

UNIP - Universidade Paulista

Educação a Distância

Curso: Pedagogia

A IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA ON-LINE

Daniel Caixeta Queiroz Garcia / 1541133

2017  
Goiânia – GO

DANIEL CAIXETA QUEIROZ GARCIA - RA: 1541133

A IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA ON-LINE

Trabalho Monográfico - Curso de Graduação - Licenciatura em Pedagogia,  
apresentado à comissão julgadora da UNIP Interativa, sob a orientação do professor  
Eduardo Fernando Mendes.

Goiânia – GO  
2017

Garcia, Daniel Caixeta Queiroz.

....A importância do Pedagogo na Educação Corporativa On-line / Daniel Caixeta Queiroz Garcia. - 2017.

....37 f.

....Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) apresentado ao curso de Pedagogia da Universidade Paulista, Goiânia, 2017.

....Orientador: Prof. Eduardo Fernando Mendes.

....1. Educação Corporativa On-line. 2. Pedagogia Empresarial. 3. Pedagogo. I. Mendes, Eduardo Fernando (orientador). II. Título.

DANIEL CAIXETA QUEIROZ GARCIA - RA: 1541133

A IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA ON-LINE

Trabalho monográfico apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Pedagogo - Licenciatura em Pedagogia - apresentado à UNIP - Universidade Paulista.

Orientador: Professor Eduardo Mendes

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Professor (a): \_\_\_\_\_

Universidade Paulista - UNIP

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Professor (a): \_\_\_\_\_

Universidade Paulista - UNIP

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Professor (a): \_\_\_\_\_

Universidade Paulista – UNIP

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha esposa, Greyce Mayra de Lima Nascimento pelo apoio e compreensão ao longo de toda minha licenciatura, e a nossa gatinha Futrica pelo afeto e diversão proporcionados.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar à Deus por ser a base das minhas conquistas.

Ao meu pai, Geraldo Eustáquio Magela, e à minha mãe, Esmeralda Caixeta de Queiroz, por todo o apoio.

Ao Professor Eduardo Fernando Mendes, pela orientação neste trabalho.

A toda equipe do polo presencial da Unip em Goiânia, assim como a todos os professores do curso de Pedagogia, que durante este longo período de aprendizagem me cativaram e incentivaram na busca do conhecimento.

A todas as pessoas que contribuíram diretamente ou indiretamente para a realização deste trabalho e para a conclusão do curso.

## EPÍGRAFE

“A ação pedagógica não se resume a ações docentes, de modo que, se todo trabalho docente é trabalho pedagógico, nem todo trabalho pedagógico é trabalho docente”.

(Libâneo e Pimenta)

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>Justificativa.....</b>	<b>11</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>12</b>
Objetivo geral .....	12
Objetivos específicos .....	12
<b>CAPÍTULO I - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Gestão do Conhecimento .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Educação Corporativa .....</b>	<b>15</b>
1.2.1 Educação a Distância e Educação a Distância on-line .....	16
1.2.2 Educação Corporativa on-line .....	19
<b>1.3 Andragogia .....</b>	<b>21</b>
<b>1.4 Pedagogia Empresarial.....</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO II - METODOLOGIA.....</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO.....</b>	<b>26</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>30</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>32</b>



## RESUMO

Mediante as atuais demandas do mercado empresarial, as empresas têm necessidade de buscar vencer a concorrência de modo a oferecer produtos ou serviços de qualidade para se manterem. Nesse sentido, as empresas buscam soluções para alcançar esses objetivos, sendo que uma das possibilidades é investir em seus maiores ativos, o conhecimento e as pessoas. Nesse contexto, existem abordagens que contribuem para esse desenvolvimento, tais como, gestão do conhecimento, educação corporativa on-line, andrologia e pedagogia empresarial. Baseado nisso, o objetivo do presente trabalho consistiu em reconhecer a importância e flexibilidade de atuação do pedagogo em ambientes não escolares na atual sociedade em que vivemos. Para isso, foi realizado o levantamento de assuntos, tais como, Gestão do Conhecimento, Educação Corporativa, Educação a Distância, Educação a Distância on-line, Educação Corporativa on-line, Andragogia e Pedagogia Empresarial. Em seguida, foram realizadas análises e discussões acerca desse tema. Portanto, foi concluído que o pedagogo, mais precisamente o pedagogo empresarial, segundo os autores apresentados, afirmam e confirmam sobre a importância desse profissional ter um perfil colaborativo, multidisciplinar e flexível para desenvolver sua prática pedagógica na educação corporativa on-line, ou seja, em ambientes não escolares na atual sociedade em que se vive. E vale ressaltar que, devido às diversas barreiras que podem causar resistências a educação corporativa on-line, deve ocorrer um planejamento bem elaborado do pedagogo, levando em consideração estes e outros aspectos para prevenir possíveis fracassos na execução.

Palavras-chave: Educação Corporativa On-line. Pedagogia Empresarial. Pedagogo.

## **ABSTRACT**

Through the current demands of the business market, companies need to seek to win the competition in order to offer quality products or services to keep themselves. In this sense, companies seek solutions to achieve these goals, and one of the possibilities is by investing in their greatest assets, knowledge and people. In this context, there are approaches that contribute to this development, such as knowledge management, e-learning workplace, andragogy and business pedagogy. Based on this, the objective of the present work was to recognize the importance and flexibility of the pedagogue's performance in non-school environments in the current society in which we live. For this, the survey of subjects such as, Knowledge Management, Corporate Education, Distance Education, Online Distance Education, E-learning Workplace, Andragogy and Business Pedagogy were carried out. Then, analyzes and discussions were held on this topic. Therefore, it was concluded that the pedagogue, more precisely the business pedagogue, according to the authors presented, affirm and confirm the importance of this professional who has a collaborative, multidisciplinary and flexible profile to develop their pedagogical practice in e-learning workplace, or Be it in non-school environments in the current society in which we live. It is worth mentioning that, due to the possible various barriers that can cause resistance to e-learning workplace, must a well-prepared pedagogical planning takes place, taking into account these and other aspects to prevent possible failures in execution.

Key-Words: E-learning workplace. Business Pedagogy. Pedagogue.

## INTRODUÇÃO

Mediante as atuais demandas do mercado empresarial, as empresas têm necessidade de buscar vencer a concorrência de modo a oferecer produtos ou serviços de qualidade para se manterem. É válido perceber esta situação como um fator favorável para o desenvolvimento das empresas.

Nesse contexto, de acordo com Marques (2016, p. 01), “sem competição os gestores não teriam que pensar diferentes formas de resolução nem em novas formas de vender”, além disso, afirma também que a concorrência transparece a “qualidade do produto/serviço, visto que quando há concorrência, há também a busca pela excelência e quanto melhor o produto maior as vendas e assim eleva-se todo o padrão da empresa”.

Nesse sentido, as empresas buscam formas para melhorar a qualidade de seus produtos ou serviços para se tornarem e/ou manterem mais competitivas, sendo que uma das formas que pode ser considerada, é a realização de investimentos nos colaboradores das empresas por meio da gestão do conhecimento. Segundo Lobo (2010, p. 37), a gestão do conhecimento pode colaborar para que o “capital humano tenha o desenvolvimento de suas competências, aumentando sua capacidade criativa e inovadora, assim colaborando para que as organizações tenham destaque frente aos seus concorrentes”.

Para sistematizar de uma forma mais completa, a gestão do conhecimento pode ser desenvolvida por meio e juntamente com a Educação Corporativa. Conforme Espíndola (2016, p. 01) a Educação Corporativa “pode ser definida como uma prática coordenada de gestão da gestão do conhecimento tendo como orientação a estratégia de longo prazo de uma organização”.

