



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB
FACULDADE DE EDUCAÇÃO - FE

REQUISITOS EXIGIDOS DOS PEDAGOGOS PARA ATUAÇÃO EM
AMBIENTES NÃO-ESCOLARES

ELLEN MUNIZ

Brasília – DF
Setembro/2011



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB
FACULDADE DE EDUCAÇÃO - FE

REQUISITOS EXIGIDOS DOS PEDAGOGOS PARA ATUAÇÃO EM
AMBIENTES NÃO-ESCOLARES

ELLEN MUNIZ

Brasília – DF
Setembro/2011

ELLEN MUNIZ

**REQUISITOS EXIGIDOS DOS PEDAGOGOS PARA ATUAÇÃO EM
AMBIENTES NÃO-ESCOLARES**

Trabalho Final de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Licenciado em Pedagogia, à Comissão Examinadora da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, sob a orientação do professor Dr. Remi Castioni.

Orientador: Prof. Dr. Remi Castioni

Brasília - DF
Setembro/2011

**REQUISITOS EXIGIDOS DOS PEDAGOGOS PARA ATUAÇÃO EM
AMBIENTES NÃO-ESCOLARES**

Aprovada em 25 / 07 / 2011.

BANCA EXAMINADORA

Dr. Remi Castioni (Orientador)

Faculdade de Educação da Universidade de Brasília

Rogério de Andrade Córdova

Sônia Marise

Faculdade de Educação da Universidade de Brasília

CONCEITO FINAL: SS

Dedicatória

Dedico a todos meus amigos e familiares que me incentivaram e me deram todo o suporte e a todos os mestres que fizeram parte da minha graduação.

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos são muitos. Primeiramente à minha mãe, que desde o começo da minha descoberta de qual área eu queria seguir, me apoio na minha decisão.

Em segundo ao meu companheiro Bruno Ouriques que apesar dos pesares esteve ao meu lado, escutando minhas angústias, temores e alegrias em toda a minha trajetória acadêmica na UnB.

Às minhas amigas da UnB, Laila Maioli, Camilla Sampaio, Thássia Rodrigues, Rayane Godoy e Marina Fernandes que nos momentos de desespero contamos umas com as outras na hora de montar a grade, de fazer trabalhos e nessa reta final de conclusão de curso. Nem todas estão concluindo agora, mas estão como se estivessem. Às melhores amigas Naiara Lemos, Olga Correia, Fábíola Galletti e Nina Trindade que mesmo longe sempre soube que podia contar com elas. Ao meu amigo Rodrigo Sollberger que esteve comigo quase todos os dias na biblioteca da Casa Thomas Jefferson, me dando apoio moral e companhia; e a todos os amigos que sabiam da minha luta para a conclusão do curso e me apoiaram bastante.

À minha fé e crença em que eu poderia ser capaz de fazer e concluir o curso.

E finalmente, ao professor Dr. Remi Castioni que no meu momento de desespero me atendeu e me orientou para este trabalho final de curso.

“Planeje seu progresso, cuidadosamente, cada hora, cada dia, cada mês. A ação organizada, unida ao entusiasmo, produz uma força irresistível.”

P. Meyer

MUNIZ, Ellen. Requisitos exigidos dos pedagogos para atuação em ambientes não-escolares. Brasília-DF, Universidade de Brasília/Faculdade de Educação (Trabalho de Conclusão de Curso), 2011.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo identificar a partir dos editais de órgãos públicos quais são os requisitos exigidos para o pedagogo e confrontá-los com os elementos orientadores para a formação previstos nas diretrizes curriculares do curso de pedagogia. O crescimento do interesse do pedagogo para a área empresarial surgiu com a percepção das empresas de que havia necessidade de um agente que possuísse didática para a formação de seus funcionários e que ambientasse a cultura organizacional neles de forma mais educativa. Os concursos públicos abrem as portas para essa área em empresas e fortalece a idéia do despreparo na formação acadêmica destes pedagogos. Com a utilização de análise documental, foi utilizada uma pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, visando levantar materiais teóricos para o desenvolvimento do trabalho.

Palavras-chave: competência; diretrizes curriculares, pedagogo, concurso público.

MUNIZ, Ellen. Requirements demanded from pedagogues for acting in non-scholar environments. Brasília – DF, University of Brasilia/Faculty of Education (End-of-Study Report), 2011

ABSTRACT

The present paper aims to identify from public issuances what is required from the licensed pedagogue and face these same requirements with the regulations and norms established for the course. The growing interest in the pedagogue by companies came under the perception that there was a strong need for an agent that had the knowledge and skills to develop their employees capabilities and educationally insert them in the company's organizational culture. Public issuances have led to such new area within companies and strengthened the idea that many of these pedagogues are poorly prepared when first out of college. Through a series of document analysis an exploratory bibliography research was set aiming to retrieve theoretical data for this work's development.

Key-words: competence; curriculum guidelines; pedagogue; public issuance.

SUMÁRIO

PARTE 1	
MEMORIAL	11
INTRODUÇÃO	18
PARTE 2	
1. COMPETÊNCIA	22
1.1 Sobre o conceito de competência	22
1.2 Valores atribuídos à competência atualmente	25
2. O RUMO DAS DIRETRIZES DA PEDAGOGIA	29
2.1 Caminhos feitos para os dias de hoje	29
2.2 Os artigos dos pedagogos e seus saberes na visão de Le Boterf	30
3. O PEDAGOGO E OS ESPAÇOS NÃO ESCOLARES	36
3.1 O pedagogo em ambientes não escolares	36
3.1.1 Administração de Recursos Humanos	37
3.1.2 Educação Corporativa	39
4. O PEDAGOGO EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	42
4.1 Petrobrás (Petróleo Brasileiro S/A) ¹	42
4.2 Infraero (Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária) ²	43
4.3 Previdência Social ³	44
4.4 Abin (Agência Brasileira de Inteligência) ⁴	44
4.5 TCU (Tribunal de Contas da União) ⁵	45
4.6 Aquisições do pedagogo nas organizações com base nas diretrizes	48
CONSIDERAÇÕES PARA UM PEDAGOGO	55
PARA MIM, FUTURA PEDAGOGA, MINHAS PERSPECTIVAS	57
REFERÊNCIAS	58

MEMORIAL

Sou Ellen Muniz, nasci no dia 9 de julho de 1988. Moro com a minha família – mãe, pai, irmã mais velha e um irmão mais novo - e minha educação toda foi em escola particular. Nunca tive problemas na escola e nunca dei muito trabalho aos meus pais. Sempre fui apaixonada por esportes por influência do meu pai e por leitura pela minha mãe que comprava livros para mim e para o meu irmão, mas meu pai também me incentivou muito na leitura.

Não me lembro muito da minha infância, mas sendo eu e meu irmão muito novos – apenas um ano de diferença entre eu e ele e entre minha irmã e eu são sete anos - foi difícil para minha mãe. Ela ficava com a gente de manhã e ia trabalhar à tarde, meu pai trabalhava o dia todo, só ia para casa almoçar enquanto eu ia para a creche São Camilo de tarde e meu irmão ficava em casa com a empregada. No ano seguinte ele também começou a ir à creche comigo.

Quando nasci morávamos em apartamento, em 1991 nos mudamos para uma casa – onde moro até hoje - e eu e meus irmãos mudamos de escola. Nesta nova escola o colégio Arvense, em que estudei até a minha 4ª série tive muitos aprendizados e momentos marcantes. Foi lá que aprendi a ler, escrever, brincar... E em 1994, no meu Jardim III tive uma professora que me marcou muito, Tia Sú, Suely. Eu a considerava como uma mãe e eu sempre queria ficar no colégio. Nessa época eu já adorava correr muito. Adorava competir com os meninos e meninas de corrida, e meu pai sempre me incentivou, pois ele é corredor.

Por gostar muito de esporte, por influência do meu pai, minha irmã fazia parte de uma equipe de vôlei no colégio dela, Santa Dorotéia. Comecei a me encantar com vôlei e até hoje sou e sinto muita falta de poder jogar. Joguei durante uns cinco anos na equipe do colégio Marista João Paulo II aonde estudei depois do colégio Arvense.

Em 1996, o Colégio Arvense se inscreveu na Feira de Ciências e o meu grupo foi o selecionado para ser levado à feira. Fiquei muito feliz, pois era um projeto bem interessante que havíamos pegado de um livro de ciências da época. O nome do projeto era “Jardim interno”. O objetivo dele era mostrar que as plantas podem se desenvolver e respirar em lugares fechados. O conhecido efeito estufa ocorria dentro do jardim e explicávamos esse efeito aos visitantes. Essa feira durou uma semana e me lembro que

em um dia o meu horário já havia acabado e fui embora, depois de algum tempo o governador Cristovam Buarque passou no nosso estande e os meus amigos pegaram um “autógrafo” dele, e eu quando fiquei sabendo depois, fiquei muito triste. No ultimo dia da feira tinha a premiação. Meu grupo ficou em segundo lugar da nossa categoria, segunda série. Foi maravilhoso ganhar aquele prêmio, tenho a medalha guardada comigo até hoje.

O Arvensense foi o melhor colégio que tive, pois adorava o intervalo. Era bastante tempo e quando nos comportávamos, as professoras às vezes deixavam a gente ficar mais um pouco ou quando acabava a aula nos liberava mais cedo para ficar no pátio brincando. Como era eu e meu irmão no mesmo colégio, sempre cuidei dele, e ele sempre foi muito nervoso, ai às vezes a coordenadora me chamava para tentar conversar com ele, eu não sabia o que fazer, só tentava conversar com ele, tinha vezes que adiantava e vezes que não.

Como estudávamos à tarde, não tinha ninguém que pudesse ir nos buscar no horário da saída do colégio. Meus pais trabalhavam à tarde e minha irmã já estava no ensino médio e estudava no Leonardo da Vinci e não ficava muito em casa. Comecei a fazer inglês no colégio, adorava, mas meu pai não conseguia fazer o pagamento em dia e tive que sair.

Quando foi em 1999 mudei de escola, Marista João Paulo II. Estudei lá até o ensino médio. Foram anos maravilhosos e foi lá em que eu descobri um pouco dessa minha “vocação” para a área de educação. No final do ano de 99 resolvi entrar em um grupo de jovens chamado JUMAR - Juventude Marista. Esse grupo se reunia toda sexta-feira a tarde, e era quando todos da quinta série saía na sexta. Trocávamos de roupa e íamos todos bonitinhos para o shopping – o Marista fica na 702 norte, ao lado do Brasília Shopping- íamos almoçar por lá e passávamos a tarde no colégio.

Sempre fui bem rigorosa comigo mesma e muito organizada e responsável pelos meus atos. Neste grupo de jovem o coordenei até o ensino médio. Não era obrigada a coordenar o grupo, eram os alunos (meus amigos) que votavam. Sempre fiquei muito animada, pois era ali que eu me sentia importante e que todos contavam comigo; e foi ali que aos poucos fui me identificando com essa idéia de orientar jovens, de coordenar grupos. O JUMAR sempre me proporcionou encontros com outros colégios católicos ou somente Maristas e conhecia mais pessoas e gostava de estar naquele meio. No entanto, participava do grupo sem saber exatamente se me considerava católica ou não, pois o

grupo era católico. Coordenei um grupo por volta de 25 pessoas com ajuda de um coordenador/professor que fazia parte do grupo.

Já na oitava série, ainda sendo coordenadora do grupo jovem, o(a) professor(a)/coordenador(a) era a Adriana – ela era orientadora no colégio Marista - e ela começou a observar esse lado meu de liderança e de organização e deu a idéia para eu começar a pensar sobre pedagogia ou psicologia. Gostei da idéia, mas ainda era muito cedo para pensar nisso.

Mudança de ensino, saindo do fundamental para o médio, alguns amigos saíram do colégio e eu que era fanática por vôlei, continuei. Porém, a equipe era formada por meninas mais novas do que eu e acabei me tornando capitã do time. Não gostei muito, pois batia sempre de frente com o técnico da equipe, mas ao mesmo tempo gostava, eu era a capitã, mais uma responsabilidade e um ponto para a minha liderança. Acabei largando e fui me encontrar com a dança. Outra paixão da minha vida. Fiz dança no colégio por dois anos e a professora era incrível.

