaridade com a questão o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (GIL, 1987, p. 41).

Este tipo de pesquisa exploratória procura explorar um problema, de modo a fornecer informações para uma investigação mais precisa, visando uma maior proximidade com o tema.

Este estudo também se caracteriza como uma pesquisa descritiva, pois tem o objetivo de descrever um determinado fenômeno (GIL, 1987, p. 41), a partir das respostas dos entrevistados.

Quanto utilizada esse tipo de pesquisa descritiva, não pode ter interferência do pesquisador e visa descrever algo. Para isso, é feita uma análise minuciosa e descritiva do objeto de estudo. O propósito desta metodologia é explorar o subjetivo e pessoal do entrevistado na sua experiência vivida, que será expressada de forma descritiva.

A natureza da pesquisa é exploratória e descritiva, a metodologia utilizada foi a pesquisa qualitativa, que, de acordo com Levy (2005), é uma metodologia que vem sendo adotada crescentemente por diversos autores. Geralmente, a pesquisa qualitativa tem a vantagem de provocar sugestões para futuros estudos que foram geradas ao longo do andamento da pesquisa.

De acordo com Gephart (2004), a pesquisa qualitativa fornece uma narrativa da visão da realidade dos indivíduos, sendo altamente descritiva. Ela ainda dá uma ênfase aos detalhes situacionais, permitindo uma boa descrição dos processos (GEPHART, 2004).

Segundo Fraser e Gondim (2004, p. 8):

“Na abordagem qualitativa, o que se pretende, além de conhecer as opiniões das pessoas sobre determinado tema, é entender as motivações, os significados e os valores que sustentam as opiniões e as visões de mundo. Em outras palavras é dar voz ao outro e compreender de que perspectiva ele fala”.

Assim, a metodologia de análise de conteúdo nasce dos dados qualitativos, tem como etapas categorizar, descrever e interpretar o conteúdo de análise, tendo como fechamento desse estudo a aplicabilidade permanente do objetivo do estudo.

Um estudo de caso pode ainda buscar estabelecer o diagnóstico de uma organização ou fazer sua avaliação, seja porque o pesquisador pretende prescrever uma “terapêutica”, seja por buscar mudanças na organização em si (Bruyne, Herman & Schoutheete, 1982, p.225).

O presente trabalho configurou-se em dois momentos: uma revisão bibliográfica, de natureza documental, para auxiliar a construção do referencial teórico sobre o tema; e uma pesquisa de campo em uma empresa por meio de entrevistas com aplicação de questionário individual semiestruturado.

A revisão bibliográfica se deu em periódicos, artigos, dissertações, teses, sites e materiais institucionais utilizando como palavras-chave “pedagogia empresarial” e “ensino a distância”.

Na etapa experimental, a coleta de dados ocorreu pela aplicação de um questionário composto por cinco questões, sendo três de resposta fechada – do tipo “sim” ou “não” (1, 3 e 4), e duas abertas (2 e 5), que davam a oportunidade do entrevistado opinar sobre a importância do pedagogo empresarial e da reciclagem no ambiente de trabalho (Apêndice 1).

A mesma aconteceu em duas etapas, sendo a primeira realizada via internet sobre o tema para que tivesse base teórica para discorrer sobre o assunto. A segunda etapa foi feita através de um questionário. “O questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série de perguntas, que devem ser respondidas por escrito” (MARCONI & LAKATOS, 1999, pg. 100)

Após a coleta dos dados, através dos questionários entregues aos participantes da empresa e respondido individualmente e sem acesso à internet, foi necessário organizá-los para analisá-los.

Segundo André e Lüdke (1986, pg. 45), analisar os dados qualitativos significa “trabalhar” todo o material obtido durante a pesquisa, ou seja, os relatos das observações, as transcrições de entrevistas, as análises de documentos e as demais informações disponíveis.

REFERENCIAL TEÓRICO

História do EaD no Brasil

Desde a antiguidade o ato de ensinar previa o contato “face a face” entre “mestre” e “aprendiz” para que houvesse a troca de conhecimentos. Com o advento da escrita o homem passou a armazenar as informações sem que elas fossem perdidas com o tempo. A partir da criação dos computadores e da Internet o acesso às informações foram maximizados consideravelmente.