Além disso, a Educação Corporativa pode ser desenvolvida de forma presencial, semipresencial e/ou a distância. Contudo, mediante a atual realidade das empresas referente à importância do tempo/produtividade, fragmentação/divisão de algumas empresas em matriz e filiais, trabalho a distância ou *home office* entre outras questões, a educação a distância on-line é a mais indicada nesse cenário. Santos e Ribeiro afirmam que a Educação Corporativa on-line é desenvolvida através:

das ferramentas tecnológicas, [na qual] o trabalhador pode aprender por meio de videoconferências, de cursos ministrados pela Internet, ou até mesmo pela Intranet da empresa. Nesse contexto, não existe mais a necessidade do trabalhador ausentar-se para fazer a capacitação, uma vez que o conhecimento ‘vai a ele’ (SANTOS; RIBEIRO, 2009, p. 01).

E complementando essa questão, Quartiero e Cerny (2005, *apud* SANTOS; RIBEIRO, 2009) atestam que por meio da Educação Corporativa on-line a “qualificação dos funcionários é realizada em um tempo menor e com custos reduzidos, salientando que a economia de tempo pode chegar a 50%, e de custo a 60%, em relação aos cursos presenciais”.

Ou seja, pode-se perceber que a Educação Corporativa on-line é vantajosa pelas características supracitadas, além de respeitar o tempo de aprendizagem de cada colaborador/funcionário das empresas e possibilitar uma formação contínua do mesmo.

É importante salientar que tanto a Gestão do Conhecimento como a Educação Corporativa sendo presencial ou on-line, são destinadas em sua maioria a pessoas adultas, ou seja, a educação de adultos ou conhecido como Andragogia. Segundo Maciel e Vieira (2015, p. 679), a Andragogia é a “ciência de orientar adultos em seu processo de aprendizagem considerando as suas experiências de vida, a sua esfera de atividade e a aplicabilidade real da tarefa na sua vida profissional”.

Mediante todo contexto supracitado, a Educação Corporativa on-line é desenvolvida por profissionais de diversas áreas, recomenda-se que seja um o Pedagogo com expertise para desenvolver a educação de adultos por meio da Educação Corporativa on-line.

## **Justificativa**

Com o desenvolvimento do presente trabalho, buscou responder a seguinte questão: O pedagogo é um profissional importante no processo de planejamento, implantação, execução, acompanhamento e avaliação de programas de Educação Corporativa on-line das empresas? Sendo que acredita-se que possui grande

importância devido a formação que adquire em sua licenciatura, assim como ao longo de seu percurso profissional, além de sua formação contínua.

Para confirmar ou não esta questão, foi realizada pesquisa bibliográfica em livros, teses, dissertações, monografias, artigos, sites, entre outros, relacionada a temática do trabalho, tais como, gestão do conhecimento, educação corporativa, educação a distância, educação a distância on-line, educação corporativa on-line, andragogia e pedagogia empresarial.

É importante ressaltar que com esta pesquisa buscou destacar a importância do pedagogo dentro das empresas na atual realidade/sociedade em que vivemos e ampliar possibilidades de atuação do mesmo, além da visão tradicional de atuação em ambientes escolares principalmente na docência e enquanto cientista da educação.

## **Objetivos**

### Objetivo geral

O objetivo do presente trabalho consistiu em reconhecer a importância e flexibilidade de atuação do pedagogo em ambientes não escolares na atual sociedade em que vivemos.

### Objetivos específicos

- Discutir sobre a importância do pedagogo para programas de desenvolvimento de treinamento dentro das empresas;
- Determinar o papel do pedagogo em processos de gestão do conhecimento;
- Concluir a utilidade do pedagogo no desenvolvimento do trabalho multidisciplinar de Educação Corporativa on-line.

## **CAPÍTULO I - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Neste capítulo serão descritos os assuntos que fazem parte do contexto da importância do pedagogo na educação corporativa on-line.

### **1.1 Gestão do Conhecimento**

A Gestão do Conhecimento surgiu nos primórdios do capitalismo, ocorrido no século XIII, a partir da desestruturação do sistema feudal, sendo que era uma preocupação dos empresários da época, o gerenciamento do conhecimento no âmbito da produção. Nesse contexto, de acordo Evangelista (2011, p. 126), o maior objetivo da gestão do conhecimento é sempre “a produtividade, a intensificação do trabalho, a melhoria da qualidade dos produtos, a sua diversificação, a introdução de inovações, e a diminuição dos custos”.

Contudo, é importante observar que o conhecimento desenvolvido ao longo dos anos de experiência está contido nos trabalhadores/colaboradores, ou seja, o conhecimento tácito, sendo que conforme Evangelista (2011, p. 128), afirma que “é no grupo ou no trabalhador coletivo que está concentrado o conhecimento necessário ao desenvolvimento de todas as atividades da produção, não no indivíduo em particular”.

Portanto, pode-se perceber a importância do conhecimento tácito que os trabalhadores/colaboradores possuem no processo da gestão do conhecimento para assim, atingir os objetivos e metas propostas pelos gestores das empresas.

Além disso, é importante salientar que este conhecimento tácito pode ser desenvolvido também por meio do conhecimento explícito, segundo Fleury (2002, p. 139), o “conhecimento explícito, ou codificado, refere-se ao conhecimento transmissível em linguagem formal, sistemática”. E conforme Corrente (2016, p.01), complementa que este conhecimento é “tipicamente articulado na linguagem formal, como por exemplo: documentos, manuais, afirmações, especificações, multimídia”.

Nesse sentido, atualmente é definido um tipo de processo de operacionalização da gestão do conhecimento. Segundo Silva (2004) este processo é dividido em quatro tipos de conversões do conhecimento:

- Socialização: Conversão de parte do conhecimento tácito de uma pessoa no conhecimento tácito de outra pessoa. Esse tipo de conversão também é abordado pelas teorias ligadas à cultura organizacional e ao trabalho em grupo.
- Externalização: Conversão de parte do conhecimento tácito do indivíduo em algum tipo de conhecimento explícito. Esse tipo de conversão é pouco abordado por outras teorias da administração.
- Combinação: Conversão de algum tipo de conhecimento explícito gerado por um indivíduo para agregá-lo ao conhecimento explícito da organização. Esse tipo de conversão também é abordado pelas teorias ligadas ao processamento da informação. Normalmente, esse conhecimento sistêmico acontece por meio do agrupamento (classificação, sumarização) e processamento de diferentes conhecimentos explícitos. Uma frase síntese desta conversão pode ser, então: o agrupamento dos registros de conhecimentos.
- Internalização: Conversão de partes do conhecimento explícito da organização em conhecimento tácito do indivíduo. Esse tipo de conversão também é abordado pelas teorias ligadas à aprendizagem organizacional (SILVA, 2004, p. 145-146).

Dessa forma, por meio desse processo contínuo de conversão de conhecimento, a gestão do conhecimento é operacionalizada dentro das empresas de forma a atingir os objetivos supracitados das mesmas.

Além disso, conforme Vasconcelos (2001, p. 99) reforça informando que a gestão do conhecimento “envolve a determinação do que a empresa sabe ou deveria saber para alcançar seus objetivos estratégicos. Nessa perspectiva, o conhecimento é visto como um ativo da empresa”.

Ainda complementando essa abordagem, de acordo com Tomomitsu, Carvalho e Moraes (2017), a gestão do conhecimento é definida como também:

uma área que tem sinergia com diversas outras, e dessa forma o recurso conhecimento deve ser considerado um ativo muito valioso para uma organização. A gestão eficiente e eficaz desse ativo é importante para que as organizações possam descobrir novas formas de se diferenciarem, por meio da integração desse ativo com as demais áreas que movem uma organização (TOMOMITSU; CARVALHO; MORAES, 2017, p. 02).