Durante o ensino médio ainda continuei no grupo JUMAR e fui chamada para coordenar um grupo da quinta série. Fiquei maravilhada com a proposta, quem assumiu o grupo foi eu e mais um amigo. O ano de 2004 foi marcado pela viagem que eu fiz com o grupo do JUMAR em julho. Fomos para Porto Alegre fazer um curso de liderança, a penúltima etapa que se tem para assumir um grupo de verdade e estar disposta a aplicar à realidade, apesar de que eu já tinha um grupo. O nome do encontro era Assumindo. Foi um encontro que me trouxe uma realidade que nunca tinha visto e que me fez ver o mundo em que vivemos e tentei trazer para o meu grupo que já assumia. Foi muito bom ter passado essa experiência aos demais.

Somente mais no final do ensino médio que eu tomei a decisão de cursar pedagogia. Fiquei em dúvida entre outros cursos, mas a decisão para pedagogia era certa. Meu pai no começo não incentivou muito, mas eu não ia mudar de idéia. Sabia que queria continuar dentro da escola, orientando ou coordenado jovens do ensino fundamental. Nesse mesmo ano, comecei a fazer um curso de modelo.

Depois de formada, fiz um semestre de cursinho e passei no meio do ano. Levei muito na brincadeira o semestre que fiz de cursinho. A maioria dos meus amigos também se encontravam lá e era uma conversação só. A tarde juntava com algumas amigas e voltávamos para o Alub para estudar, mas estudar mesmo não era. No meio do cursinho tive minha primeira proposta de ir para São Paulo para trabalhar como modelo,

fiquei muito feliz, queria largar tudo e ir, no entanto, meu pai vetou. Hoje percebo que foi a coisa mais sensata que ele fez. Fiz alguns testes vocacionais que o cursinho oferecia e me deparei com uma confusão no resultado. Deu coisas totalmente diferentes. Ainda era na área de humanas, porém, não tinha nada de Pedagogia no meio. Entrei em crise por um dia sem saber o que ia fazer da vida. Não sei por que, sendo que eu já estava certa do que queria, era Pedagogia. Fiz o vestibular tranquila, me garantindo no primeiro dia e fazendo mais ou menos no segundo. Nunca havia passado pela minha cabeça se eu não passasse, até que um amigo me fez essa pergunta. Entrei em desespero com o resultado, mas fui deixando o tempo passar. No dia do resultado estava na casa do meu namorado da época – nos conhecemos no cursinho. Primeiro ele viu o meu nome, tinha passado, depois o dele, infelizmente não tinha, no entanto, minha melhor amiga que também fazia cursinho comigo passou para Comunicação Social. Estava muito feliz! Nos encontramos com todos os amigos, mas não consegui me divertir. Meus pais não me deram um parabéns e só fizeram questão de chamar minha atenção porque no dia seguinte eu teria prova no psicotécnico. Fiquei triste, o dia que era para o ser o melhor de todos, não tive incentivo dos meus pais e nenhuma comemoração em casa. O tempo foi passando e eu deixei essa situação de lado.

Começo da UnB tudo era novidade. Não conhecia nada e era uma experiência única. No começo eu me surpreendia com as expectativas que muitos alunos tinham com o curso, porque parecia que eu era a única que queria estar lá e sabia o que realmente queria do curso, não passei apenas por passar no vestibular, sabia exatamente quais seriam as minhas intenções. Ser coordenadora pedagógica ou orientadora.

Peguei duas greves nessa minha trajetória. Segundo semestre do ano de 2007, greve dos professores e servidores e eu recebo uma proposta de ir para fora, para trabalhar como modelo. Aceitei, já que não ia perder aula mesmo. Fui para a Turquia, fiquei três meses de agosto à novembro. Só que duas semanas depois que já estava lá as aulas voltaram, e tive que trancar o curso. Trabalhei bem, e vi que é uma cidade muito diferente de tudo que já tinha visto. Uma cultura maravilhosa e muito respeitada. Uma mistura de religião e cultura que se via nos olhos das pessoas mais velhas. Os mais novos eram religiosos mas não tanto quanto os mais velhos. Conheci pessoas de vários lugares do mundo, e fui me desencantando com a ideia de trabalhar como modelo. A única coisa que vinha a minha cabeça enquanto estava lá era que eu tinha que terminar

a minha faculdade para assim decidir o que eu realmente gostaria de fazer com o diploma.

Ao meu retorno, com o trancamento de um semestre me encontrei perdida dentro do curso e me vi obrigada a correr atrás do prejuízo. Antes, tinha entrado para o curso de Pedagogia para seguir a área de coordenação e orientação na escola. Desisti. Com a disciplina de Orientação Educacional que tem no curso como disciplina obrigatória, vi que não era isso que queria. Estava animada para conhecer mais sobre a área, mas vi que não era tão simples e exigia demais. Comecei a participar mais do Centro Acadêmico, mas mantendo um distanciamento para não assumir nada.

Os projetos dentro do curso não me motivavam para nenhuma área, apenas na questão ambiental que eu gostava muito. Meu primeiro projeto 3 fase 1 foi com a professora Vera Catalão. Gostei bastante, no entanto, não era ainda isso que eu queria.

Fui para São Paulo no começo de 2009 para ver no que poderia dar o trabalho como modelo. Porém, não deu muito certo, fui na época errada e não tinha muita paciência para morar em um apartamento com meninas menores de idade. Ao meu retorno para Brasília, resolvi me desafiar e ver o que poderia ser estagiar na área de educação infantil. Estagiei na Escola Paroquial Santo Antônio. Fui para lá com a ajuda de uma amiga que também já estava por lá. Fiquei um semestre e que foi muito penoso. Chegava em casa todos os dias desanimada e sem vontade de querer continuar no curso e no estágio. Fiquei com muitas dúvidas e incertezas. Quase larguei tudo, mas o meu orgulho e responsabilidade eram maiores do que minhas vontades e meu namorado sempre me motivou para continuar. Ao menos pude ver que não era isso também que eu queria da Pedagogia.

O segundo semestre de 2009 peguei pesado nas disciplinas para poder adiantar o que eu podia, mas foi um bom semestre. Foi aonde fiz o projeto 2 com professor Renato Hilário. Estava meio confusa com o que queria da Pedagogia e, foi nos encontros com outros pedagogos em diversas áreas que me encontrei. Me encontrei trabalhando em uma empresa. Sendo pesquisadora de cursos, de nomes, ser o apoio dos funcionários dentro da empresa. Ser aquela pedagoga que busca o melhor para todos e para a formação de bons funcionários. A partir deste encontro no projeto 2 com a Ana Celina, vi o que realmente queria do curso de Pedagogia. Foi aí então que iniciei meu projeto 3 fase 2 com a professora Eda Castro, sobre Cultura Organizacional. Estava bastante empenhada neste projeto e estava fazendo de tudo para dar certo, mas infelizmente no

semestre seguinte a professora aposentou e tive que ir atrás de outro projeto. Projeto 3 fase 3 fiz com a professora Luciana Gomide sobre cinema, fiz meio que por fazer, mesmo gostando da área de cinema, mas ao mesmo tempo querendo outras coisas. Assistíamos a alguns filmes e depois comentávamos sobre eles. Tudo bem simples e tranquilo de fazer.

Comecei a deixar meus horários da manhã livre para algum estágio na área empresarial, mas nunca apareceu. Quer dizer, para não dizer nunca, houve apenas uma seleção que participei no CNI. Fiquei impolgadíssima. Era para trabalhar com projetos para educação especial. No momento fiquei triste, porque não era isso que queria, mas iria trabalhar com projetos, então estava valendo. Fui classificada até a última fase de entrevista, porém, devido ao horário do estágio – que era a tarde - não pude ser classificada - bem, é o que acho que aconteceu para não ter sido classificada.

Fiquei por isso. Nunca estagiei na área que gostaria, mas sei que é isso que eu quero. Trabalhar em uma empresa em que eu possa ser pesquisadora/educadora/transformadora, como diz o Projeto Político Pedagógico do curso de Pedagogia.

A escolha do curso nunca foi difícil para mim. Como pode ver, a minha trajetória sempre esteve envolvida com liderança e grupo. Às vezes sinto falta do ambiente escolar, mas sei que não me faria feliz. As minhas expectativas são grandes. Por estar interessada em um área supostamente nova, empresarial, quero estar dentro da empresa para ser aquela que fará o diferencial na formação dos profissionais. O ruim é que em Brasília ou me dirijo para a área pública, que paga bem, ou me destaco no mercado e consigo um cargo bom na área de projetos educacionais.

Tenho ainda meus sonhos. Formarei e vou viajar a trabalho como modelo. Não sei por quanto tempo, mas esse desejo quero realizar enquanto posso. Ainda não me vejo inserida no mercado de trabalho, penso em alguma pós voltada para a área administrativa ou psicológica, que são outras duas áreas que me encontro.

Vontades, desejos... são muitos, mas espero que com o curso de Pedagogia, eu sei que eu vou e posso ser melhor em qualquer área. O curso promove isso e a UnB também. Dá esse espaço para o aluno ter a oportunidade de conhecer outras áreas. E foi isso que eu fiz. Fiz uma disciplina de Administração (Sociologia aplicada à Administração) e de Psicologia (Psicologia Social). Aprendi muito com essas duas

disciplinas e espero carregar essa bagagem pequena para outros lugares e poder compartilhá-la para assim, quando retornar, saber exatamente o que quero ser.

Porém, o que me deixou intrigada com vários debates que acompanhei na faculdade é a obrigatoriedade das disciplinas e do curso ser apenas voltado para séries iniciais. Os projetos não possuem bons horários e infelizmente o aluno não tem um acompanhamento desde o começo do curso como está escrito no Projeto Político Pedagógico do curso. Acredito sim que o curso tem muito a melhorar e sei que pode. Deixei de mão a minha participação nos movimentos estudantis, mas me mantinha por dentro de tudo o que acontecia. Creio que o problema não está apenas no currículo de Pedagogia, mas também em outros. Começa a ficar repetitivo e a prática na área educacional é diferente do que vemos em sala de aula. As escolas já tem suas teorias e suas políticas, seremos apenas estagiários. Quem sabe quando professores um dia a gente consiga mudar esse papel que a escola ainda tem, tradicionalista. Não farei parte do corpo escolar, mas como pedagoga, estarei por dentro do que se diz a respeito da educação.

INTRODUÇÃO

No início, a atuação do pedagogo em empresas era apenas de levantamento de dados, planejamento e ministrava alguns cursos. O papel deste profissional nas organizações não era tão reconhecido com valor educativo e sim apenas como administrativo. Com a globalização, as organizações começaram a ver as competências que um pedagogo pode gerar dentro da empresa e também atuar como detentor de conhecimento para a transmissão para seus funcionários.

O crescimento do interesse do pedagogo para a área empresarial é recente apesar de sua participação dentro desta não ser. Desde a década de 60 para começo de 70 as organizações perceberam a necessidade deste profissional como aquele quem poderia ajudar na aquisição do poder da auto-estima da empresa e valorizar as competências sociais e pessoais dos trabalhadores.

Hoje os pedagogos atuam como formadores, mediadores, instrutores, articuladores, orientadores entre vários outros cargos dentro de órgãos públicos. E, de acordo com as diretrizes este profissional na educação tem muito a trabalhar e a fazer para jovens, adultos e crianças.

As diretrizes curriculares nacionais do curso de pedagogia neste momento histórico reconhecem a atuação do pedagogo em ambientes escolares e não-escolares, fazendo com que o trabalho e a participação deste seja não apenas educativa, mas também administrativa e prestadora de serviços a todos da organização, multifacetada, em que possa atender a todos as áreas.