Acredita-se que as primeiras experiências em Educação a Distância no Brasil tenham ficado sem registro, visto que os primeiros dados conhecidos são do século XX. Deve-se ressaltar que o EaD está sempre acompanhando a evolução das tecnologias de comunicação, assim, não se pode dizer o mesmo das salas de aulas presenciais, pois mantêm o formato ou muito semelhante à de 200 anos atrás.

No quadro 1, consta a cronologia que marcou história da Educação a Distância no nosso país:

Quadro 1 – Breve histórico do EaD no Brasil

1904 – o Jornal do Brasil registra, na primeira edição da seção de classificados, anúncio que oferece profissionalização por correspondência para datilógrafo.
1923 – um grupo liderado por Henrique Morize e Edgard Roquette-Pinto criou a Rádio Sociedade do Rio de Janeiro que oferecia curso de Português, Francês, Silvicultura, Literatura

Francesa, Esperanto, Radiotelegrafia e Telefonia. Tinha início assim a Educação a Distância pelo rádio brasileiro.
1934 – Edgard Roquette-Pinto instalou a Rádio-Escola Municipal no Rio, projeto para a então Secretaria Municipal de Educação do Distrito Federal. Os estudantes tinham acesso prévio a folhetos e esquemas de aulas, e também era utilizada correspondência para contato com estudantes.
1939 – surgimento, em São Paulo, do Instituto Monitor, o primeiro instituto brasileiro a oferecer sistematicamente cursos profissionalizantes a distância por correspondência, na época ainda com o nome Instituto Rádio-Técnico Monitor.
1941 – surge o Instituto Universal Brasileiro, segundo instituto brasileiro a oferecer também cursos profissionalizantes sistematicamente. Fundado por um ex-sócio do Instituto Monitor, já formou mais de 4 milhões de pessoas e hoje possui cerca de 200 mil alunos; juntaram-se ao Instituto Monitor e ao Instituto Universal Brasileiro outras organizações similares, que foram responsáveis pelo atendimento de milhões de alunos em cursos abertos de iniciação profissionalizante a distância. Algumas dessas instituições atuam até hoje. Ainda no ano de 1941, surge a primeira Universidade do Ar, que durou até 1944.
1947 – surge a nova Universidade do Ar, patrocinada pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Social do Comércio (SESC) e emissoras associadas. O objetivo desta era oferecer cursos comerciais radiofônicos. Os alunos estudavam nas apostilas e corrigiam exercícios com o auxílio dos monitores. A experiência durou até 1961, entretanto a experiência do SENAC com a Educação a Distância continua até hoje.
1959 – a Diocese de Natal, Rio Grande do Norte, cria algumas escolas radiofônicas, dando origem ao Movimento de Educação de Base (MEB), marco na Educação a Distância não formal no Brasil. O MEB, envolvendo a Conferência Nacional dos Bispos do Brasil e o Governo Federal utilizou-se inicialmente de um sistema rádio-educativo para a democratização do acesso à educação, promovendo o letramento de jovens e adultos.
1967 – o Instituto Brasileiro de Administração Municipal inicia suas atividades na área de educação pública, utilizando-se de metodologia de ensino por correspondência. Ainda neste ano, a Fundação Padre Landell de Moura criou seu núcleo de Educação a Distância, com metodologia de ensino por correspondência e via rádio.
1976 – é criado o Sistema Nacional de Teleducação, com cursos através de material instrucional.
1979 – a Universidade de Brasília, pioneira no uso da Educação a Distância, no ensino superior no Brasil, cria cursos veiculados por jornais e revistas, que em 1989 é transformado no Centro de Educação Aberta, Continuada, a Distância (CEAD) e lançado o Brasil EaD.
1991 – o programa “Jornal da Educação – Edição do Professor”, concebido e produzido pela Fundação Roquette-Pinto tem início e em 1995 com o nome “Um salto para o Futuro”, foi incorporado à TV Escola (canal educativo da Secretaria de Educação a Distância do Ministério da Educação) tornando-se um marco na Educação a Distância nacional. É um programa para a formação continuada e aperfeiçoamento de professores, principalmente do Ensino Fundamental e alunos dos cursos de magistério. Atinge por ano mais de 250 mil docentes em todo o país.
1992 – é criada a Universidade Aberta de Brasília, acontecimento bastante importante na Educação a Distância do nosso país.
1995 – é criado o Centro Nacional de Educação a Distância e nesse mesmo ano também a Secretaria Municipal de Educação cria a MultiRio(RJ) que ministra cursos do 6º ao 9º ano, através de programas televisivos e material impresso. Ainda em 1995, foi criado o Programa TV Escola da Secretaria de Educação a Distância do MEC
1996 – é criada a Secretaria de Educação a Distância (SEED), pelo Ministério da Educação, dentro de uma política que privilegia a democratização e a qualidade da educação brasileira. É neste ano também que a Educação a Distância surge oficialmente no Brasil, sendo as bases legais para essa modalidade de educação, estabelecidas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996, embora somente regulamentada em 20 de dezembro de 2005 pelo Decreto n° 5.622 (BRASIL, 2005) que revogou os Decretos n°