Mediante o exposto, percebe-se a importância de se desenvolver a gestão do conhecimento de forma eficiente e eficaz.

## 1.2 Educação Corporativa

Uma das definições da Educação Corporativa pode ser apresentada como a sistematização da gestão do conhecimento desenvolvida por meio de treinamento e capacitação continuada dos colaboradores de uma empresa.

É válido apresentar que conforme Vieira e Francisco (2012), a Educação Corporativa teve o seu início:

no Instituto de Desenvolvimento de Gestão Jack Welch, na General Electric, em Nova Iorque, em 1956. O objetivo da criação era o de melhor educar e formar seus gestores. Desde então, outras empresas começaram a utilizar um investimento maior na aquisição do conhecimento, criando as suas unidades de EC (VIEIRA; FRANCISCO, 2012, p. 297).

Segundo Meister (1999, p. 8), a Educação Corporativa é definida como “guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e a educação de funcionários, clientes e fornecedores, buscando otimizar as estratégias organizacionais, além de um laboratório de aprendizagem para a organização e um pólo de educação permanente”.

Também, reforçando essa definição, segundo Reis, Silva e Eboli (2010, p. 406), a Educação Corporativa é “um conjunto de ações educacionais voltados para o desenvolvimento de competências individuais e organizacionais, que tem como missão favorecer o alcance dos objetivos organizacionais”.

Ainda mais, segundo Formiga (2013) o conceito de educação corporativa também é relacionado ao:

desenvolvimento ou Formação Profissional, isto é, o desenvolvimento da prática profissional, após a formação e o treinamento inicial ou básico. Isso acontece a partir de um plano de carreira, assessoramento, orientação e aconselhamento profissionalizantes, geralmente disponíveis em empresas organizadas que valorizam o seu ativo principal: as pessoas (FORMIGA, 2013, p. 15-16).



Dessa forma, tanto ao conhecimento quanto às pessoas enquanto ativos, é recomendado que as empresas realizem investimentos em seus desenvolvimentos por meio da Educação Corporativa, nos quais, poderão trazer benefícios tanto para o próprio colaborador quanto para a empresa em que ele trabalha.

### 1.2.1 Educação a Distância e Educação a Distância on-line

Conforme apresentado anteriormente, a Educação Corporativa pode ser desenvolvida de forma presencial, semipresencial e/ou a distância. Nesse sentido, Educação a Distância (EaD), é a modalidade de educação em que as ações de ensino/aprendizagem são desenvolvidas sem que alunos e professores estejam presentes no mesmo local. Segundo Armengol (1982) observa que o:

termo educação a distância cobre um amplo espectro de diversas formas de estudo e estratégias educativas, que têm em comum o fato de não se realizarem mediante a tradicional contiguidade física de professores e alunos em locais especiais para fins educativos; esta nova forma educativa inclui todos os métodos de ensino em que, devido à separação existente entre estudantes e professores, as fases interativa e pré-ativa são conduzidas mediante a palavra impressa e/ou elementos mecânicos e eletrônicos (apud PEREIRA, 2003, p. 198).

Como pode ser observado, a EaD é desenvolvida por vários meios de comunicação, como, por exemplo, material impresso distribuído via correio, transmissão de dados via satélite, materiais de áudio e/ou de vídeo, rádio, TV, internet, sistemas de videoconferência e webconferência, celular entre outros.

Nesse sentido, o desenvolvimento ou evolução da EaD pode ser dividido em cinco gerações, mediante os avanços e recursos tecnológicos e de comunicação de cada época, segundo Formiga (2013) segue abaixo as gerações:

1º Geração – Correspondência: Impresso.

2º Geração – Multimídia: impresso, áudio, vídeo, computador, vídeo interativo (disquete e fita).

3º Geração – Teleducação: audioconferência, videoconferência, rádio e tv em rede (Broadcast).

4º Geração – Aprendizagem flexível: multimídia interativa on-line, www com acesso por Internet, comunicação mediada pelo computador.

5º Geração – Aprendizagem flexível inteligente: multimídia interativa, www e Internet, comunicação mediada pelo computador, utilizando sistemas de respostas automáticas (FORMIGA, 2013, p. 05).

Além disso, deve-se levar em consideração a parte da legalidade da EaD, conforme o artigo 1º do Decreto nº 5.622 de 19 de dezembro de 2005, que regulamenta o artigo 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB), que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, segundo este Decreto (2005) a EaD é definida também 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 (BRASIL, 2005, p. 01).

Ainda por cima, segundo Abbad, Zerbini e Souza (2010, p. 292), afirma que a Educação a Distância, no mundo inteiro, “é uma modalidade voltada à aprendizagem de adultos. Essa modalidade está vinculada a vários princípios educacionais, entre os quais o de aprendizagem aberta, aprendizagem ao longo de toda vida ou educação permanente”.

De acordo com Mattar (2011, p. 03) afirma que “se antes havia pouco conteúdo disponível e praticamente não era possível interagir à distância, hoje há um excesso de conteúdo disponível e é possível interagir intensamente à distância”.

Dessa forma, a EaD nos dias de hoje, está difundida em quase todo o mundo tanto em escolas e universidades quanto em empresas, nas quais em sua história inicialmente destinava-se apenas como complemento do ensino formal, sendo este, recurso para a melhoria da deficiência educacional, passando aos dias de hoje a ser utilizada de forma sistematizada, usada para complementar os cursos presenciais, caracterizando assim os cursos semi presenciais, porém, em certos casos, podendo substituir vários cursos presenciais com auxílio da tecnologia, em específico, a Internet (MELLO, 2010, p. 11).

Nesse sentido, existe a educação a distância on-line ou terceira a quinta gerações de EaD, que pode ser definida como o grupo de ações de

ensino/aprendizagem que são desenvolvidas através da Internet, a videoconferência e a teleconferência. Conforme Moran (2017, p. 01) ela “nos traz questões pedagógicas específicas com desafios novos para a educação a distância e para a presencial”.

Além disso, segundo Filatro e Piconez (2004) complementam afirmando que a educação a distância on-line:

se concretiza em diferentes modalidades, que vão desde a educação presencial apoiada por tecnologias até a educação totalmente a distância. O nível de utilização das TICs depende em grande parte da infra-estrutura tecnológica disponível (como largura de banda e espaço em disco), da capacidade humana em lidar com as tecnologias, e também dos objetivos e educacionais propostos (FILATRO; PICONEZ, 2004, p.02).

Ou seja, a educação a distância on-line baseia-se na ideia que aprender é um processo dinâmico que resulta da interação e participação conjunta de alunos e professores utilizando principalmente a Internet enquanto ferramenta tecnológica (MORAN, 2017, p. 01).

Saliente-se ainda que conforme Abbad, Zerbini e Souza (2010) a Educação a Distância on-line:

é a aprendizagem apoiada por recursos da web, que combina múltiplas mídias e tecnologias como: comunicação por satélite, vídeo, áudio, tecnologia multimídia, entre outras. O método de aprendizagem a distância tem sido aplicado de modo síncrono e assíncrono com a disponibilização de materiais para todos os participantes, os quais geralmente estão separados geograficamente uns dos outros (ABBAD; ZERBINI; SOUZA, 2010, p. 292)

Dessa forma, pode-se perceber que tanto o ensino quanto a aprendizagem podem ocorrer em tempo real ou não, por meio desses recursos tecnológicos supracitados.

### 1.2.2 Educação Corporativa on-line

Através do que foi apresentado até o momento no presente trabalho, pode entender que a Educação Corporativa on-line é sistematização da gestão do conhecimento desenvolvida por meio de treinamento e capacitação continuada dos colaboradores das empresas mediado pelas tecnologias de informação e comunicação, especificamente a internet, na qual tanto o educador/professor quanto o educando/aluno não estejam presentes fisicamente no mesmo local e podendo ocorrer em tempo real ou não.