A fuga que estes profissionais encontraram hoje para a atuação em empresas e que tenha um certo *status* é na prestação de serviços em órgãos públicos. Essa segurança hoje não é só procurada por pedagogos, mas também por outros profissionais que procuram estabilidade e reconhecimento.

O presente trabalho tem como finalidade a investigação dos requisitos que estão sendo exigidos dos pedagogos para atuação em ambientes não escolares. Com o objetivo geral de identificar a partir dos editais de órgãos públicos quais são os requisitos exigidos e confrontá-los com os elementos orientadores para a formação previstos nas diretrizes curriculares do curso de pedagogia,

Do ponto de vista metodológico, foi utilizada uma pesquisa bibliográfica que é quando se utiliza de materiais escritos (RUMMEL citado por MARCONI, 2002:21) de

caráter qualitativa que se designa segundo Bogdan e Buklen (1994) cinco características para conceituar uma pesquisa qualitativa:

1. O ambiente natural, fonte direta que fornece os dados necessários para utilização e o pesquisador, seu principal instrumento;
2. A pesquisa qualitativa caracteriza-se por ser descritiva, dessa forma os dados da pesquisa são obtidos a partir de palavras ou imagens. É de responsabilidade do pesquisador qualitativo o registro da percepção captada por palavras, gestos, expressões ou no contexto da situação. Nenhum detalhe pode passar despercebido, com o risco de comprometer a pesquisa;
3. O processo é mais significativo que o resultado da pesquisa. A importância está em como os fatos ocorrem, na forma como acontecem e dessa maneira o resultado é visto apenas como uma consequência;
4. O sentido é de extrema importância. É imprescindível que o pesquisador perceba qual é o sentido que os sujeitos envolvidos dão às questões levantadas;
5. A análise dos dados tende a ser indutiva. Não há hipóteses estabelecidas para dar início ao trabalho.

O pesquisador possui papel principal na abordagem qualitativa, principalmente porque é de sua responsabilidade a interpretação da análise da realidade selecionada para ser investigada. O resultado neste tipo de pesquisa é completamente dependente da análise do pesquisador, pois a observação de todas as variáveis fundamentará o estudo. Também a presente pesquisa possui caráter exploratório baseada nos estudos sobre competência de Guy Le Boterf (2003), que considera o profissional como aquele que deve se adequar ao ambiente levando em consideração suas competências para a organização, visando levantar materiais teóricos para o desenvolvimento do trabalho de forma descritiva que “aborda quatro aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais, objetivando o seu funcionamento no presente” (BEST citado por MARCONI, 2002:20). Baseado nestas teorias de pesquisa, o trabalho desenvolveu-se com os seguintes objetivos específicos:

- Analisar editais de concursos públicos que anunciaram vagas para pedagogos nos últimos 5 anos;
- Identificar nas diretrizes nacionais do curso de pedagogia quais os elementos que se coadunam com os enunciados das vagas;

- Investigar o surgimento pelo interesse dos pedagogos na atuação em espaços não escolares;
- Identificar qual o conceito de competência explicitado nos referidos editais.

Para a coleta de dados da pesquisa, os documentos analisados sobre os concursos públicos que aqui foram investigados para a proposta do objetivo geral foram:

- TCU (Tribunal de Contas da União) de 2007;
- INSS (Instituto Nacional de Seguridade Nacional) de 2008;
- PETROBRAS (Petróleo Brasileiro S/A) de 2008;
- INFRAERO (Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária) de 2009
- ABIN (Agência Brasileira de Inteligência) de 2010.

Para o desenvolvimento da análise no primeiro capítulo deste trabalho desenvolve o conceito sobre competência. Desde sua origem até os dias de hoje. Sendo tão valorizada e requisitada em várias organizações, a competência hoje pode ser o diferencial para o mercado competitivo. Dividido em dois subcapítulos - *Sobre o conceito de competência e Valores atribuídos à competência atualmente*- esta é a referencia do que se quer hoje do profissional para trabalhar sua competência e se valorizar no mercado de trabalho. O capítulo foi baseado nas reflexões de Guy Le Boterf.

No capítulo seguinte nomeado de “*O rumo das diretrizes de Pedagogia*” o referencial teórico sobre as diretrizes curriculares nacionais para o curso de graduação em pedagogia surge como um fator diferencial diante dos outros cursos. No início eram três anos para se tornar bacharel e com mais um ano didático era licenciado. Com o rumo que se tomou as diretrizes esta lei foi revogada e assim surgem as diretrizes bases para todos os cursos de graduação em pedagogia que define o que aluno deve aprender e como ele deve estar apto a desenvolver determinadas ações dentro de espaço escolares e não-escolares. Com o subcapítulo definido como *Os artigos dos pedagogos e seus saberes na visão de Le Boterf*, inicia-se o debate com as reflexões de Le Boterf sobre competencias em um quadro referente às devidas competências que os profissionais devem ter relacionado com aos principais artigos das diretrizes para este trabalho.

E como o pedagogo atua em espaços não-escolares? Este é o tema do capítulo três *O pedagogo e os espaços não escolares*, em que fala sobre o pedagogo e sua atuação nas empresas e em algumas áreas específicas, como a Administração de Recursos Humanos e na Educação Corporativa.

Baseada em toda a análise referente à competência, às diretrizes e sobre a atuação do pedagogo em espaços não escolares, a reflexão analítica final trata no capítulo *O pedagogo em organizações públicas*, da promoção do pedagogo em concursos públicos. Foi feito um levantamento do surgimento das organizações, TCU, INSS, PETROBRAS, INFRERO e ABIN, a partir deste histórico pode ser identificado as missões e os valores atribuídos para estas organizações. Em seguida são analisados os mais recentes editais de concursos que teve convocação para a área de Pedagogia. Além disso, foi realizado também uma análise crítica entre as aquisições do pedagogo pedidas pelos editais em relação às diretrizes nacionais do curso de Pedagogia com reflexão em Le Boterf.

1. COMPETÊNCIA

1.1 Sobre o conceito de competência

No momento histórico em que estamos vivendo - início do século XXI – a exigência diante das habilidades e competência do profissional é enorme. As empresas que antes enxergavam o funcionário como objeto, já são ultrapassadas. O atual momento é de um processo que está sendo marcado pela idealização de um profissional capacitado para qualquer área e para qualquer situação. A preocupação de hoje está baseada na competência do profissional e de seu capital como conquistadores de novos espaços nas organizações. O tempo da globalização, da modernidade competitiva, de reestruturação produtiva e de reengenharia (RAMOS, M., 2001) no qual estamos nos reajustando, aos poucos cresce a cada dia e cada vez mais a linguagem vai mudando de acordo com as necessidades do mercado de trabalho.

No fim da idade média a expressão competência era associada à linguagem jurídica, que dizia respeito ao reconhecimento social sobre a capacidade do indivíduo de ter atitude sobre um determinado assunto e depois passou a ser utilizada como àquele indivíduo que é capaz de realizar determinado trabalho. Segundo Le Boterf (2003) o conceito de competência só ganhou importância no decorrer dos anos 80; na década de 70, era a noção de “qualificação” (aquela determinada por diplomas) que dominava.

Taylor (1970) já alertava no século XIX sobre a necessidade das empresas contarem com “homens eficientes”. O princípio taylorista de seleção e treinamento do trabalhador era baseado no aperfeiçoamento do trabalhador nas habilidades necessárias para o exercício específico de determinadas atividades, requerendo apenas atividades práticas e técnicas às especificações do cargo.

Para muitos outros autores - como exemplo Durand (1998) citado por Brandão e Guimarães (2001) com referencial de Pestalozzi - a identificação de competência depende do conjunto de três dimensões: conhecimentos, habilidades e atitudes do indivíduo. Já para outros como McClelland (1973) citado por Fleury & Fleury (2001) que de certa forma iniciou o debate sobre competência nos Estados Unidos, diz que é uma característica subjacente a uma pessoa que é casualmente relacionada como desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação.

Sandberg (1996) citado por Bitencourt (2004) que critica este pensamento de competência como um conjunto, acredita que, o desenvolvimento de competência deve ser compreendido nas práticas organizacionais, analisando as experiências e vivências do indivíduo. Neste contexto compreende-se que as competências para se sobressairerem necessitam de uma interação entre as pessoas do ambiente de trabalho.

Com isso, a visão de Zarifian (1996) é parecida com a de Sandberg só que ele implica que competência significa “assumir responsabilidade frente a situações de trabalho complexas [aliado] (...) ao exercício sistemático de uma reflexividade no trabalho” (Zarifian, 1996, p.5). Com um ambiente dinâmico e flexível é possível ter uma pessoa que se qualifique em determinadas situações e eventos, isso somente a empresa poderá identificar com o conjunto de tarefas. O autor ainda destaca a idéia de que as inovações tecnológicas não influenciam diretamente na organização do trabalho e nas relações internas do trabalho; acredita no pensamento neo-fordismo - uma teoria evolutiva do fordismo que se pode agregar a aproximação lógica industrial e lógica de serviço.

Dentro dos ideais de competências em nível de espaço organizacional Hipólito e Silva (1998) que também foram citados por Brandão e Guimarães (2001) aderem ao conceito de que competência é a capacidade da pessoa de gerar resultados dentro de objetivos estipulados pela organização. Nesta mesma linha organizacional Prahalad e Hamel (1990) citado por Brandão e Guimarães (2001) tratam o conceito como um conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias, sistemas físicos e gerenciais inerentes a uma organização. Sendo assim difícil de serem imitadas pela concorrência e conferem vantagem competitiva. A competição para ter o seu diferencial segundo Mertens (1996) impulsiona a competência por meio de estratégias na inovação de tecnologias e a gestão de recursos, fazendo assim com que os indivíduos impulsionem o caráter de “competidores”.

O aprimoramento do conceito de qualificação para a competência, Ferretti citado pela autora Marise Ramos (2001) considera que a noção de competência representa a atualização do conceito de qualificação na perspectiva capitalista, tendo em vista o progresso deste em sua organização. Alguns autores acreditam na transfiguração do termo “qualificação” para “competência” outros já não têm esta visão e acreditam apenas no deslocamento conceitual, como Marise Ramos (2001). Segundo a autora:

Não obstante o debate que envolve a qualificação, este é um conceito consolidado na sociologia, pelo menos nos limites em que organiza as relações formais de trabalho qualificado. Já a noção de competência, original das ciências cognitivas, surge com uma marca fortemente psicológica para interrogar e ordenar práticas sociais. (RAMOS, M. 2001: 39)

Este deslocamento pode ser determinado através da cultura do trabalho de uma determinada sociedade. A autora Marise Ramos (2001) defende a idéia de que os conceitos são diferentes, não possuem o mesmo significado. A noção de competência não substitui o conceito de qualificação, ele o nega e o afirma, pois em algumas dimensões é possível concordar e em outras não. Dividido em duas classificações, conceitual (formação e diplomas) e social (códigos das profissões), o conceito de qualificação foi muito questionado. O conceito trás a idéia de Estado de Bem-Estar Social, que foi consolidado na sociedade industrial, como papel regulador dos profissionais nas organizações. O diploma era a garantia de um *status*, uma remuneração para o profissional. No entanto, a pergunta era se a qualificação garantiria as formações qualificantes para a adaptação ao novo emprego. Para aonde iriam estas definições e aonde entraria a eficiência do trabalhador nisso tudo. Surge então o conceito de competência através da qualificação.

Le Boterf (1995) segundo Fleury e Fleury (2001) situa a competência em três eixos que são formados pela própria pessoa (biografia, socialização), pela sua formação educacional e por suas experiências profissionais. Em seu livro “Desenvolvendo a competência dos profissionais” Le Boterf faz um breve contexto de como surgiu o debate sobre profissionalismo.