2.494 de 10/02/98, e n° 2.561 de 27/04/98, com normatização definida na Portaria Ministerial n° 4.361 de 2004 (PORTAL MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO a, 2010).
2000 – é formada a UniRede, Rede de Educação Superior a Distância, consórcio que reúne atualmente 70 instituições públicas do Brasil comprometidas na democratização do acesso à educação de qualidade, por meio da Educação a Distância, oferecendo cursos de graduação, pós-graduação e extensão. Nesse ano, também nasce o Centro de Educação a Distância do Estado do Rio de Janeiro (CEDERJ), com a assinatura de um documento que inaugurava a parceria entre o Governo do Estado do Rio de Janeiro, por intermédio da Secretaria de Ciência e Tecnologia, as universidades públicas e as prefeituras do Estado do Rio de Janeiro.
2004 – vários programas para a formação inicial e continuada de professores da rede pública, por meio da EAD, foram implantados pelo MEC. Entre eles o Proletramento e o Mídias na Educação. Estas ações conflagram na criação do Sistema Universidade Aberta do Brasil.
2006 – entra em vigor o Decreto n° 5.773, de 09 de maio de 2006, que dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino, incluindo os da modalidade a distância (BRASIL, 2006).
2007 – entra em vigor o Decreto n° 6.303, de 12 de dezembro de 2007, que altera dispositivos do Decreto n° 5.622 que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 2007).
2008 – em São Paulo, uma Lei permite o ensino médio a distância, onde até 20% da carga horária poderá ser não presencial.
2009 – entra em vigor a Portaria n° 10, de 02 julho de 2009, que fixa critérios para a dispensa de avaliação in loco e deu outras providências para a Educação a Distância no Ensino Superior no Brasil (BRASIL, 2009).
2020 - Autorização permitindo a substituição do ensino presencial pelo remoto até o fim do ano foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) de 24 de junho, por meio da Portaria 544, do MEC. Devido a pandemia do Covid-19.

Fonte: MAIA & MATTAR, 2007; MARCONCIN, 2010; RODRIGUES, 2010; SANTOS, 2010

Em suma, a educação a distância passou, por durantes décadas por muitas transformações muito significativas, em especial no ano de 2020. Sendo divididas por ciclos ou gerações.

- 1ª Geração: O registro mais antigo que se tem de um curso EaD tem a data de 1728, com o professor Caleb Harris. Em 1880, iniciaram os cursos por correspondência, uma revolução no ensino, que se dava através dos correios, buscando educar os desfavorecidos socialmente – em especial as mulheres.
- 2ª Geração: Na década de 20, os alunos recebiam todo o material didático por correio e tinham acesso às aulas pelo rádio e TV, lembrando que o contato com o professor não acontecia. A história do EaD no Brasil teve seu primeiro registro de atividade em 1904 com uma ação do Jornal do Brasil, que começou a oferecer um curso voltado para datilógrafos por meio de correspondências.
- 3ª Geração: Na década de 1960 a 1970, o governo criou o Código Brasileiro de Telecomunicações, abrigando emissoras privadas de televisão com programações

voltadas para fins educativos, como foi o caso da TV Cultura e da TV Escola. Na década de 1970, as ferramentas eram as mesmas, mas nasceu a Universidade Aberta, onde as instituições começaram a levar sua educação. O ensino a distância foi essencial neste processo, que era aliado à encontros no espaços acadêmicos, quando possível.