Segundo Bressan (2011, p. 57) a Educação Corporativa on-line é “a modalidade de educação à distância, com suporte na internet, voltado às necessidades de uma empresa para treinamento de seus funcionários”.

É válido apresentar que conforme Wang (2017), afirma que nas últimas décadas a Educação Corporativa:

tem sido cada vez mais apoiada por rápidos avanços em tecnologia da informação e da comunicação, o que trouxe mudanças fundamentais para as formas como as pessoas acessam informações e conhecimentos e interagem com outras pessoas. A educação corporativa on-line conduzida através de mídia eletrônica, neste caso a internet, tem sido cada vez mais adotada nas realidades dos locais de trabalho (WANG, 2017, p. 2).

Além do mais, segundo Hernandez Carrera (2012), afirma que

às vezes ouvimos vozes que sugerem que a formação dos trabalhadores deve se limitar a aspectos instrumentais relacionados unicamente com a produção. Em nossa opinião, a formação dos trabalhadores deve se focar de um modo holístico, já que é impossível limitar onde termina a vida laboral e onde começa a vida pessoal, que muitas vezes são inter-relacionadas. Desta forma, é imprescindível ter uma formação contínua e ao longo de toda a vida (Lifelong learning), seja no mundo corporativo, como na vida pessoal, que disponibilize aos indivíduos, as ferramentas necessárias para afrontar as mudanças que diariamente vão acontecendo (HERNANDEZ CARRERA, 2012, p. 8).

Nesse sentido, é interessante observar que, além das diversas vantagens apresentadas de se utilizar os recursos digitais, especificamente a internet enquanto

ferramenta na educação corporativa, esta mesma tecnologia já faz parte do cotidiano da maioria das pessoas, tornando assim um elemento natural. Segundo Nannini (2016, p. 01), “na vida, já vemos o digital como um elemento natural, óbvio. Nossos objetos estão cada vez mais impregnados de métodos e técnicas da automação digital, de tal forma que seus mecanismos já se tornaram intuitivos, quase imperceptíveis”.

E essas situações do cotidiano, principalmente do uso da internet, ocorrem na chamada Sociedade da Informação. Segundo Takahashi (2000, p. 03), “rapidamente nos adaptamos (...) a viver na Sociedade da Informação, uma nova era em que a informação flui a velocidades e em quantidades há apenas poucos anos inimagináveis”.

Mediante isso, de acordo com Nannini (2016, p. 01), uma estratégia coerente de desenvolvimento da educação corporativa on-line, é de aproveitar estes recursos “para criar nos colaboradores uma disposição mais espontânea, automática, intuitiva para aprender, estimulando a atuarem como protagonistas, como profissionais engajados, obtendo todos os benefícios possíveis, não só para o negócio, mas para eles também”.

Por outro lado, podem ocorrer resistências a educação corporativa on-line, pois conforme Albertin e Brauer (2012, p. 1386), informa que “se o empregado ou servidor público tem resistências em relação à EAD, provavelmente o aprendizado a distância será aquém do esperado e, conseqüentemente, os resultados do treinamento serão menores”.

Dessa forma, o principal papel dos profissionais que podem mediar este processo, segundo Nannini (2016, p. 01), devem ser o de facilitadores, “envolvendo os usuários a partir de seus interesses, agrupando informações relevantes para suas carreiras, de acordo com estilos, preferências, necessidades, comportamentos e motivações de cada grupo de colaboradores”.

Além disso, segundo Albertin e Brauer (2012, p. 1386), para que a educação corporativa on-line “tenha bons resultados é importante ter objetivos e metodologias instrucionais elaborados por profissionais, e conhecer as necessidades, expectativas, características, motivações e dificuldades dos empregados”.

### 1.3 Andragogia

Um das premissas da Andragogia é justamente a de levar em consideração o conhecimento prévio que o educando adulto já possui, assim como a realidade em que ele vive, para que possa realizar as devidas orientações educacionais com o propósito do aprendizado. De acordo com Martins (2013, p. 145), na Andragogia é preciso “considerar que a experiência é a fonte mais rica para a aprendizagem de adultos. Estes, por sua vez, são motivados a aprender conforme vivenciam necessidades e interesses que a aprendizagem satisfará em sua vida”.

O termo Andragogia foi utilizado pela primeira vez em 1833 pelo educador alemão Alexander Kapp (PAPPAS, 2013, p. 01). Contudo, é válido apresentar que conforme DeAquino (2007), a Andragogia teve o seu desenvolvimento:

mais recentemente, [quando] percebeu-se que as pessoas, com o aumento de sua maturidade e conseqüente acúmulo de experiências e desenvolvimento de uma postura crítica, têm necessidade de participar de modo mais ativo do processo de aprendizagem, o que acabou criando motivação para o estudo do problema do aprendizado de adultos e para o surgimento de novas abordagens para a aprendizagem, como a andragogia (DEAQUINO, 2007, p. 10).

E a Andragogia no Brasil se inicia segundo Streck, Redin e Zitkoski (2010, p.136), “a partir da década de 1940, através da criação do Serviço de Educação de Adultos e do desenvolvimento da Campanha de Educação de Adultos, ambos em 1947”.

Contudo, um dos principais autores que desenvolveu na década de 70 a teoria da educação de adultos, foi o educador americano Malcolm Shepherd Knowles, sendo que segundo Knowles (1980, p. 17), andragogia é a “arte e a ciência destinada a auxiliar os adultos a aprender e a compreender o processo de aprendizagem de adultos”.

Segundo Martins (2013), a Andragogia possui um modelo baseado nos seguintes princípios:

1. Necessidade de saber: adultos carecem saber por que precisam aprender algo e qual o ganho que terão no processo.
2. Autoconceito do aprendiz: adultos são responsáveis por suas decisões e por suas vidas, portanto querem ser vistos e tratados, pelos outros, como capazes de se autogerir.
3. Papel das experiências: para o adulto, suas experiências são a base de seu aprendizado. As técnicas que aproveitam essa amplitude de diferenças individuais serão mais eficazes.
4. Prontidão para aprender: o adulto fica disposto a aprender quando a ocasião exige algum tipo de aprendizagem relacionado a situações reais de seu dia a dia.
5. Orientação para aprendizagem: o adulto aprende melhor quando os conceitos apresentados estão contextualizados para alguma aplicação e utilidade.
6. Motivação: adultos são mais motivados a aprender por valores intrínsecos: autoestima, qualidade de vida, desenvolvimento (MARTINS, 2013, p.145-146).

Dessa forma, pode-se perceber que de fato a Andragogia é uma ciência importante no embasamento e auxílio no processo de formação contínua de adultos nas empresas de forma on-line.

#### **1.4 Pedagogia Empresarial**

O termo Pedagogia tem sua origem na Grécia Antiga, sendo que segundo Costa (2012) a sua etimologia significa “paidós (criança) e agogé (condução). No decurso da história do Ocidente, a Pedagogia firmou-se como correlato da educação é a ciência do ensino”. Já o Pedagogo, normalmente é visto como profissional que atua em ambientes escolares enquanto docente.

Contudo, Libâneo (2002) afirma que:

pedagogia é uma reflexão teórica a partir e sobre as práticas educativas. Ela investiga os objetivos sociopolíticos e os meios organizativos e metodológicos de viabilizar os processos formativos em contextos socioculturais específicos. Portanto, reduzir a ação pedagógica à docência é produzir um reducionismo conceitual, um estreitamento do conceito da pedagogia (LIBÂNEO, 2002, p. 14).