A noção de profissionalismo se desenvolveu na França em um contexto de crise do desemprego e de busca crescente de competitividade. Tal noção adquiriu importância sob efeito de uma convergência de interesses: o dos assalariados, tomando consciência de que têm interesse em revelar seu conjunto de competências em um contexto de mobilidade profissional e de busca de emprego, e dos empregadores, dando-se conta do fator de competitividade que a competência pode representar. (LE BOTERF, 2003: 15)

A reflexão de Le Boterf diante do profissionalismo é de que antes o indivíduo era uma “máquina”, que apenas desenvolvia o básico dito por seus empregadores e cargos. Com o tempo, empregadores e empregados perceberam que não havia lucros nem competitividade. A base era então o diferencial que cada indivíduo poderia trazer à

organização. Com isso, as organizações procuraram transcender naquilo que já faziam. Hoje vemos que o que as organizações querem não é apenas qualificação, mas também competência.

1.2 Valores atribuídos à competência atualmente

O que se espera hoje dos profissionais? Quais são as verdadeiras competências que cada um deve ter? Aqui desenvolveremos os pensamentos de Le Boterf (2003) e Marise Ramos (2001) a respeito das competências para os dias de hoje.

A produção não é mais ou não será mais o que era antes. Ela deverá incorporar uma parcela crescente de inteligência para fazer frente às exigências de renovação, de reatividade, de flexibilidade e de complexidade. Para ser competitivo, deve-se investir na inteligência. (LE BOTERF, 2003, p.16)

Com as inovações tecnológicas e as redes de informação talvez não devesse existir mais a hierarquia vertical e a burocracia já que, hoje as organizações tendem a cada vez mais a se preocupar com o desenvolvimento da sua empresa e como está o processo de atendimento ao externo, não apenas com aspectos burocráticos e sim com aspectos que a façam desenvolver e continuar no mercado competitivo.

Acredita-se que o capital humano é o diferencial entre as empresas. São os serviços e qualidade que podem tornar a competitividade mais atrativa. Com a inovação nos setores e recursos o gerenciamento torna-se mais simplificado com o apoio de todos e de uma organização que cresce em conjunto. O capital humano e as competências são componentes-chaves de valor em uma empresa baseada no conhecimento.

Pela visão de Fialho (2006) “Na economia do conhecimento, a tecnologia de informação será o *locus* do conhecimento codificado e o trabalho exigirá cada vez mais o conhecimento tácito, que é um fator exclusivamente humano.” (FIALHO 2006, p. 48)

O debate que se encontra hoje é em volta de uma institucionalização do sistema de competências. Segundo Marise Ramos (2001) existem prós e contras a respeito desta institucionalização.

Uma das principais questões quanto à institucionalização do modelo de competência refere-se à necessidade ou não de uma regulação geral das competências. Alguns argumentam que as competências podem ser reguladas com base em acordos bilaterais entre empregador e

empregado e ser reconhecido ao nível da empresa. Outros destacam a fragilidade que isso criaria nas relações de trabalho e defendem a necessidade de construir um novo sistema coletivo para regular os meios de acesso ao emprego e o reconhecimento individual de competências. (RAMOS, M., 2001: 72)

E ainda prossegue com as desvantagens:

Mesmo assim, dificuldades de se construir um novo sistema profissional baseado em competência são apontadas. Por exemplo, a abordagem por competência enfatiza a ação que se processa em contextos específicos de produção, sendo então geridas segundo os interesses da própria empresa, tornando difícil construir um sistema global e genérico que possa ser aplicado externamente à empresa. (idem)

A autora, Marise Ramos (2001) ainda destaca a desvantagem de como poder classificar as competências de um indivíduo para outro. Torna-se complexa ter que medir essas competências fora do contexto em que foram desenvolvidas. As competências situadas nos funcionários ou nos sistemas físicos são mais fáceis de serem copiadas do que as competências localizadas nos sistemas gerenciais ou na cultura organizacional (KING, FOWLER, ZEITTHAMEL, 2002, p.39). A adoção de um comportamento no trabalho exige de uma pessoa a detenção não só de conhecimentos específicos, mas também de habilidades e atitudes apropriadas para determinadas eventos.

Hoje as empresas estão à procura da pessoa que pode fazer o diferencial na sua organização; que possa contribuir com seus valores e culturas para que a empresa se torne única no mercado.

Le Boterf dá ênfase ao saber do indivíduo; saber aquele de competências, habilidades e atitudes que devem ter diante de determinadas situações. Fleury & Fleury baseados no quadro de Le Boterf dos saberes que devem ser administrados pelo indivíduo fez o seguinte:

Quadro 1: Competências para o Profissional

Saber agir	Saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher, decidir.
Saber mobilizar Recursos	Criar sinergia e mobilizar recursos e competências.
Saber comunicar	Compreender, trabalhar, transmitir informações, conhecimentos.
Saber aprender	Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber desenvolver-se
Saber engajar-se e comprometer-se	Saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se.
Saber assumir responsabilidades	Ser responsável, assumindo os riscos e conseqüências de suas ações e sendo por isso reconhecido.
Ter visão estratégica	Conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

Fonte: Fleury & Fleury, 2001

Segundo os autores as competências devem gerar valores econômicos para a organização e valores sociais para o indivíduo. Os valores econômicos se referem à possibilidade de indivíduos ou equipes a conduzirem seus projetos de forma a alcançarem os objetivos propostos, dando maior competitividade às empresas. Já os valores sociais são aqueles que o indivíduo leva para si, seu caráter tácito e competitivo para sua personalidade.

Hoje o que observamos é a elevação da competência a um nível classificatório. Aquele que é capaz de ser mais criativo, de se destacar diante de uma entrevista, ou aquele indivíduo que sabe se comunicar, ter a atitude correta diante de determinadas situações. O mercado de hoje exige do profissional uma qualificação surreal que vem sido determinada pela aprendizagem e conhecimentos adquiridos com as experiências de tais trabalhadores. É por meio dos processos de aprendizagem que a organização desenvolve as competências essenciais à realização de suas estratégias de negócio.

Para estes novos conhecimentos que são adquiridos Fialho (2006) contesta o seguinte:

Os novos conhecimentos sempre são baseados em conhecimentos que já possuímos. O conhecimento formal independe do indivíduo que o criou, ao contrário da competência, que é sempre pessoal. A competência não pode ser copiada com exatidão. Todos nós desenvolveremos nossa própria competência, por meio do treinamento e da prática. (FIALHO, 2006: 80)

O interessante é a referência que Le Boterf (2003) faz ao profissional como sendo um navegador que precisa navegar em linha reta, mas sempre aparecem ventos opostos que podem atrapalhar o objetivo final desta navegação. E, são nessas situações de controvérsias que se vê o real profissional e suas reais competências.

Pede-se ao profissional que saiba navegar na complexidade. (...) O profissional sabe navegar mais em função de balizas do que executar um plano preestabelecido. De nada adianta obstinar-se em uma linha reta, enfrentando ventos contrários. (...) Cada etapa cria uma nova situação, que requer uma avaliação para que se comece um novo percurso. Se algumas seqüências podem ser deixadas ao piloto automático, outras necessitam a retomada dos comandos e a iniciativa. (LE BOTERF, 2003: 38)

Sendo assim, cabe a cada profissional hoje direcionar a sua competência para seus valores sociais e econômicos. Crescer junto à empresa e fazer dela um atrativo no mercado. O compartilhamento de competências na organização seria o que Le Boterf (2003) emprega dizendo como sendo *rede de competências*. O conjunto de competências de cada profissional pode enriquecer a competência da organização fazendo assim com que o objetivo final seja atingido por meio da socialização. A rede não deve ser apenas limitada por funcionários da empresa, mas também com os seus fornecedores. Uma rede de informação que cresce cada vez mais com as organizações que se preocupam em fazer com que as pesquisas, projetos, administrações entre outros planos internos e externos desenvolvam com qualidade.

Na área da educação a competência pode ser entendida através da formação e do processo desenvolvido durante o curso de Pedagogia pelo profissional. O curso de Pedagogia por ser extenso para qualquer área, têm-se a expectativa de que o aluno que está cursando e que irá se tornar um educador para as diversas áreas do conhecimento, principalmente para ambientes não-escolares que é aqui o foco do trabalho tem o dever de por em prática os seus valores e competências atribuídos em seu caráter pessoal e social. Será visto diante as diretrizes curriculares nacionais para o curso de Pedagogia e quais são os valores agregados a esse profissional para a formação das suas competências baseado nas reflexões de Le Boterf.

2. O RUMO DAS DIRETRIZES DA PEDAGOGIA

2.1 Caminhos feitos para os dias de hoje

A regulamentação do curso de Pedagogia foi realizada três vezes: em 1939, 1962 e em 1969. A primeira regulamentação deveu-se à Faculdade Nacional de Filosofia da Universidade do Brasil pelo Decreto-lei n.º 1.190, de 4 de abril de 1939. Este currículo para o curso de Pedagogia ficou em vigor por 23 anos até ser reformulado pelo surgimento da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Funcionava da seguinte maneira:

- três anos de bacharelado
- mais um ano para licenciatura, ano de didática

Aquele que se formava em bacharelado era conhecido como “técnico em educação” e quem obtinha o diploma de licenciatura poderia dar aula em Escolas Normais.

A segunda regulamentação ocorreu em decorrência da aprovação do Congresso Nacional em 1961 pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e que foi regulamentada pelo parecer n.º 251/62. Foi visto que todos os cursos deveriam ser reformulados e adequados às exigências mínimas e necessárias, incluindo o curso de Pedagogia. A separação do Decreto-lei de 1939 foi mantida (divisão entre licenciatura e bacharelado), no entanto, este parecer afirmava as definições de preparação de profissionais da educação para funções não-docentes e dos professores de Escolas Normais. Este currículo mínimo exigido pela nova lei só foi homologado em 1962 pelo então Ministro da Educação e da Cultura da época, Darcy Ribeiro para ser vigorado a partir de 1963.

Já em 1969 houve uma grande mudança no currículo. Com a Reforma Universitária instituída pela Lei 5.540/68, o Conselho Federal de Educação aprovou a regulamentação para o curso. Através deste parecer foram determinadas habilitações e a extinção da divisão entre bacharelado e licenciatura, agora todos (como hoje) têm o título de licenciado em Pedagogia, independente da habilitação. As habilitações – que hoje em dia são extintas – eram: Ensino das disciplinas e atividades práticas dos cursos normais, Orientação Educacional, Administração Escolar, Supervisão Escolar, Inspeção Escolar.

A partir de então muitos debates ocorreram em cima do currículo do curso de Pedagogia. A última e mais recente Resolução é datada de 2006, pelo Conselho Nacional de Educação/ Conselho Pleno. A Resolução CNE/CP N°1, DE 15 DE MAIO DE 2006 institui *Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia, licenciatura*.

Assim sendo, a seguinte Resolução tem por instituir:

Art. 1º [...] Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia, licenciatura, definindo princípios, condições de ensino e de aprendizagem, procedimentos a serem observados em seu planejamento e avaliação, pelos órgãos dos sistemas de ensino e pelas instituições de educação superior do país, nos termos explicitados nos Pareceres CNE/CP nos 5/2005 e 3/2006.

2.2 Os artigos dos pedagogos e seus saberes na visão de Le Boterf

Destacam-se aqui os principais artigos das Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Pedagogia. Os artigos aqui citados são que se encaixam para a análise posterior deste trabalho. Cada artigo aqui será analisado com base na classificação de Le Boterf para as competências dos profissionais. A classificação retirada foi de seu próprio livro (Desenvolvendo a competência dos profissionais) com indicações utilizadas anteriormente no capítulo de competências no Quadro 1.