- 4ª Geração: Em 1980, as teleconferências são uma realidade e o EaD sobe mais um degrau, permitindo agora interação mais fácil entre aluno e professor.

- 5ª geração: Os anos 2000, a revolução! A internet vem como uma aliada a educação a distância, tornando essa modalidade ainda mais forte.

- 6ª geração não está definida e fundamentada. Permite divulgação mais rápida e interativa, conectividade e onipresença das informações e das pessoas. Caracteriza-se pela mistura entre a educação e os jogos ou interatividade dentro da plataforma. Esta geração apresenta hipóteses sobre o futuro de tal interação. Computação pervasiva, em que o computador está presente em vários equipamento e recursos do ambiente, de forma invisível para quem o utiliza. Aprendizagem móvel. Ensinar e aprender em qualquer momento

- 7ª Geração/Atualidade - Cabe mencionar com a evolução tecnológica, teremos mais essa geração da EaD.

O EaD começou a tomar espaço nas instituições de ensino brasileiras devido à instauração da Lei n.º 9.394 de 1996, que regulamentou e tornou válida a educação a distância para todos os níveis de escolarização. Com isso, Ministério da Educação (MEC), iniciou o credenciamento das faculdades a partir de 1999.

Vantagens e Desvantagens

Uma de suas vantagens é proporcionar ao aprendiz comodidade ao ato de estudar por dispensar o deslocamento até a instituição de ensino e permitir que ele ocorra em casa, no trabalho ou em qualquer outro local. No entanto, exige mais responsabilidade e comprometimento com sua formação pois não tem a supervisão direta, de forma presencial, do professor.

A possibilidade do aluno de estudar, de forma autônoma, sozinho é de grande comodidade para ele, desde que tenha responsabilidade para cumprir as metas. A Internet fornece para ele uma enorme variedade de conteúdo acessível e as vídeos aulas ou aulas

online conferem ao professor o papel de mediador de conhecimentos, e não transmissor. Aprendizagem ativa!

Conceito de ensino a distância

A Educação a Distância é uma modalidade de educação que se dá através do uso de tecnologias de informação e comunicação, onde docentes e alunos estão separados fisicamente no espaço e/ou no tempo, e vem sendo utilizada na Educação Básica, Educação Superior e em cursos abertos, entre outros com mais frequência e durante o período da pandemia esse ensino foi e está sendo a única forma da educação ser realizada.

Os inúmeros conceitos de Educação a Distância sempre apresentam alguns pontos em comum. Alguns autores enfatizam uma ou outra característica na sua conceitualização, mas o conceito de Educação a Distância no Brasil é definido oficialmente no Decreto nº 5.622 de 19 de dezembro de 2005 (BRASIL, 2005):

Art. 1º Para os fins deste Decreto, caracteriza--se a Educação a Distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

Essa definição da Educação a Distância complementa-se com o primeiro parágrafo do mesmo artigo, onde é ressaltado que esta deve ter obrigatoriamente momentos presenciais, como se segue:

§ 1º A Educação a Distância organiza-se segundo metodologia, gestão e avaliação peculiares, para as quais deverá estar prevista a obrigatoriedade de momentos presenciais para:

I – avaliações de estudantes;

II – estágios obrigatórios, quando previstos na legislação pertinente;

III – defesa de trabalhos de conclusão de curso, quando previstos na legislação pertinente e

IV – atividades relacionadas a laboratórios de ensino, quando for o caso.

Conforme Nunes (1994), a Educação a Distância é a forma mais viável de alcançar uma gama de alunos sem perder a qualidade sendo efetivo. Isso tudo acontece graças as novas tecnologias nas áreas de informação e comunicação que abrem portas para essa possibilidade no processo de ensino-aprendizagem a distância permitindo entre

pessoas distantes geograficamente ou inseridas em contextos diferenciados essa interação em nível de educação.

LOCAL DO ESTUDO

A empresa do objeto de estudo, foi fundada no ano de 2015, por dois sócios que almejavam possuir o seu negócio próprio. Hoje contam com quatro empresas e mais sócios que apostaram nesse ramo, e desde então, ela está atuante no ramo de prestação de serviços de portaria remota.