Além do mais, Libâneo e Pimenta (1999) afirmam também que:

todo educador sabe, hoje, que as práticas educativas ocorrem em muitos lugares, em muitas instâncias formais, não-formais, informais. Elas acontecem nas famílias, nos locais de trabalho, na cidade e na rua, nos meios de comunicação e, também, nas escolas. Não é possível mais afirmar que o trabalho pedagógico se reduz ao trabalho docente nas escolas. A ação pedagógica não se resume a ações docentes, de modo que, se todo trabalho docente é trabalho pedagógico, nem todo trabalho pedagógico é trabalho docente (LIBÂNEO; PIMENTA, 1999, p. 252).

Ainda além, entende-se que atualmente os cursos de graduação em Pedagogia deve formar o pedagogo-especialista, ou seja, um profissional com qualificação em atuar nas instâncias supracitadas resultantes de novas realidades, como por exemplo, modernização dos meios de informação e comunicação, novas tecnologias, mudanças nos ritmos de vida entre outros (LIBÂNEO, 2001, p. 162).

Nesse sentido, pode-se afirmar que o Pedagogo é um dos profissionais mais indicados para desenvolver um trabalho de educação corporativa on-line de adultos nas empresas. Desta maneira, este profissional que deve possuir conhecimento da ciência da educação, de acordo com Lyra (2012, p. 12), “cabe atuar junto a empresa enriquecendo as estratégias de ensino, de maneira didática, com qualidade, de forma motivadora, visando o desenvolvimento de cada indivíduo em seus aspectos profissional e pessoal”.

Dessa forma, nesse contexto há a ciência intitulada como Pedagogia Empresarial, na qual está ligada ao progresso de uma aprendizagem significativa de colaboradores/funcionários nas empresas de forma a desenvolver tanto seus aspectos intelectuais (conhecimentos e habilidades) quanto seus aspectos sociais e afetivos (atitudes) (TRINDADE; CADINHA, 2007, p. 30).

Além disso, de acordo com Carvalho e Silva (2016, p. 15), a Pedagogia Empresarial é definida “como um ramo da pedagogia responsável pelo desenvolvimento dos profissionais como um diferencial da empresa. Desta forma, está ligada às atividades que estimulam o desenvolvimento profissional e pessoal”.

Já segundo Ribeiro (2003), afirma que o Pedagogo Empresarial precisa de uma formação:



filosófica, humanística e técnica sólida a fim de desenvolver a capacidade de atuação junto aos recursos humanos da empresa. Via de regra sua formação inclui disciplinas como: Didática Aplicada ao Treinamento, Jogos e Simulações Empresariais, Administração do Conhecimento, Ética nas Organizações, Comportamento Humano nas organizações, Cultura e Mudança Nas Organizações, Educação e Dinâmica de Grupos, Relações Interpessoais nas Organizações, Desenvolvimento organizacional e Avaliação do Desempenho (RIBEIRO, 2003, p. 10).

Este profissional, segundo Holtz (1999), deve possuir as seguintes responsabilidades:

1. Conhecer as soluções para as questões que envolvem a produtividade das pessoas humanas - o objetivo de toda Empresa.
2. Conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares da Empresa onde trabalha.
3. Conduzir as pessoas que trabalham na Empresa - dirigentes e funcionários - na direção dos objetivos definidos, humanos e empresariais.
4. Promover as condições necessárias (treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões...), para o desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente (processo educativo), com o objetivo de otimizar a produtividade.
5. Aconselhar, de preferência por escrito, sobre as condutas mais eficazes das chefias para com os funcionários e destes para com as chefias, a fim de favorecer o desenvolvimento da produtividade empresarial.
6. Conduzir o relacionamento humano na Empresa, através de ações, que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade (HOLTZ, 1999, p. 6-7).

É válido informar que a atuação mais efetiva do pedagogo dentro das empresas iniciou-se entre o final da década de 60 e início da década de 70, pois no contexto histórico da época, a educação tinha o papel de auxiliar a aceleração do desenvolvimento econômico e social, sendo que justamente este profissional era o mais indicado para transmitir os princípios da racionalidade, eficiência e rendimento da economia de forma a agregar a educação e a política desenvolvimentista (NICHETTI; GONÇALVES, 2007, p. 917).

Nos dias atuais, o pedagogo empresarial realiza o planejamento, implantação, execução, acompanhamento e avaliação de projetos de educação corporativa, normalmente em conjunto com profissionais da área de Recursos Humanos dentro das empresas (PAZ, 2015, p. 18).

## CAPÍTULO II - METODOLOGIA

Segundo Hair et al (2005, p.30), “a pesquisa é uma busca com objetivo de discernir a verdade. Aqueles que realmente pesquisam estão procurando por respostas. No nosso dia-a-dia, todos nós desempenhamos o papel de pesquisador”. Antes de detalhar como o presente trabalho foi desenvolvido, serão apresentados os tipos de pesquisas empregadas e que serão empregadas.

Tabela 1 – Tipos de pesquisa empregados

<b>Tipos de Pesquisa</b>	<b>Classificação</b>	<b>Característica</b>
Quanto à ciência	Pesquisa metodológica	Se ocupa dos modos de fazer ciência
Ao objetivo	Pesquisa Exploratória	Proporciona maior familiaridade com o problema
Ao objeto	Pesquisa Bibliográfica	Feitas através de levantamentos de informações em documentos, teses, artigos, sites entre outros

Fonte: Autor do trabalho

Inicialmente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica acerca dos assuntos relacionados ao presente trabalho, tais como, Gestão do Conhecimento, Educação Corporativa, Educação a Distância, Educação a Distância on-line, Educação Corporativa on-line, Andragogia e Pedagogia Empresarial.

Em seguida, como este trabalho é desenvolvido por meio da pesquisa bibliográfica, a coleta de dados ocorreu por meio de consultas em livros, teses, dissertações, monografias, artigos, sites entre outros, relacionada a temática do trabalho.

Por conseguinte, foi realizada análises e discussões com foco sobre a importância e o papel do pedagogo na educação corporativa on-line. Por fim, foi realizado a conclusão do presente trabalho.

### **CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO**

Até o momento no presente trabalho, foi mostrado o contexto em que o tema do mesmo se encontra, além de ser apresentado os assuntos relacionados a este tema. Sendo que neste tópico serão realizadas análises e discussões no sentido de responder o questionamento apresentado, além de validar ou não a hipótese levantada com foco em alcançar os objetivos propostos.

Mas antes, é válido reforçar os assuntos tratados, sendo que a Gestão do Conhecimento é apresentada como uma excelente ferramenta de desenvolvimento e aprimoramento deste importante ativo para as empresas que é o conhecimento, o qual pode ser dividido e convertido em tácito e explícito. Sendo que essa gestão pode auxiliar no desenvolvimento das competências dos colaboradores nas empresas de forma a trazer benefícios para as mesmas, tais como, aumento da produtividade, destaque frente a concorrência, melhoria dos produtos e serviços desenvolvidos entre outros (LOBO, 2010; EVANGELISTA, 2011; FLEURY, 2002; CORRENTE, 2016; SILVA, 2004; VASCONCELOS, 2001; TOMOMITSU, CARVALHO, MORAES, 2017).

Já a Educação Corporativa é mostrada como prática sistematizada da gestão do conhecimento desenvolvida por meio de ações educacionais de forma continuada, com foco no desenvolvimento da prática profissional principalmente dos colaboradores nas empresas de forma a também trazer benefícios e alcançar os objetivos organizacionais definidos pelas as mesmas (ESPÍNDOLA, 2016; MEISTER, 1999; FORMIGA, 2013; REIS, SILVA, EBOLI, 2010).