Quadro 2: Diretrizes Curriculares e Le Boterf

<i>Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia</i>	<i>Comentário com base em Le Boterf (2003)</i>
<p>Art. 2º As Diretrizes Curriculares para o curso de Pedagogia aplicam-se à formação inicial para o exercício da docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, e em cursos de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar, bem como em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.</p> <p>[...]</p> <p>§2º O curso de Pedagogia, por meio de</p>	<p>A reflexão crítica dar-se na forma que o pedagogo deve interagir e inovar no planejamento, execução e avaliação das atividades. Não basta ter apenas conhecimentos premeditados. Segundo Le Boterf em seu exemplo o professor deve tornar-se um profissional capaz de refletir sobre suas práticas, de resolver problemas, de escolher e de elaborar estratégias pedagógicas. (Le Boterf,2003, p.42). Com esta linha de pensamento os estudos teórico-práticos são necessários para a investigação de toda a ação</p>

<p>estudos teórico-práticos, investigação e reflexão crítica, propiciará:</p> <p>I - o planejamento, execução e avaliação de atividades educativas;</p> <p>[...]</p>	<p>conveniente dentro do espaço destinando à educação.</p>
<p>Art. 3º O estudante de Pedagogia trabalhará com um repertório de informações e habilidades composto por pluralidade de conhecimentos teóricos e práticos, cuja consolidação será proporcionada no exercício da profissão, fundamentando-se em princípios de interdisciplinaridade, contextualização, democratização, pertinência e relevância social, ética e sensibilidade afetiva e estética.</p> <p>Parágrafo único. Para a formação do licenciado em Pedagogia é central:</p> <p>I - o conhecimento da escola como organização complexa que tem a função de promover a educação para e na cidadania;</p> <p>I – a pesquisa, a análise e a aplicação dos resultados de investigações de interesse da área educacional;</p> <p>III - a participação na gestão de processos educativos e na organização e funcionamento de sistemas e instituições de ensino.</p>	<p>Para Le Boterf “O profissional demonstra suas capacidades na ação. (...) Ele deve saber mobilizar na hora certa, não somente seus próprios conhecimentos e habilidades, mas também os de suas redes profissionais.” (idem, ibid:53) O profissional não trabalha sozinho, é necessário conhecer o seu ambiente de trabalho e seus integrantes. Para tal aplicação, a análise e mobilização de recursos que este deverá compor e transparecer acredita Le Boterf que o bom profissional deve saber lidar em qualquer situação, independente da sua técnica que não deve ser exclusiva e do contexto em que está inserido.</p>
<p>Art. 4º O curso de Licenciatura em Pedagogia destina-se à formação de professores para exercer funções de magistério na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar e em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.</p> <p>Parágrafo único. As atividades docentes também compreendem participação na organização e gestão de sistemas e instituições de ensino, englobando:</p> <p>I - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de tarefas</p>	<p>O profissional deve saber selecionar os elementos necessários no repertório dos recursos, organizá-los e empregá-los para realizar uma atividade profissional, resolver um problema ou realizar um projeto. (idem, ibid:55) É importante que o profissional saiba combinar recursos e seus múltiplos saberes para que a associação destes seja simples e inovadora. A integração de diversos saberes é também improvisar diante do imprevisto, é saber lidar com situações adversas e controlá-las para o desenvolvimento e seu destaque na organização.</p>

<p>próprias do setor da Educação;</p> <p>II – planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de projetos e experiências educativas não-escolares;</p> <p>[...]</p>	
<p>Art. 5º O egresso do curso de Pedagogia deverá estar apto a:</p> <p>[...]</p> <p>XI – desenvolver trabalho em equipe, estabelecendo diálogo entre a área educacional e as demais áreas do conhecimento;</p> <p>XII - participar da gestão das instituições contribuindo para elaboração, implementação, coordenação, acompanhamento e avaliação do projeto pedagógico;</p> <p>XIII - participar da gestão das instituições planejando, executando, acompanhando e avaliando projetos e programas educacionais, em ambientes escolares e não-escolares;</p> <p>[...]</p>	<p>Em todo ambiente profissional é essencial que o indivíduo saiba trabalhar em equipe e compartilhar suas idéias. Hoje o trabalho só rende se a equipe estiver unida e única, todos com o mesmo objetivo. É necessário o envolvimento do profissional para com a organização. A competência do profissional não é mais apenas uma questão de inteligência, toda a sua personalidade e ética estão em jogo. De acordo com Le Boterf “uma competência profissional é um roteiro que serve para agir em uma família de contextos que receberá ajustes cada vez que for solicitada” (idem, ibid:70).</p>
<p>Art. 8º Nos termos do projeto pedagógico da instituição, a integralização de estudos será efetivada por meio de:</p> <p>II – práticas de docência e gestão educacional que ensejam aos licenciandos a observações e acompanhamento, a participação no planejamento, na execução e na avaliação de aprendizagens, do ensino ou de projetos pedagógicos (...).</p>	<p>Saber de suas experiências, daquilo que pode vir a ser uma lição com aspectos positivos e negativos e saber transformar sua prática, sua observação, seu comportamento é saber administrar seu tempo não somente em função de imposições a serem respeitadas, mas também para fazer dele um tempo de aprendizagem e de autorealização. Já diria Le Boterf “A experiência é uma segunda via de aquisição dos conhecimentos.” (idem, ibid:78). É com a prática que o pedagogo vivencia a execução de projetos, avaliações e tarefas que somente inserido no contexto é que se compreende a real participação do educador em ambientes não-escolares. Como prossegue neste artigo, aprofundamento de estudos, ensinamentos e proporção de eventos que a educação pode estar inserida nos espaços organizacionais podem assim gerar situações em que o pedagogo com suas</p>

	competências e saberes possa dialogar com os profissionais e a organização.
--	---

Como já dito antes, o profissional é um navegador em que precisa saber administrar os ventos a seu favor e aqueles que podem interferir na sua navegação. O bom empregado é aquele que se mostra apto e flexível às mudanças que hoje todos estão suscetíveis a se expor.

A identidade do profissional é construída em relação a um projeto, a um produto, a um resultado esperado ou a um serviço para o cliente. (...) Um excelente profissional, mesmo que tenha “sido instruído” em uma determinada empresa, saberá “vender-se” no mercado de trabalho graças ao conjunto de competências que possui. (LE BOTERF, 2003:23)

O que Le Boterf emprega sobre os saberes e a competência é que cada indivíduo é capaz de administrar situações e eventos de qualquer maneira, seja mobilizando recursos e redes, combinando múltiplos saberes, transpondo suas experiências, aprender à aprender, envolver-se com a organização e agir com pertinência e habilidade.

Cabe a cada profissional do curso de pedagogia agir da forma que sua formação foi orientada. O que é designado a cada um é alcançar os objetivos dentro da sua área de atuação e investir nos seus poderes de competência.

Como as diretrizes mostram, é dever do pedagogo ter o envolvimento com a avaliação das tarefas, planejamento, coordenação e orientação, saber lidar com eventos em que será necessário o envolvimento e a atualização nas temáticas que hoje com os avanços tecnológicos, as informações estão cada vez mais rápidas, sucintas e essenciais para o dia a dia do profissional da área de educação.

É necessário que o pedagogo além de administrar todo esse poder de competência deva também saber lidar com situações em que o seu poder será testado por terceiros e assim avaliado para seu reconhecimento. Le Boterf acredita que todo profissional deve ter seu reconhecimento e seu *feedback*. Como se sabe hoje o trabalho é baseado nas críticas e nas avaliações dos superiores e assim aprimorar mais o desenvolvimento e processo de cada atividade.

O profissional de hoje deve estar preparado para qualquer situação. Segundo Marise Ramos existem alguns tipos de competência, dentro delas está a competência de serviço e a competência social. A de serviço está ligada ao trabalhador que se pergunta

sobre o impacto de seus atos diante dos destinatários do seu serviço. Já a competência social está envolvida no comportamento e as atitudes que este trabalhador tem diante da organização; questão de envolvimento, comunicação, respeito, entre outras características que são destinadas a personalidade do trabalhador.

A empresa, segundo Le Boterf, pode ser entendida como um *sistema de competências*, em que a equipe tenha a capacidade de mobilizar e combinar os recursos para que o desempenho do objetivo seja eficaz.

O desenvolvimento do pedagogo dentro das organizações segundo as diretrizes nacionais está na função de organizador das estratégias e recursos que deverão ser avaliados posteriormente para a composição do trabalho dentro da empresa. O papel de organizador no setor educativo deve ser trabalhada de forma avaliativa e diferenciada, pois o pedagogo acaba sendo envolvido pelas demais áreas e seu campo de visão cada vez mais se expande. Como é citado no artigo 5º sobre o papel do profissional de pedagogia que deve estar apto a “XI – desenvolver trabalho em equipe, estabelecendo diálogo entre a área educacional e as demais áreas do conhecimento;”. Junior e Carvalho (2003) citam a idéia de competências em equipes de projeto e para Tamhain (1993) segundo os autores, a formação de equipes pode ser definida como:

Um processo que agrega um conjunto de indivíduos com diferentes necessidades, habilidades e inteligências e transforma-os numa unidade de trabalho eficaz e integrada. Neste processo de transformação os objetivos e energias individuais se misturam, dando suporte aos objetivos da equipe” (JUNIOR e CARVALHO, 2003:7)

O que se quer hoje do pedagogo é o seu poder de *multiprofissionalismo*. O pedagogo independente da área em que estiver sempre será o profissional que todos irão recorrer e pedir ajuda e, este deve estar preparado para qualquer situação. Sua competência está o tempo todo sendo instigada e cobrada tanto em ambiente escolares como em não-escolares. O profissionalismo deste de acordo com as diretrizes é grande para o processo administrativo/organizacional da organização.

As empresas de hoje trabalham com inúmeras ferramentas, modelos de projetos, aplicações, serviços e instrumentos tecnológicos aliados à condução de modelos de negócios. Todas essas iniciativas objetivam um mercado de alta competitividade, no qual as empresas trabalham com parcerias e em situações de reorientação de procedimentos, tomadas de decisões instantâneas e alianças estratégicas. (FIALHO, 2006: 40)

Assim como Le Boterf (2003), Fialho(2006) enuncia as mudanças das empresas de hoje; o que as organizações querem dos profissionais e o que os profissionais querem da organização. Esse querer não é por ordens dentro da empresa, mas sim contribuir com suas expectativas e visões interiores que podem ser gratificante para o crescimento da gestão.

As empresas investem tempo e esforço na avaliação de suas competências e tem à sua disposição informações valiosas para apoiar as tomadas de decisão estratégicas. No entanto, como entender o que realmente hoje as organizações desejam dos pedagogos. O que elas querem com esses agentes da área da educação para trabalhar nas suas empresas?

A análise que será feita aqui mostrará algumas atuações do pedagogo em ambientes não-escolares e como se dá essa promoção em concursos públicos. Será o que é pedido nos concursos está em consenso com as diretrizes?

3. O PEDAGOGO E OS ESPAÇOS NÃO ESCOLARES

3.1 O pedagogo em ambientes não escolares

Não é de hoje que se observa a grande demanda de pedagogos para ambientes não-escolares. Cada vez mais o ambiente escolar torna-se pequeno para a extensão da área de pedagogia. O pedagogo de hoje não quer apenas trabalhar com a educação dentro da escola ou somente com crianças, ele quer mais.

O mercado de trabalho exige do profissional qualificação para qualquer situação que surgir na empresa. A Era da Informação em que estamos vivendo é caracterizada pela inovação, pelo inesperado e por situações imprevisíveis. As informações são encontradas facilmente na internet porventura da globalização e da evolução tecnológica que fez com que a competição aumentasse nas empresas. Se antes a competição era apenas local, hoje é mundial. Sendo assim, o papel que o profissional começa a exercer para a organização é de que ele tenha conhecimento, competência e habilidade que, cada vez mais tornam-se essenciais para o enfrentamento do mercado competitivo.

Todo esse papel inovador que qualquer profissional deve ter, para o pedagogo, cresceu com o avançar do tempo. O pedagogo enfrenta hoje o desafio de ser um multiprofissional que atenda a tudo e a todos. A atuação do pedagogo, ao longo da história da educação, sofreu inúmeras influências e transformações de acordo com o quadro sócio-histórico-econômico do país. (ROSA A., PRADO E. e PARIZI K., 2007). Esse desafio na empresa vem gerando o grande interesse deste ator dentro das organizações.

A entrada do papel do pedagogo na área empresarial teve início no final da década de 60 início da década de 70. Com a visão de que as escolas não conseguiam mais atender às demandas profissionais, pois a formação do trabalhador encontrava-se em defasagem devido às mudanças do desenvolvimento tecnológico. A saída foi a formação do profissional no local de trabalho, por meio de treinamentos e coordenação de cursos.