É uma empresa de tecnologia voltada à segurança e especialista no controle de acessos de condomínios, monitoramento urbano/rural e Portaria Remota nas 24 horas. A mesma oferece o que há de mais moderno em tecnologia na área de portaria remota, trazendo grande acréscimo de segurança e controle de acessos. Com possibilidade de auditoria completa em áudio e vídeo, bem como a comprovada redução nos custos de portaria 24 horas dos condomínios atendidos.

O Grupo Proggetec no ano de 2018, realizou uma expansão no mercado junto ao município de Caxias do Sul e no ano de 2019 concretizando esse crescimento com o município de Santa Maria, além de expansão no município de origem.

Conforme o site do sistema Kiper (2018) a empresa fechou o ano de 2018 ocupando o posto de referência no serviço de portaria remota em Passo Fundo e região, com mais de 200 mil acessos controlados por mês.

Perfil do Professor, do Aluno e Infraestrutura

A pedagogia vem abrindo novos horizontes de trabalho para os profissionais da área que vão além do universo escolar, gerando sua inserção também no espaço das organizações.

OLIVEIRA (2012) enfatiza que as organizações têm descoberto ao longo dos anos a relevância da educação no trabalho, bem como a influência da ação educativa do pedagogo nas empresas. A autora destaca que o pedagogo não se restringe ao ambiente escolar, “ao contrario dispõe de uma vasta área de atuação, tais como: empresas, ONGs, hospitais, Centros Culturais, editoras, sites, consultorias, enfim, em todas as áreas que necessitam de um trabalho educativo”.

OLIVEIRA e MENDES (2019) destacam que o pedagogo empresarial deve apresentar algumas especificidades importantes, a saber: ter espírito de liderança; orientação para o cliente; orientação para resultados; comunicação clara e objetiva; flexibilidade e adaptabilidade; criatividade e produtividade; iniciativa e pro atividade; aprendizagem contínua. Também deve ter habilidades e competência nas relações interpessoais, tanto na perspectiva da interação na equipe, como na relação individual de cada colaborador.

Evidências do EaD nas Empresas

Durante a pesquisa documental, um dos questionamentos realizados foi conforme o quadro abaixo:

Quadro 2 - Resposta dos entrevistados à questão 2

QUESTÃO 4	Você realiza algum tipo de reciclagem dentro da sua área anualmente? Porquê?
R1	Sim
R2	Não
R3	Sim
R4	Não
R5	Não
R6	Não
R7	Sim
R8	Sim
R9	Sim
R10	Sim

Fonte: A autora.

Observando o quadro 3, fica claro que o ensino a distância torna o conhecimento mais acessível para pessoas que detêm de dificuldades de deslocamento, horários e financeiro, os próprios alunos determinam o horário para ouvir e ler as aulas, não deixando de lado a dedicação para o sucesso do estudo. A modalidade blended learning,⁴ está sendo a mais utilizada no Brasil.

As empresas adotaram essa modalidade como uma tendência no modelo EAD nos treinamentos e ações de educação corporativa, voltada na melhoria do desempenho dos colaboradores. O censo da Associação Brasileira de Educação a Distância (Abed)

⁴ - O ensino híbrido, ou blended learning, é uma das maiores tendências da Educação do século 21, que promove uma mistura entre o ensino presencial e propostas de ensino online – ou seja, integrando a Educação à tecnologia, que já permeia tantos aspectos da vida do estudante(<https://novaescola.org.br>)

2017/2018 relata que houve um aumento de 30,43% no número de alunos matriculados nas instituições que oferecem cursos livres corporativos nesse modelo, sendo que 16,67% das entidades afirmam que pretendem investir mais no segmento.

Assim, os profissionais estão mais adeptos a esse estilo de educação profissionalizante adotando essa modalidade, o censo mostra que há demanda no mercado para esta modalidade de ensino, pelo fato de mais pessoas estarem buscando se capacitar profissionalmente por meio do EAD.

Pedagogo X Empresas

A Pedagogia é a ciência pela qual o pedagogo pesquisa, estuda, elabora e aplica, por meio de didáticas, metodologias, técnicas e estratégica de ensino-aprendizagem e conteúdos relacionados às necessidades da pessoa humana em um determinado contexto.