Ainda há a Educação a Distância que é definida como uma modalidade educacional difundida em quase todo o mundo tanto em escolas e universidades quanto em empresas, sendo normalmente voltada à aprendizagem de adultos em que há uma separação física e às vezes temporal do educador e do educando, a qual ocorre uma mediação didático-pedagógico por meio de recursos comunicacionais, tais como, material impresso, áudio, vídeo entre outros

(ARMENGOL, 1982; FORMIGA, 2013; BRASIL, 2005; ABBAD, ZERBINI, SOUZA, 2010; MATTAR, 2011; MELLO, 2010).

Já na educação a distância on-line, a internet é principalmente utilizada de modo síncrono e assíncrono enquanto ferramenta de mediação no processo mais dinâmico de ensino e aprendizagem na educação a distância, sendo que a mesma pode inclusive ser utilizada para auxiliar a educação presencial (MORAN, 2007; FILATRO, PICONEZ, 2004; MORAN, 2017; ABBAD, ZERBINI, SOUZA, 2010).

Assim sendo, a educação corporativa on-line, a qual, atualmente tem sido cada vez mais adotada pelas empresas devido às suas diversas vantagens, é definida como a educação a distância on-line com foco no desenvolvimento de conhecimento e competências de colaboradores nas empresas. Contudo, este desenvolvimento não se restringe somente a vida profissional dos colaboradores, mas ela se reflete na vida pessoal, pois, não há como limitar onde termina a vida pessoal e onde começa a vida laboral (SANTOS, RIBEIRO, 2009; QUARTIERO, CERNY, 2005; BRESSAN, 2011; WANG, 2017; HERNANDEZ CARRERA, 2012).

Nesse sentido, pode-se fazer uma relação entre a vida pessoal do colaborador com a principal ferramenta da educação corporativa on-line que é a internet, pois atualmente ela já faz parte do cotidiano da maioria das pessoas. Mediante essa relação considerada natural, é válida aproveitá-la como um fator favorável e facilitadora no desenvolvimento da educação corporativa on-line de forma a criar nos colaboradores uma participação mais intuitiva e espontânea, reforçando que isso poderá trazer benefícios tanto para as empresas quanto para a vida profissional e pessoal dos colaboradores (NANNINI, 2016; TAKAHASHI, 2000).

Por outro lado, podem ocorrer resistências por parte dos colaboradores a educação corporativa on-line, devido a diversos fatores que podem contribuir negativamente nos resultados nesse tipo de educação. Dessa forma, devem ser desenvolvidas estratégias pedagógicas por profissionais que considerem os interesses, necessidades, motivações, estilos, expectativas dos colaboradores no sentido de evitar que ocorram barreiras (ALBERTIN, BRAUER, 2012; NANNINI, 2016).

Além disso, existe uma fundamentação que pode contribuir positivamente neste desenvolvimento de estratégias pedagógicas na educação corporativa on-line que é a Andragogia. Pois a Andragogia é definida como a ciência com foco em contribuir no desenvolvimento da aprendizagem significativa de adultos de forma a

considerar suas experiências de vida, sua realidade, necessidades, interesses, aplicabilidade dos conhecimentos entre outros (MACIEL, VIEIRA, 2015; MARTINS, 2013; DE AQUINO, 2007; KNOWLES, 1980).

Por fim, é apresentado sobre Pedagogia Empresarial, porém inicialmente é afirmado que no decorrer da história a pedagogia é definida como sinônimo de ensino, por outro lado, é afirmado que pedagogia é a ciência da educação e reduzir o ato pedagógico à docência é realizar um reducionismo desse conceito tão amplo. Além disso, todo pedagogo deve saber que as práticas educativas acontecem em diversos espaços, sejam eles, formais, não formais e informais, nesse sentido, se toda prática docente é uma prática pedagógica, nem toda prática pedagógica é prática docente (COSTA, 2012; LIBÂNEO, 2002; LIBÂNEO, PIMENTA, 1999).

Também é mostrado que o profissional formado em cursos de graduação de Pedagogia deve ser o pedagogo-especialista, ou seja, que possui condições em atuar na atual realidade relacionada às novas tecnologias, modernização dos meios de informação e comunicação entre outros. Nesse sentido, pode-se afirmar que o Pedagogo é um dos profissionais mais indicados para desenvolver estratégias pedagógicas na educação corporativa on-line de adultos nas empresas, com foco em desenvolver os aspectos profissionais e pessoais dos colaboradores (LIBÂNEO, 2001; LYRA, 2012).

Nesse contexto, é apresentado a Pedagogia Empresarial que é definida como um ramo da pedagogia, na qual, é responsável pelo desenvolvimento da aprendizagem significativa dos colaboradores dentro das empresas, de forma, a desenvolver além dos aspectos profissionais e pessoais, os aspectos intelectuais, sociais e afetivos (TRINDADE, CADINHA, 2007; CARVALHO, SILVA, 2016).

Além disso, é indicado que o pedagogo empresarial tenha formação além da pedagogia, incluindo disciplinas das áreas de Psicologia (Recursos Humanos) e Administração. E este profissional deve ter responsabilidades, tais como, conhecer as soluções para as questões que envolvem a produtividade das pessoas humanas; promover as condições necessárias para o desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente (processo educativo), com o objetivo de otimizar a produtividade; conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares da empresa onde trabalha entre outros (RIBEIRO, 2003; HOLTZ, 1999).

Como foi apresentado e reforçado os assuntos relacionados ao tema do presente trabalho, pode-se deduzir inicialmente que de fato a gestão do

conhecimento é bastante importante para trabalhar com o próprio conhecimento que está contido em todos os colaboradores, além de armazenados em documentos e materiais. Sendo que por meio dos processos de conversão do conhecimento (tácito e explícito), é possível que as empresas tenham materiais concretos de suas próprias realidades para serem trabalhados e utilizados em outros momentos.

Já a respeito de Educação Corporativa, mediante uma das principais características desse tipo de educação que é ter uma formação continuada, pode-se inferir que pode gerar um ambiente de certa forma favorável e propício para desenvolvimento dos estudos e conseqüentemente do conhecimento dos colaboradores, trazendo assim, boas conseqüências tanto para a empresa quanto para os próprios colaboradores.

Sobre Educação a Distância, pode-se deduzir que essa modalidade da educação já deixou de ser uma tendência ou modismo para se tornar uma realidade mais comum no cotidiano das pessoas tanto em instituições acadêmicas quanto em empresas devido aos benefícios que ela proporciona, assim como a própria educação a distância online.

Em relação a Educação Corporativa on-line, pode-se inferir que este tipo de educação é bastante flexível devido a sua característica, podendo ser adaptada em diferentes realidades das empresas, contudo podem ocorrer resistências por parte dos colaboradores, apesar do constante uso da internet no cotidiano das pessoas. Ou seja, o simples fato de uma ferramenta como internet ser algo popular na vida das pessoas, não significa necessariamente que somente ela irá facilitar o processo de educação corporativa on-line, de fato, tem de levar em consideração em seu planejamento, diversos outros fatores para contribuir para uma efetiva e eficaz execução desse tipo de educação.

Acerca de Andragogia, pode-se deduzir que de fato possui um papel importante no entendimento da forma que os adultos aprendem, diferentemente da forma que as crianças aprendem.

Por fim, com relação a Pedagogia Empresarial, pode-se inferir que o pedagogo deve estar preparado para desenvolver sua prática pedagógica em diversas realidades mediante formações complementares para atender as demandas necessárias que são lhe apresentadas, principalmente em específico do pedagogo empresarial.