A atuação do pedagogo era, prioritariamente, na área de planejamento, fazia levantamentos das necessidades das empresas, planejava e dava treinamentos, ministrava cursos de relações humanas, liderava e outros. Contribuindo, ainda, para o processo de escolarização dos funcionários. (ROSA A.; PRADO E.; PARIZI K, P.54, 2007)

Com a idéia de que aprendizagem é um ato pedagógico, as empresas de hoje valorizam muito mais a capacidade do pedagogo neste espaço organizacional, visto que, elas (as empresas) desempenham um papel muito maior com a flexibilização e um modelo de qualidade total que gera assim uma busca pela inovação e pela formação de profissionais exemplares e com capacidade inventiva.

Segundo Cagliari (2009) o pedagogo empresarial está inserido auxiliando no desenvolvimento das competências e habilidades de cada indivíduo, para que cada profissional saiba lidar com várias demandas, com incertezas, com várias culturas ao mesmo tempo, direcionando o resultado positivo num mercado onde a competição gera mais competição. Com o mesmo pensamento Grecco (2005) citado por Rosa, Prado e Parizi (2007) dá a tarefa do pedagogo empresarial como ser o mediador e o articulador de ações educacionais na administração de informações dentro do processo contínuo de mudanças e de gestão do conhecimento. Vejamos então, algumas áreas de atuação do pedagogo nas empresas.

3.1.1 Administração de Recursos Humanos

Na área de Recursos Humanos principalmente a evidência deste profissional vem sendo destacada ao lado de psicólogos, administradores e assistentes sociais, mas é de competência restrita ao pedagogo a transmissão da cultura organizacional da empresa aos novos funcionários. Essa área encontra-se como as ações administrativas que gerenciam o conjunto de recursos – humanos, materiais e financeiros – diferenciadamente de acordo com os valores e critérios de cada organização.

A definição de Recursos Humanos pode ser entendida como um

modelo de gestão de pessoas, que não se restringe apenas ao caráter instrumental da gestão de pessoas, mas engloba também um componente real e dinâmico, uma lógica de atuação que é ao mesmo tempo política, social, ideológica e comportamental. (FISHER, 1998, p. 47)

Assim sendo, o departamento de Recursos Humanos lida com o bem estar dos profissionais e da empresa. Visa também o objetivo da organização para que ele seja

efetivado, com a redução dos riscos financeiros, atingindo assim as necessidades do indivíduo, para manter o equilíbrio entre a empresa e seu funcionário.

Historicamente, os conceitos de recursos humanos foram conquistando parâmetros cada vez mais complexos, substituindo denominações como, administração pessoal, relações humanas e industriais por administração de recursos humanos, gestão de pessoas, desenvolvimento de RH e comportamento organizacional.

O RH passou por várias fases segundo Dessler (2003). No início do século XX os primeiros departamentos de recursos humanos controlavam apenas admissões e as demissões. A segunda fase veio surgir em 1930 com o surgimento da legislação dos sindicatos que levou a uma ênfase na proteção da empresa e uma nova fase na administração. Nas décadas de 60 e 70 surge a terceira fase. Com o grande número de causas judiciais contra as empresas levou a estas procurarem aprimorar seu departamento de recursos humanos, deu início então ao recrutamento, seleção e treinamento feito pela área. Nesta fase, foi aonde a área pessoal ganhou status no momento em que começou a ser a mediadora entre a empresa e seus funcionários. Hoje, segundo Dessler esta área pessoal encontra-se em uma quarta fase, que esta mudando de papel de protetora dos funcionários para a planejadora e agente de mudanças, como sendo o coração da empresa.

A metamorfose do departamento de recursos humanos em administração de recursos humanos reflete o fato de que as organizações atuais, achatadas, competitivas e voltadas para o downsing, são funcionários altamente treinados e comprometidos, e não as máquinas, que geralmente constituem a grande chave para a competitividade da empresa. (DESSLER, G., 2003:2)

Para a conceituação de administração de recursos humanos e suas políticas, pode ser assim definido pelo mesmo autor:

A administração de recursos humanos (ARH) refere-se às práticas e às políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados às pessoas no trabalho de gerenciamento, especificamente à contratação, ao treinamento, à avaliação, à remuneração e ao oferecimento de um ambiente bom e seguro aos funcionários da empresa. (DESSLER, G, P.2, 2003)

Este área tem cada vez mais obtido resultados na evolução do desempenho das pessoas em seu trabalho. Informações são colhidas para que ajudem na elaboração de estratégias de motivação e treinamento com a finalidade de contribuir para a cultura da

empresa e também para o propósito final do objetivo e valores da organização. Esse trabalho entre empresa/organização é devido ao conjunto de funcionários que elaboram estratégias para a integração entre seus atores. Estes treinamentos não são feitos sem fundamento algum. A interação em equipe hoje é um fator de extrema importância para o desempenho da empresa. Sendo assim, a motivação destes treinamentos faz com que a competitividade entre as empresas expande essas formas de crescimento de cada organização, fazendo assim, cada uma ter sua identidade. Considerando a empresa como espaço de aprendizagem, Ribeiro (2003) descreve:

Considerando-se a empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas em torno de uma atividade com objetivos específicos e, portanto, como um espaço também aprendente, cabe à Pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos. (RIBEIRO A., p.9, 2003)

3.1.2 Educação Corporativa

Outra área do pedagogo empresarial é na Educação Corporativa. Como a área da educação não fica somente restrita à sala de aula na escola, algumas empresas hoje estão à procura de cursos para capacitar seus funcionários; como já visto, juntamente à área de administração de recursos humanos que facilita a execução destes treinamentos específicos. Esses treinamentos, não podem ser visto como recrutamento e sim como cursos profissionais de capacitação para determinadas áreas e cargos que podem vir a cooperar para toda a empresa.

Com o treinamento “correto” e suficiente, que culminava com um certificado de administração, quase todos conseguiam modificar seu comportamento e sair da sala de aula capacitados a solucionar o problema empresarial em questão. (MEISTER, J. p.21, 1999)

A Educação corporativa segue hoje em dia como um aliado para as empresas que querem estar no mercado competitivo. Gradualmente as empresas estão percebendo que os gastos podem ser grande, mas há a possibilidade de ter um retorno de grande valor para a corporação da organização.

Um número crescente de empresas começou a perceber a necessidade de transferir o foco de seus esforços de treinamento e educação corporativa de eventos únicos em sala de aula, cujo objetivo é desenvolver

qualificações isoladas, para a criação de uma cultura de aprendizagem contínua, em que os funcionários aprendem uns com os outros e compartilham inovações e melhores práticas com o objetivo de solucionar problemas empresariais reais. (MEISTER, J. p.21, 1999)

Com o intuito de cada vez mais preparar os funcionários para o mercado de trabalho, as organizações vêm se preocupando com o valor competitivo que esses cursos pode vir a trazer aos indivíduos e para aos valores aderidos à empresa. O comprometimento que é gerado eleva-se com a auto-estima de cada indivíduo, fazendo assim com que a participações e a interação em equipe cresça e também as mudanças como fator positivo. As empresas hoje estão reestruturando seus ambientes de aprendizagem para que eles sejam interativos, proativos e estratégicos para a motivação dos funcionários.

O termo Universidade Corporativa vem crescendo neste século XXI. Como um setor de inovação e de compreensão de aprendizagem, a educação superior está no sentindo mais amplo e eficaz dentro da cultura organizacional como sendo um fator positivo dentro de qualquer organização. A Gestão do Conhecimento torna-se fundamental para o sucesso das organizações no próximo milênio, mas ela é apenas parte desse processo. (ÉBOLI, M. 1999).

Não são constituídas apenas como um local de aprendizagem, mas como conexão para o compartilhamento global das melhores práticas e representam um esforço para desenvolver, nos profissionais, as qualificações, o conhecimento e as competências necessárias ao sucesso no trabalho atual e futuro, promovendo a gestão do conhecimento organizacional. (FIALHO, 2006)

Na Era da Informação e da Tecnologia deparamo-nos com uma aprendizagem que não atende à demanda do mercado dentro das escolas e visto que, é necessária nas grandes organizações a prática e teoria para a formação dos funcionários. A universidade corporativa vem como uma válvula de aprendizagem e conhecimento para o desenvolvimento da empresa.

Entra então o papel do pedagogo. Como profissional capacitado para desenvolver estas aprendizagem e ir à busca de cursos que possam vir a ser aproveitados por toda a empresa, ele encontra-se no meio dessa transição de habilidades que podem ser desenvolvidas pela empresa através de recursos simples.

No entanto, como as empresas se aproveitam desse profissional? De acordo com as diretrizes, o pedagogo tem certas funções a serem designadas. A partir de agora,

veremos como se dá ingresso do pedagogo em organizações públicas através de concursos.

4. O PEDAGOGO EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Hoje o pedagogo é encontrado em diversas dimensões no ambiente de trabalho além do ambiente escolar. Segundo Cunha (2004), o pedagogo dentro das organizações tem a necessidade de encontrar métodos rápidos e eficientes para o processo de ensino-aprendizagem, e qualificar o trabalhador para as rápidas mudanças ocorridas no mercado de trabalho (ROSA, A., PRADO E., PARIZI, K., 2007).

Neste século XXI o profissional neste momento histórico, depara-se com o poder do concurso público como meio de segurança pessoal e profissional e garantia de bons salários. A maioria dos concursos públicos que oferecem vagas para profissionais para a área de Pedagogia é para trabalhar em escolas. Nos últimos anos muitas Prefeituras Municipais abriram concursos com vagas específicas para pedagogos, tanto para atuar no ensino fundamental e médio como superior, alfabetização de adultos e administração e supervisão escolar. Porém, com o crescimento do *status* do pedagogo, algumas empresas observaram a necessidade deste profissional dentro do seu ambiente de trabalho para a qualificação e o melhoramento do desempenho de seus funcionários, do espaço organizacional e também para a melhoria do relacionamento interpessoal na cultura organizacional.

Aqui se destacam algumas das principais grandes organizações que realizaram concurso para o cargo de pedagogo ou para gestão de pessoas. A escolha destas foi de acordo com os editais dos concursos públicos que anunciaram vagas para pedagogos nos últimos 5 anos. Antes de uma análise nos editais, um breve histórico sobre o surgimento de cada organização e após um quadro (Quadro 3) em que se destaca o ano de realização, cargo, aquisição, salários e o número de vagas para o cargo de pedagogo.

4.1 Petrobrás (Petróleo Brasileiro S/A) ¹

A Petrobras- Petróleo Brasileiro S/A é uma empresa de capital aberto (sociedade anônima), cujo acionista majoritário é o Governo do Brasil (União). É, portanto, uma empresa estatal de economia mista. Fundada em 3 de outubro de 1953 e sediada no Rio

¹PETROBRAS. Disponível em: < www.petrobras.com.br > Acesso em: 12/07/2011

Disponível em: < <http://pt.wikipedia.org/wiki/Petrobras> > Acesso em: 12/07/2011

de Janeiro, opera hoje em 28 países, no segmento de energia, prioritariamente nas áreas de exploração, produção, refino, comercialização e transporte de petróleo e seus derivados, no Brasil e no exterior. Seu lema atual é "Uma empresa integrada de energia que atua com responsabilidade social e ambiental".

A empresa está em segundo lugar no ranking das maiores petrolíferas de capital aberto do mundo. Em valor de mercado, é a segunda maior empresa do continente americano e a quarta maior do mundo, no ano de 2010. Em Setembro de 2010, passou a ser a segunda maior empresa de energia do mundo, sempre em termos de valor de mercado, segundo dados da Bloomberg e da Agencia Brasil.