Segundo LORENZO (2003), o pedagogo deixou de atuar apenas no ambiente escolar, hoje em dia o campo profissional está amplo conduzindo o profissional pedagogo para setores nas empresas, essas empresas as quais percebem que seus colaboradores necessitam estar sempre em processo de educação. O papel do pedagogo torna-se fundamental, visando melhorias no comportamento, nas relações e na ação educacional, valorizando o seu capital humano.

A Pedagogia Empresarial é a parte da Pedagogia aplicada às relações existentes em uma empresa, com objetivo de realizar mudanças no comportamento de seus integrantes, de modo a melhorar a atuação profissional, pessoal, familiar e interpessoal.

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

Quase sempre os pedagogos empresariais atuam junto ao Departamento de Recursos Humanos, interagindo com todos os setores da empresa, o mesmo, desempenha um trabalho instigando a melhora dos funcionários em diversos campos.

“O desenvolvimento das pessoas pode ser gerenciado de tal maneira que elas possam ter uma carreira recompensadora na organização e esta possa ter as pessoas de que necessita para funcionar no longo prazo” (CHIAVENATO, 2005, p.142).

As empresas que realizam a contratação de um profissional nessa área visando a qualidade de vida e capacitação de seus profissionais, assim:

O treinamento nas empresas passou a abranger aspectos psicossociais do indivíduo, assim, os programas de treinamento, além de visarem capacitar os trabalhadores para o desempenho das tarefas passaram a incluir também objetivos voltados para o relacionamento interpessoal e sua interação na organização (GIL, 1994, p.63).

As maneiras de desenvolver capacitação, pode acontecer de várias formas sendo: por meio de treinamentos, palestras, cursos, educação continuada, testes de aptidão, avaliações, observações, atividades envolvendo os familiares, eventos promocionais e comerciais, entre outros. E dentro do EaD Corporativo pode se dá através do microlearning, gamification, trilhas de aprendizagem, entre outros.

Atualmente esse profissional tem a seu alcance um leque de maneiras de auxiliar os colaboradores a desenvolver sua habilidade profissional.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Resultados

Ao todo foram realizadas dez entrevistas dentre sócios e funcionários da empresa objeto do estudo, sendo a maioria mulheres (n=7). A idade variou de 18 a 50 anos. Com variação de tempo de serviço na empresa todos abaixo de 3 anos, sendo 5<de 12 meses, 3> de 12 meses e 2> de 24 meses.

A maioria absoluta (n=10) considerou importante as empresas investirem no profissional Pedagogo Empresarial (questão 1). Um dos sócios complementou:

De fato é importante o investimento das empresas nesse profissional, pois com sua admissão trará melhores resultados entre patrões e empregados (respondente 1).

Apenas três entrevistados afirmaram ter trabalhado em alguma empresa com o profissional Pedagogo Empresarial (questão 3), o que dá indícios que essa inserção do pedagogo ainda é recente.

Quanto a realização de reciclagem dentro da área de atuação, com periodicidade anual, quatro entrevistados responderem que não faziam. Embora seja menos da metade

dos respondentes, esse resultado é preocupante, pois no mundo contemporâneo é difícil imaginar a falta de aprendizagem permanente e educação continuada nas empresas.

Quando questionados se os profissionais pedagogos se adequaram à expansão do Ensino à Distância nas últimas décadas (questão 2), todos os entrevistados afirmaram que sim. As justificativas estão apresentadas no quadro 3.

Quadro 3 - Resposta dos entrevistados à questão 2

QUESTÃO 2	O Ensino a Distância expandiu grandemente nas últimas décadas, você considera que os profissionais pedagogos adequaram-se a esta mudança? Porquê?
R1	Não respondeu
R2	<i>Pq [porque] todos as séries atualmente tem alguma parte a distância</i>
R3	<i>Na empresa aconteceu uma mudança muito rápida quanto aos atendimentos home office</i>
R4	Não respondeu
R5	<i>Na pandemia os profissionais pedagogos se mostraram estar adaptados e qualificados para sair do convencional das salas de aula, entregando bons resultados.</i>
R6	<i>Porque a tecnologia empurra todas as profissões a evoluírem</i>
R7	<i>Devido a necessidade de adaptação das mudanças de ensino</i>
R8	<i>Por ser uma tecnologia estratégica na formação de novos profissionais</i>
R9	<i>Os profissionais pedagogos adequaram-se repentinamente de modo obrigatório, pois o ensino a distância chegou a muito tempo mas ultimamente vem se evoluindo bruscamente fazendo com que os profissionais se adaptam de modo geral.</i>
R10	<i>Para que eles possam repassar conhecimento</i>

Fonte: A autora.