Para concluir este tópico, mediante tudo que foi apresentado, reforçado e

analisado, pode-se discutir inicialmente que há uma relação direta entre a gestão do conhecimento com a educação corporativa, pois, conforme visto nos autores estudados, os propósitos de ambas abordagens são praticamente os mesmos, ou seja, de trazer benefícios tanto para a empresa quanto para os colaboradores que trabalham nela. Além disso, ambas abordagens também se complementam, por exemplo, de poder utilizar os materiais desenvolvidos por meio da gestão do conhecimento e serem adaptados e utilizados de forma a realizar a multiplicação pela execução da educação corporativa.

Seguindo este raciocínio, os outros autores se complementam, no sentido de observar que a educação corporativa on-line permite flexibilizar e dinamizar todo o processo desse tipo de educação por meio da internet, que normalmente é destinada a pessoas adultas, entretanto, deve-se ter bastante atenção na realização do planejamento da mesma, a fim de evitar possíveis resistências.

Dessa forma, tendo em vista todo esse contexto discutido, há o profissional mais indicado para desenvolver o trabalho nessa realidade, ou seja, o pedagogo, mais precisamente o pedagogo empresarial, que segundo os autores apresentados, afirmam e confirmam sobre a importância desse profissional ter um perfil colaborativo, multidisciplinar e flexível para desenvolver sua prática pedagógica na educação corporativa on-line, ou seja, em ambientes não escolares na atual sociedade em que se vive.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Mediante as atuais demandas do mercado empresarial, as empresas têm necessidade de buscar vencer a concorrência de modo a oferecer produtos ou serviços de qualidade para se manterem. Nesse sentido, as empresas buscam soluções para alcançar esses objetivos, sendo que uma das possibilidades é por meio do investimento em seus maiores ativos, o conhecimento e as pessoas. Nesse contexto, existem abordagens que contribuem para esse desenvolvimento, tais como, gestão do conhecimento, educação corporativa on-line, andragogia e pedagogia empresarial.

Baseado nisso, o objetivo do presente trabalho consistiu em reconhecer a importância e flexibilidade de atuação do pedagogo em ambientes não escolares na

atual sociedade em que vivemos. Para isso, foi realizado o levantamento de assuntos, tais como, Gestão do Conhecimento, Educação Corporativa, Educação a Distância, Educação a Distância on-line, Educação Corporativa on-line, Andragogia e Pedagogia Empresarial. Em seguida, foram realizadas análises e discussões acerca desse tema.

Portanto, foi concluído que o pedagogo, mais precisamente o pedagogo empresarial, segundo os autores apresentados, afirmam e confirmam sobre a importância desse profissional ter um perfil colaborativo, multidisciplinar e flexível para desenvolver sua prática pedagógica na educação corporativa on-line, ou seja, em ambientes não escolares na atual sociedade em que se vive.

E vale ressaltar que, devido às possíveis diversas barreiras que podem causar resistências a educação corporativa on-line, deve ocorrer um planejamento bem elaborado do pedagogo, levando em consideração estes e outros aspectos para prevenir que aconteçam possíveis fracassos na execução. E além disso, é importante que sempre após a execução de atividades/ações de educação corporativa on-line, que sejam feitas avaliações referente a qualidade percebida para que possa verificar o que pode ser melhorado na execução de novas atividades/ações.

Por fim, o pedagogo além de auxiliar na formação contínua dos colaboradores dentro das empresas, pode contribuir na formação pessoal, buscando formá-los enquanto sujeitos críticos, autônomos e conscientes.

Foram encontradas dificuldades na realização de pesquisa devido a carência de textos acadêmicos na língua portuguesa que aborde o assunto de educação corporativa on-line.

Este trabalho contribuiu no sentido de levantar ainda mais a discussão acerca desse tema específico que carece de pesquisas no Brasil, principalmente bibliográficas. Além de uma pequena contribuição da disponibilização desse material para a comunidade acadêmica para ser utilizada enquanto referência bibliográfica.

Uma das perspectivas futuras da continuação desse presente trabalho é de realizar pesquisas de campo em diversos cenários, nas quais, poderão ser feitas através de questionários e entrevistas com pedagogos que atuem em empresas com a educação corporativa on-line, no sentido de observar, verificar e analisar esta realidade e como são vistos no mercado de trabalho do Brasil. Inclusive podendo aprofundar sobre Universidades Corporativas.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, Gardênia da Silva; ZERBINI, Thaís; SOUZA, Daniela Borges Lima de. **Panorama das pesquisas em educação a distância no Brasil**. Estudos de Psicologia (natal), [s.l.], v. 15, n. 3, p.291-298, dez. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v15n3/a09v15n3.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2017.

ALBERTIN, Alberto Luiz; BRAUER, Marcus. **Resistência à educação a distância na educação corporativa**. Revista de Administração Pública, [s.l.], v. 46, n. 5, p.1367-1389, out. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v46n5/a09v46n5.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 5.622 de 19 de dezembro de 2005**. Regulamenta o art. 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/decreto/D5622.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/decreto/D5622.htm)>. Acesso em: 11 out. 2017.

BRESSAN, Ricardo. **O e-Learning na educação corporativa Mackenzie: uma parceria em construção**. 2011. 105 f. Dissertação (Mestrado em Educação, Arte e História) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://tede.mackenzie.br/jspui/bitstream/tede/1836/1/Ricardo%20Bressan.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

CARVALHO, Juliana Marques de; SILVA, Carolina Modena da. **Pedagogia Empresarial**. São Paulo: Cengage Learning, 2016. 77 p.

CORRENTE, Klever. **Os tipos de conhecimento: Explícito e Tácito**. 2016. Disponível em: <<https://www.administradores.com.br/artigos/academico/os-tipos-de-conhecimento-explicito-e-tacito/99280/>>. Acesso em: 14 out. 2017.

COSTA, Emileide Lucineia da. **Curso de Pedagogia a distância**. 2012. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/educacao/curso-de-pedagogia-a-distancia/10506>>. Acesso em: 15 out. 2017.

DEAQUINO, Carlos Tasso Eira. **Como aprender: andragogia e as habilidades de aprendizagem**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. 144 p.

ESPÍNDOLA, Rafaela. **A importância da gestão do conhecimento na educação corporativa**. 2016. Disponível em: <<https://www.edools.com/gestao-do-conhecimento/>>. Acesso em: 20 set. 2017.

EVANGELISTA, Janete Gonçalves. **Gestão do Conhecimento**: estudo histórico. Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação, São Paulo, v. 7, n. 2, p.126-139, jul./dez. 2011. Disponível em: <<https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/140>>. Acesso em: 12 out. 2017.

FILATRO, Andrea; PICONEZ, Stela Conceição Bertholo. **Design Instrucional Contextualizado**. 2004. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/congresso2004/por/pdf/049-TC-B2.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2017.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002. 312 p.

FORMIGA, Marcos. SENAC. DN. Panorama Nacional e Internacional de Educação Aberta e a Distância: unidade 4. In: **Educação e Educação a Distância**: módulo 1. Goiânia, 2013. Texto extraído do Curso de Especialização em Educação a Distância.

HAIR, Joseph F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HERNANDEZ CARRERA, Rafael M. **A formação de trabalhadores na modalidade e-learning através das associações empresariais na Espanha**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA SOCIAL, 4., 2012, São Paulo. Proceedings online. Associação Brasileira de Educadores Sociais, Disponível em: <<http://www.proceedings.scielo.br/pdf/cips/n4v2/19.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

HOLTZ, Maria Luiza Marins. **Lições de Pedagogia Empresarial**. Sorocaba: Mh Assessoria Empresarial S/c Ltda, 1999. 64 p.

KNOWLES, Malcolm Shepherd. **The modern practice of adult education**: from pedagogy to Andragogy. Cambridge: Englewood Cliffs, 1980. 400 p.