A missão da organização é de atuar de forma segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, nos mercados nacionais e internacionais, fornecendo produtos e serviços adequados às necessidades dos clientes e contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países onde atua. Com isso, o foco da empresa hoje é a responsabilidade social e a questão ambiental, que nos tempos de hoje geram grande valores reais para a visão dos clientes. Seus valores como organização é de os valores são a forma como a Companhia pauta suas estratégias, ações e projetos. Eles devem estar presentes na condução das atividades e refletir o jeito de ser da Petrobras.

Uma empresa pública que para a inserção de novos funcionários faz a aplicação de concurso público. É localizada em todo o Brasil. Seu último concurso público foi realizado em 2010 e para área de pedagogo em 2008 todos realizado pela Fundação Cesgranrio.

4.2 Infraero (Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária)²

Uma empresa pública federal brasileira de administração indireta, vinculada a Secretaria de Aviação Civil. Criada pela Lei nº 5862, em 12 de dezembro de 1972, a empresa é responsável pela administração dos principais aeroportos do país.

Sediada em Brasília, está presente em todos os Estados brasileiros, reunindo uma força de trabalho de aproximadamente 36.744 profissionais, entre empregados concursados (13.480) e terceirizados (23.294).

²Disponível em: <<http://www.infraero.gov.br/>> Acesso em: 12/07/2011;

Disponível em:< <http://pt.wikipedia.org/wiki/Infraero>> Acesso em: 12/07/2011

A Infraero administra desde grandes aeroportos brasileiros até alguns tão pequenos que ainda não recebem vôos comerciais regulares e são aeroportos que têm como função representar a soberania nacional em áreas longínquas. Ao todo são 67 aeroportos, 69 Grupamentos de Navegação Aérea e 51 Unidades Técnicas de Aeronavegação, além de 34 terminais de logística de carga.

A forma de ingresso para essa empresa também é por meio de concurso público. Seu último foi neste ano, 2011 e o último como cargo para pedagogo foi realizado em 2009. Os requisitos para adequação do seguinte cargo de pedagogo foram:

4.3 Previdência Social³

A lei nº 6.036, de 1 de maio de 1974, criou o Ministério da Previdência e Assistência Social, desmembrado do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A Previdência Social é o seguro social para a pessoa que contribui. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão. Sua missão é garantir proteção ao trabalhador e sua família, por meio de sistema público de política previdenciária solidária, inclusiva e sustentável, com o objetivo de promover o bem-estar social.

Seu concurso é realizado pelo Centro de Seleção e de Promoção de Eventos da Universidade de Brasília (CESPE/UnB). O último realizado foi em 2009 para área de engenharia e para pedagogo foi em 2008.

4.4 Abin (Agência Brasileira de Inteligência)⁴

A história da Atividade de Inteligência no Brasil teve origem em 1927 quando

³Previdência Social. Disponível em:

http://pt.wikipedia.org/wiki/Minist%C3%A9rio_da_Previd%C3%Aancia_Social#cite_note-0

Acesso em: 12/07/2011

Disponível em: <www.mpas.gov.br> Acesso em: 12/07/2011

⁴Disponível em: <<http://www.abin.gov.br/>> Acesso em: 12/07/2011

foi criado o Conselho de Defesa Nacional, órgão diretamente subordinado ao Presidente da República. Até então, a atividade era exercida apenas no âmbito dos ministérios militares.

Diversas foram as reformulações introduzidas na então atividade de Informações ao longo do processo político nacional. O Brasil, no início da década de 60, apresentou um cenário interno bastante conturbado, gerando manifestações de segmentos da sociedade. O quadro evoluiu para uma intervenção militar no processo político nacional a partir de março de 1964. Na ocasião, foi extinto o Sfici e criado o Serviço Nacional de Informações (SNI).

Foi criado, em 1970, o Sistema Nacional de Informações (Sisni), integrado por todos os órgãos de informações dos ministérios civis e militares. O SNI era o órgão central desse sistema.

Em 7 de dezembro de 1999, o Presidente da República instituiu o Sistema Brasileiro de Inteligência (Sisbin) e criou a Agência Brasileira de Inteligência (Abin). A criação da Agência proporcionou ao Estado brasileiro institucionalizar a atividade de Inteligência, mediante ações de coordenação do fluxo de informações necessárias às decisões de Governo, no que diz respeito ao aproveitamento de oportunidades, aos antagonismos e às ameaças, reais ou potenciais, para os mais altos interesses da sociedade e do país.

O concurso é realizado pelo Centro de Seleção e de Promoção de Eventos da Universidade de Brasília (CESPE/UnB). O mais recente concurso esteve abrangendo a área de pedagogia que foi realizado em 2010 e o concurso anterior foi em 2008 e não tinha nenhuma classificação de nível superior por curso.

4.5 TCU (Tribunal de Contas da União)⁵

A idéia de criação de um Tribunal de Contas surgiu, pela primeira vez no Brasil, em 23 de junho de 1826, com a iniciativa de Felisberto Caldeira Brandt, Visconde de Barbacena, e de José Inácio Borges, que apresentaram projeto de lei nesse sentido ao Senado do Império.

As discussões em torno da criação de um Tribunal de Contas durariam quase um

⁵Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/portal/page/portal/TCU>> Acesso em: 12/07/2011

século, polarizadas entre aqueles que defendiam a sua necessidade – para quem as contas públicas deviam ser examinadas por um órgão independente –, e aqueles que combatiam, por entenderem que as contas públicas podiam continuar sendo controladas por aqueles mesmos que as realizavam.

Finalmente, com a Constituição de 1988, o Tribunal de Contas da União teve a sua jurisdição e competência substancialmente ampliadas. Recebeu poderes para, no auxílio ao Congresso Nacional, exercer a fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, à legitimidade e à economicidade e a fiscalização da aplicação das subvenções e da renúncia de receitas. Qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiros, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda, ou que, em nome desta, assuma obrigações de natureza pecuniária tem o dever de prestar contas ao TCU.

A realização dos concursos do TCU é o Centro de Seleção e de Promoção de Eventos da Universidade de Brasília (CESPE/UnB). Seu último concurso foi realizado em 2010 para auditor com especialidade em tecnologia da informação; para a área de pedagogia não foi específico, no entanto foi para a segmentação em educação corporativa.

A seguir, está composto no *Quadro 3* o ano de realização de cada concurso realizado por estas organizações aqui explicitadas, o cargo, atribuições para o cargo, número de vagas e o salário.

Quadro 3: Editais de concursos públicos para vaga de pedagogos

Concurso	Ano de realização	Cargo	Atribuições	Numero de vagas	Salário
TCU	2007	ANALISTA DE CONTROLE EXTERNO – ÁREA: APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO – ESPECIALIDADE: APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO – ORIENTAÇÃO: EDUCAÇÃO CORPORATIVA	Desenvolver atividades de planejamento, organização, supervisão, coordenação, avaliação e execução relativas ao apoio técnico e administrativo na área de educação corporativa, de gestão de pessoas, de	10 vagas	R\$ 9.144,04

			desenvolvimento organizacional e em outras áreas que forneçam o suporte necessário ao funcionamento do Tribunal de Contas da União.		
INSS	2008	ANALISTA DO SEGURO SOCIAL COM FORMAÇÃO EM PEDAGOGIA	Gestão educacional decorrente da concepção do Projeto Político-Pedagógico do INSS, com desenvolvimento e implantação do projeto de educação continuada dos servidores e desenvolvimento de competências; ações voltadas à implantação do Projeto Político de Gestão de Carreiras por competências, envolvendo orientação profissional, plano de sucessão; e executar as demais atividades definidas em normas do INSS.	34 vagas	R\$ 2.243,78, composta do vencimento básico, Gratificação de Atividade Executiva, Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social, e Vantagem Pecuniária Individual.
PETROBRAS	2008	Profissional de Ciências Humanas e Sociais – Pedagogia PROFISSIONAL DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS - PEDAGOGIA	Atuar na coordenação pedagógica de programas de educação; implementar projetos de capacitação e desenvolvimento, participar do processo de aquisição de produtos educacionais, bem como monitorar os resultados dos projetos educacionais.	4 vagas	R\$ 3.300,54 com garantia de remuneração mínima de R\$ 4.453,73

INFRAERO	2009	ANALISTA SUPERIOR I- PEDAGOGO ANALISTA	Executar atividades técnico-pedagógicas que assistam às diversas áreas da Empresa.	indefinido	R\$ 2.484,18
ABIN	2010	OFICIAL TÉCNICO DE INTELIGÊNCIA – ÁREA DE PEDAGOGIA	I - planejar, executar, coordenar, supervisionar e controlar as atividades de gestão técnico-administrativas, suporte e apoio logístico: a) produção de conhecimentos de inteligência; b) ações de salvaguarda de assuntos sensíveis; c) operações de inteligência; d) atividades de pesquisa e desenvolvimento científico ou tecnológico, direcionadas à obtenção e análise de dados e à segurança da informação; e) atividades de construção e manutenção de prédios e outras instalações; II - desenvolver recursos humanos para a gestão técnico-administrativa e apoio logístico da atividade de inteligência;	1 vaga	R\$ 10.216,12

4.6 Aquisições do pedagogo nas organizações com base nas diretrizes

De acordo com o quadro feito dos editais dos concursos públicos (*Quadro 3*) e com base nas Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia (*Quadro 2*), pode se observado a relação direta entre o pedagogo e a empresa como o mediador entre a organização e seus funcionários.

Na maioria dos casos as aquisições desejadas em cada edital são as mesmas: planejar, avaliar, elaborar e estruturar programas educacionais internos em todos os aspectos didáticos. Como as diretrizes pedem no artigo 4º

Parágrafo único. As atividades docentes também compreendem participação na organização e gestão de sistemas e instituições de ensino, englobando:

I - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de tarefas próprias do setor da Educação;

II – planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de projetos e experiências educativas não-escolares;

Nos editais do concurso do TCU, PETROBRAS, INSS, INFRAERO e ABIN, o requisito para todos era a formação em Pedagogia com diploma reconhecido pelo MEC (Ministério da Educação); das aquisições, o mínimo é o básico para qualquer profissional da área de Pedagogia. Saber utilizar de suas competências no momento de situações adversas como Le Boterf (2003) indica é fundamental para qualquer situação em empresas como essas que vivem em função das atualizações externas e internas.

Aqui, encontra-se no *Quadro 4* uma exposição com as aquisições exigidas pelos editais dos concursos públicos com comentários baseados no pensamento de Le Boterf (2003).