As categorias predominantes no relato dos entrevistados é que a evolução do Ensino a distância é uma consequência do avanço tecnológico e exige a adaptação dos mundos corporativo e educacional, além de exigir respostas rápidas e efetivas. Outro aspecto é que, em tempos de pandemia da COVID-19 e da imposição das normas de distanciamento social, o Ensino à distância permitiu readequações na forma de trabalho (*home office*).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realizações do resultado e discussões, torna-se mais claro a importância do profissional Pedagogo Empresarial, atuando nos setores das empresas, auxiliando os colaboradores em um crescimento paralelo nos diversos campos trabalhados pelo pedagogo, assim transformando em um indivíduo melhor.

Não compõe do quadro de funcionários da empresa estudada um Pedagogo Empresarial o qual recomendamos que o mesmo seria de grande valia para auxiliar a

empresa em um crescimento mais expressivo, todavia, a empresa apresenta como ponto positivo uma Universidade Porter, essa plataforma é exclusiva da franquia e todos os funcionários podem acessar a plataforma virtual (EaD) e fazer uso de todos os assuntos disponibilizados e atuais, inerentes a cada setor.

Dentro desse contexto a empresa estudada contribui com a valorização dos saberes existente e qualificação dos funcionários, os colaboradores analisados expressam interesse em estar anualmente realizando reciclagem dentro da sua profissão.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. Decreto 5.622, de 19 de dezembro de 2005. Regulamenta o artigo 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 20 dez. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm>. Acesso em: 03 de abril de 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. *Iniciação à Administração de Pessoal*. São Paulo: Makron Books, 2000a.

DUBAR, Claude. *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2005.

GIL, Antônio Carlos. *Administração de recursos humanos: um enfoque profissional*. São Paulo: Atlas, 1994.

HELOANI, J. R. M. *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho / Roberto Heloani*. – 1. ed. – 4. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011

HELOANI, Roberto. *Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinas*. 2ª edição. São Paulo: Cortez, 1996.

LIBANEO, José Carlos. *Pedagogia e Pedagogos, Para Quê?* 4. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

LORENZO, Francine De. *Aprendendo a aprender: empresas descobrem a importância da educação no trabalho e abrem as portas para o pedagogo*. Revista Vencer, março de 2003.

MAIA, C.; J. MATTAR. *ABC da EaD: a Educação a Distância hoje*. 1. ed. São Paulo: Pearson. 2007.

MARTINÉZ, Francisco Sánchez. Os meios de comunicação. Brasília: In: Ministério da Educação Medianamente! Televisão, cultura e educação, 1999.

MORAN, José Manuel. O que é educação a distância. Informe CEAD - Centro de Educação a Distância. SENAI, Rio de Janeiro, ano 1, n.5, out/ dezembro de 1994, páginas 1-3. Disponível em: < <http://www.eca.usp.br/prof/moran/dist.htm> >. Acesso em 06 MAR 2021.

NÓVOA, Antonio. O passado e o presente dos professores. In: NÓVOA, A. (Coord.). Profissão professor. Porto: Editora Porto, 1995.

NUNES, I. B. Noções de Educação a Distância. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/21015548/Artigo-1994-Noco-es-de-Educacao-a-DistanciaIvonio-Barros-NUNES>>. Acesso em: 03 de abril 2021.

PORTAL DO CONSÓRCIO CEDERJ/FUNDAÇÃO CECIERJ. Institucional (histórico da Fundação CECIERJ) e graduação (metodologia e cursos). Disponível em: Acesso em: 01 abril 2021.

SAVIANI, Dermeval. Pedagogia: o espaço da educação na universidade. Cad. Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 130, 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n130/06.pdf>.