LIBÂNEO, José Carlos; PIMENTA, Selma Garrido. **Formação de profissionais da educação**: visão crítica e perspectiva de mudança. Educação & Sociedade, [s.l.], v. 20, n. 68, p.239-277, dez. 1999.. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v20n68/a13v2068.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2017.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos**: inquietações e buscas. Educar em Revista, [s.l.], n. 17, p.153-176, jun. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n17/n17a12.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e Pedagogos, para quê?** São Paulo: 5. ed. São Paulo: Cortez, 2002. 208 p.

LOBO, Marcelo Ribeiro. **Gestão do conhecimento como diferencial competitivo**: Uma perspectiva a partir do capital humano. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 6, 2010, Niterói. Anais do Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Niterói: Inovarse, 2010. p. 35 - 55. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T10\\_0326\\_1115.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T10_0326_1115.pdf)>. Acesso em: 18 set. 2017.

LYRA, Jakeline Linéia Pinheiro. **Pedagogia Empresarial**: Primeiras aproximações. 2012. 16 f. TCC (Graduação) - Curso de Pedagogia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2012. Disponível em: <[http://www.dfe.uem.br/TCC/Trabalhos\\_2012/JAKELINE\\_LINEIA\\_PINHEIRO\\_LYRA.PDF](http://www.dfe.uem.br/TCC/Trabalhos_2012/JAKELINE_LINEIA_PINHEIRO_LYRA.PDF)>. Acesso em: 15 out. 2017.

MACIEL, Joana Flávia Santos Botelho; VIEIRA, Alboni Marisa Dudeque Pianovski. **A Andragogia na Educação Corporativa**: Treinamento para a Copa do Mundo 2014. Revista Intersaberes, Curitiba, v. 10, n. 21, p. 676-691, set. 2015. Quadrimestral. Disponível em: <<https://www.uninter.com/intersaberes/index.php/revista/article/viewFile/758/515>>. Acesso em: 20 set. 2017.

MARQUES, Marcus. **A importância da concorrência**. 2016. Disponível em: <<http://marcusmarques.com.br/empreendedorismo/importancia-da-concorrencia/>>. Acesso em: 17 set. 2017.

MARTINS, Rose Mary Kern. **Pedagogia e andragogia na construção da educação de jovens e adultos**. 2013. Revista de Educação Popular, Uberlândia, v. 12, n. 1, p. 143-153, jan/jul. 2013. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/reveducpop/article/viewFile/20331/12520>>. Acesso em: 20 set. 2017.

MATTAR, João. **WEB 2.0 E REDES SOCIAIS NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: CASES NO BRASIL**. La Educ@ción Revista Digital, Washington, n. 145, p.1-23, maio 2011. Disponível em: <[http://www.educoea.org/portal/La\\_Educacion\\_Digital/laeducacion\\_145/studies/EyE\\_P\\_mattar\\_ES.pdf](http://www.educoea.org/portal/La_Educacion_Digital/laeducacion_145/studies/EyE_P_mattar_ES.pdf)>. Acesso em: 31 out. 2017.

MELLO, Orlando César Fernandes de. **Graduação à Distância no país**. 2010. 79 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização Lato Sensu em Docência do Ensino Superior) - Universidade Candido Mendes, 2010. Disponível em: <[www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/c204628.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/c204628.pdf)>. Acesso em: 05 set. 2017.

MEISTER, Jeanne C. **Educação corporativa: A gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. São Paulo: Makron Books, 1999. 296 p.

MORAN, José Manuel. **Contribuições para uma pedagogia da educação on-line**. Disponível em: <[http://www.eca.usp.br/prof/moran/site/textos/educacao\\_online/contrib.pdf](http://www.eca.usp.br/prof/moran/site/textos/educacao_online/contrib.pdf)>. Acesso em: 01 set. 2017.

NANNINI, Marisa. **As oportunidades de uma nova era na educação corporativa digital**. 2016. Disponível em: <<http://ciatech.com.br/as-oportunidades-de-uma-nova-era-na-educacao-corporativa-digital/>>. Acesso em: 14 out. 2017.

NICHETTI, Maria Aparecida Martins de Oliveira; GONÇALVES, Josiane Peres. **Pedagogia Empresarial: Uma perspectiva de transformação social**. 2007. Disponível em: <<http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2007/anaisEvento/arquivos/CI-099-05.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2017.

PAPPAS, Christopher. **The Adult Learning Theory - Andragogy - of Malcolm Knowles**. 2013. Disponível em: <<https://elearningindustry.com/the-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

PAZ, Franciele Aparecida. **Pedagogia Empresarial**. 2015. 40 f. TCC (Graduação) - Curso de Pedagogia, Faculdade de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2015. Disponível em: <<http://tcconline.utp.br/media/tcc/2016/09/PEDAGOGIA-EMPRESARIAL.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2017.

PEREIRA, Eva Waisros. **Educação a distância: concepção e desenvolvimento**. Linhas Críticas, Brasília, v. 9, n. 17, p. 197-212, 2003. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/viewFile/6429/5204>>. 04 out. 2017.

REIS, Germano Glufke; SILVA, Leilianne Michelle Trindade da; EBOLI, Marisa Pereira. **A prática reflexiva e suas contribuições para a educação corporativa.** Revista de Gestão (REGE), São Paulo, v.17, n.4, p.403-419, out./dez., 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36716/39437>>. 04 out. 2017.

RIBEIRO, Amelia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa.** Rio de Janeiro: Wak, 2003. 146 p.

SANTOS, Aparecida de Fátima Tiradentes dos; RIBEIRO, Nayla Cristine Ferreira. **Educação Corporativa.** 2009. Disponível em: <<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/educor.html>>. Acesso em: 20 set. 2017.

SILVA, Sergio Luis da. **Gestão do conhecimento: uma revisão crítica orientada pela abordagem da criação do conhecimento.** Ciência da Informação, v. 33, n. 2, p. 143-151, maio/ago. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v33n2/a15v33n2.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2017.

STRECK, Danilo R.; REDIN, Euclides; ZITKOSKI, Jaime José (Org.). **Dicionário Paulo Freire.** 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. 448 p.

TAKAHASHI, Tadao (Org.). **Sociedade da Informação no Brasil: Livro Verde.** Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000. 195 p. Disponível em: <https://www.governoeletronico.gov.br/documentos-e-arquivos/livroverde.pdf>. Acesso em: 01 set. 2017.

TOMOMITSU, Henrique Takashi Adati; CARVALHO, Marly Monteiro de; MORAES, Renato de Oliveira. **A evolução da relação entre a gestão de projetos e a gestão do conhecimento: um estudo bibliométrico.** Gestão & Produção, [s.l.], p.1-16, 23 out. 2017. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/gp/2017nahead/0104-530X-gp-0104-530X3150-16.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

TRINDADE, Ana Beatriz; CADINHA, Marcia Alvin. **Pedagogia Empresarial: formas e contextos de atuação.** Rio de Janeiro: Wak Editora, 2007. 128 p.

VASCONCELOS, Flávio C.. **Da gestão do conhecimento à gestão da ignorância: uma visão co-evolucionária.** Revista de Administração de Empresas, [s.l.], v. 41, n. 4, p.98-102, dez. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n4/v41n4a11.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

VIEIRA, Fábio Henrique Antunes; FRANCISCO, Antonio Carlos de. **Etapas da implementação da educação corporativa e seus impactos em empresas brasileiras**: um estudo multicaso. Production, [s.l.], v. 22, n. 2, p.296-308, abr. 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/pdf/prod/v22n2/aop\\_200901007.pdf](http://www.scielo.br/pdf/prod/v22n2/aop_200901007.pdf)>. Acesso em: 02 nov. 2017.

WANG, Minhong. **E-Learning in the Workplace: A Performance-Oriented Approach Beyond Technology**. Hong Kong: Springer, 2017. 191 p.