Quadro 4: Exposição de comentários sobre as aquisições dos editais com base em Le Boterf(2003)

<i>Aquisições dos concursos</i>	<i>Comentário com base em Le Boterf (2003)</i>
(TCU) Desenvolver atividades de planejamento, organização, supervisão, coordenação, avaliação e execução relativas ao apoio técnico e administrativo na área de educação corporativa, de gestão de pessoas, de desenvolvimento organizacional e em outras áreas que forneçam o suporte necessário ao funcionamento do Tribunal de Contas da União.	O pedagogo deve saber lidar com diversas áreas e situações para dar suporte a qualquer setor organizacional. Segundo Le Boterf o profissional “É preciso querer agir para poder e saber agir. Há envolvimento tanto da subjetividade quanto de objetividade. O profissional ‘habita’ sua área de competência e a incorpora” (Le Boterf:80) Incorporar seu cargo e seus conhecimentos para trazer benefícios da empresa é dos papéis do pedagogo, trabalhar com e para a organização.
(INSS) Gestão educacional decorrente da concepção do Projeto Político-Pedagógico do INSS, com desenvolvimento e implantação do	Ações voltadas para a mobilização de recursos e de envolvimento dos funcionários com a cultura da empresa faz com que o pedagogo

<p>projeto de educação continuada dos servidores e desenvolvimento de competências; ações voltadas à implantação do Projeto Político de Gestão de Carreiras por competências, envolvendo orientação profissional, plano de sucessão; e executar as demais atividades definidas em normas do INSS.</p>	<p>seja o mediador. Le Boterf acredita neste poder do saber mobilização. “Todo dia, a experiência mostra que pessoas que possuem conhecimentos ou capacidade não sabem mobilizá-los de modo pertinente e no momento oportuno em uma situação de trabalho. (...) A atualização daquilo que se sabe em um contexto singular é reveladora da ‘passagem’ à competência” (Le Boterf: 49) Não adianta ficarmos presos ao que é apenas pedido é necessário ir além daquilo que é exigido. O profissional de Pedagogia deve estar atento às designações e planos para a execução de uma gestão positiva.</p>
<p>(PETROBRAS) Atuar na coordenação pedagógica de programas de educação; implementar projetos de capacitação e desenvolvimento, participar do processo de aquisição de produtos educacionais, bem como monitorar os resultados dos projetos educacionais.</p>	<p>A atuação do pedagogo no meio empresarial é de certa forma reconhecida pela forma didática na participação dos processos educacionais e do monitoramento dos projetos. Saber comunicar como uma das competências ditas por Le Boterf “A competência lingüística não se reduz ao conhecimento das regras e das palavras, ainda que os suponha. O conhecimento das regras de gramática não é suficiente para falar bem.” (Le Boterf:63) Além disso, o pedagogo deve coordenar os serviços prestados pela organização para a melhoria do trabalho de seus funcionários.</p>
<p>(INFRAERO) Executar atividades técnico-pedagógicas que assistam às diversas áreas da Empresa.</p>	<p>Planejamento e execução de cursos para os funcionários, este é o significado deste requisito. O pedagogo por possuir a didática como sua aliada tem benefícios, no entanto, lidar com as diversas áreas da empresa é difícil, pois são trabalhadores que possuem seus cargos fixos em mente e nem sempre são flexíveis com o papel educativo na empresa. “A competência é uma disposição, e não um gesto elementar.” (Le Boterf: 61) Tendo em vista as situações que irá enfrentar em uma área que trabalha com aviação, a competência do pedagogo será de ser criativo e saber estabelecer parâmetros para estes trabalhadores para eles também serem aptos às mudanças. “A competência emerge de uma combinatória.” (Le Boterf: 66)</p>
<p>(ABIN) I - planejar, executar, coordenar,</p>	<p>Muitos fatores para um oficial técnico, mas</p>

<p>supervisionar e controlar as atividades de gestão técnico-administrativas, suporte e apoio logístico: a) produção de conhecimentos de inteligência; b) ações de salvaguarda de assuntos sensíveis; c) operações de inteligência; d) atividades de pesquisa e desenvolvimento científico ou tecnológico, direcionadas à obtenção e análise de dados e à segurança da informação; e) atividades de construção e manutenção de prédios e outras instalações; II - desenvolver recursos humanos para a gestão técnico-administrativa e apoio logístico da atividade de inteligência;</p>	<p>como Le Boterf e vários outros autores apóiam nesta opinião, o profissional deve ser aquele em que por de trás de suas habilidades, os conhecimentos sejam vastos e de rápida atualização. Ter a flexibilidade de lidar com eventos de outras áreas e poder apoiar em outras. “Todas as características do profissional supõem seu envolvimento. Capaz de tomar iniciativas e de fazer propostas, ele não poderia esconder-se atrás se instruções e dos procedimentos.” (Le Boterf:80) O pedagogo não pode se apoiar apenas em suas teorias e práticas o compartilhamento de experiências é de suma importância para o aprimoramento pessoal e social de qualquer funcionário.</p>
---	---

Le Boterf (2003) e Rosa A., Prado E., Parizi K.(2007) em suas reflexões dizem que a detenção do conhecimento é encontrado no profissional de pedagogia. O poder de construir e reconstruir os saberes e conhecimentos dos funcionários é analisado na área de gestão de pessoas, junto a profissionais capacitados para a obtenção de resultados positivos, trabalho em equipe. A importância da relação trabalho-educação se justifica porque justamente a partir dela a *formação humana* configura-se como processo contraditório e marcado pelos valores capitalistas. (Marise Ramos, 2001:29)

Segundo Charlyne da Paz e Taise Carvalho (2010) as atividades do pedagogo empresarial relacionam-se a quatro áreas/campos do saber: atividades pedagógicas, sociais, burocráticas e administrativas. A atuação do pedagogo na área empresarial neste momento histórico só movimentou mais o mercado para o lado do profissional mais humano, preocupando-se mais com o capital humano do que com a quantidade de geração de produtos.

A ação do pedagogo no meio empresarial é tão recente que antes não existiam concursos para a inserção deste profissional no meio do mercado de trabalho além da escola. A luta vem da busca por conquistas de novos espaços que necessitam da educação, fora do ambiente escolar. Porém, a luta não é apenas pelo ingresso no meio empresarial, mas também pela formação, pois, a graduação em Pedagogia é voltada exclusivamente para as séries iniciais, formação de professores para crianças, jovens e adultos. Caso o pedagogo queira atuar em áreas co-relacionadas deve buscar formação complementar em *latu sensu*(pós-graduação).

Esta situação é lamentosa, pois a procura por profissionais pedagogos que entendam sobre administração é grande e existem poucos que entendem. O porquê está na formação. A faculdade particular possui grade fechada e não dá a mobilidade de escolha de outras disciplinas como no caso de universidade pública. A faculdade pública além de ter as obrigatórias para o curso que são as disciplinas básicas para a formação de qualquer professor, a universidade dá espaço de escolha de disciplinas em outros cursos e assim conseguir direcionar a sua formação para área desejada. No caso do pedagogo empresarial, a fuga é para as áreas de psicologia, administração, sociologia, serviço social, entre outros cursos da área de humanas. A flexibilidade que estas universidades propõem para o aluno é de elevado grau que faz com que a formação destes não seja apenas única, mas sim complementar a um novo caminho de pesquisas e estudos que fazem com o que aluno permaneça mais tempo nestas universidades porque a possibilidade de pesquisas é muito maior do que em uma universidade particular.

Para o desenvolvimento do pedagogo na prática existem projetos que podem motivar para a área empresarial, porém, a melhor prática mesmo é o estágio que faz com que o aluno/pedagogo tome conhecimento de como se comportar em um espaço organizacional. Nem tudo o que se vê em sala de aula é possível aplicar no trabalho, ainda por cima que, o que é visto é voltado para espaços escolares e fica defasado o lado organizacional. Uma ou duas disciplinas no máximo (optativas) podem ajudar na compreensão de como funciona a cultura organizacional de uma empresa.

Todavia, na promoção de implantação de projetos, avaliações, atividades técnico-pedagógicas e na aquisição do desenvolvimento de recursos para a execução de todas estas tarefas o pedagogo deve estar apto a gerar argumentos suficientes para o trabalho da equipe e da cultura da empresa, pois, de acordo com o artigo 5º

Art. 5º O egresso do curso de Pedagogia deverá estar apto a:

[...]

XI – desenvolver trabalho em equipe, estabelecendo diálogo entre a área educacional e as demais áreas do conhecimento;

XII - participar da gestão das instituições contribuindo para elaboração, implementação, coordenação, acompanhamento e avaliação do projeto pedagógico;

XIII - participar da gestão das instituições planejando, executando, acompanhando e avaliando projetos e programas educacionais, em ambientes escolares e não-escolares;

[...]

O pedagogo deve saber trabalhar em equipe, como qualquer outro profissional e deve também saber se comunicar e pronunciar diante da participação nas gestões e reuniões, isso, se aprende com a prática e o desenvolvimento de suas habilidades. O sentido da discussão de Le Boterf é este, de que o profissional deve estar atento às mudanças e assim se adequar a elas. Não é mudando a personalidade, mas sim a forma de ver as coisas ao redor e se integrar a elas.

As competências podem ser trabalhadas de acordo com o ambiente de trabalho e ser socializadas para o crescimento competitivo da organização. O pedagogo como aliado da empresa deve saber agir no momento do treinamento, da conversa com o funcionário; deve saber utilizar os recursos necessários para que a mobilização da empresa não seja apenas em um funcionário, mas em todos, para o processo de coordenação da empresa. Como o modelo de competência para o profissional (*Quadro 1*) de Le Boterf que aqui já foi exposto, é o mínimo que um profissional pode adquirir para o processo do mercado competitivo de hoje, possuir competência para assim advirem mais progressos individuais e sociais. No entanto, para ter essa experiência é necessário que o pedagogo tenha promovido a sua competência social através da prática em projetos ou estágios na área empresarial, somente a faculdade não irá subsidiar essa formação.

Um modelo de gestão deve abranger um conjunto de conceitos e referenciais que ofereçam, a um só tempo, condições de compreender a realidade organizacional e instrumentos para agir sobre ela, aprimorando-a. (DUTRA, J. S. 2008:55) As organizações de hoje procuram o pedagogo para aliar o papel educativo com sua didática para promover os funcionários nos seus cargos o bem-estar pessoal e organizacional. As melhores empresas são aquelas que fazem com que o seu funcionário sintam-se bem no ambiente de trabalho. A didática é fundamental para qualquer ação em grupo. A transmissão de conteúdo não deve ser mecânica ou técnica, deve ser envolvente e criativa para atenção do indivíduo. A Didática no curso de Pedagogia (sendo obrigatória em qualquer curso de licenciatura) é uma seção ou ramo específico da Pedagogia e se refere aos conteúdos do ensino e aos processos próprios para a construção do conhecimento. A didática deve caracterizar-se como mediação entre: “para quem ensinar”, “para que ensinar”, “o que ensinar” e “como ensinar”.

Nos editais o número de vagas infelizmente para a área de Pedagogia na maioria das vezes é pequeno e estes concursos acontecem raramente. Como analisado, no ano de

2009 e 2010 só teve apenas um em cada ano. Na pesquisa realizada, não foram encontrados concursos públicos recentes para que fossem expostos aqui neste trabalho. O salário dependendo da instituição pode ser alto ou médio com algumas gratificações, dependendo que rumo irá seguir, implica mais uma meta a seguir do que um ponto a atingir, por isso, existe a possibilidade de crescimento dentro da organização. O profissionalismo deve sempre ser desenvolvido e evoluir. (Le Boterf, 2003:169)

CONSIDERAÇÕES PARA UM PEDAGOGO

Muito é o esforço do pedagogo para se inserir no mercado empresarial nos tempos de hoje. O trabalho aqui exposto com o intuito de esclarecer quais são os requisitos que estão sendo exigidos dos pedagogos para atuação em ambientes não-escolares pode identificar a relação entre o pedagogo e a empresa desde o seu surgimento de seu interesse até a relação atual. O que foi visto aqui é a falta de preparo tanto do profissional em sua formação quanto da empresa em saber administrar corretamente este ator no seu espaço.

O valor hoje agregado ao pedagogo é de detentor do saber que é muito interessante para a organização, no entanto, existem empecilhos para que essa detenção seja compartilhada, pois o pedagogo é muitas vezes confundido com o psicólogo que pode possuir alguns saberes, mas não possui didática. Didática esta que é predominantemente no momento do saber e da aprendizagem no momento do treinamento ou de algum gerenciamento de reunião.

Como visto, o pedagogo antes só planeja, fazia levantamentos e organizava os treinamentos e quando necessário ministrava os cursos. No século XXI o que está sendo procurado é o pedagogo capaz de ser o mediador e o articulador da empresa para com os funcionários e vice-versa; trazer informações necessárias para toda a equipe e trabalhar em conjunto. A proximidade e o acesso a todos os funcionários são constantes, o que lhe dá condição de exercer um papel significativo no desenvolvimento dos empregados.

O fator da competência segundo Le Boterf (2003) está implícito e explícito em qualquer ação que o pedagogo fizer. A competência por seu conceito é o poder de saber utilizar seus saberes, suas habilidades, conhecimentos, recursos, saber aproveitar momentos e situações que podem fazer e trazer o crescimento da empresa.

Nesse contexto podemos ver que o pedagogo para ser além do que um simples pedagogo/professor tem que ser um multiprofissional, tem que atender a todos. A exigência do mercado de hoje não é apenas para este profissional da educação, mas sim para todos que querem se desenvolver socialmente e também organizacional.

Por ser tudo tão recente para o pedagogo, nem tudo, ou mais especificamente sua formação não atende aos requisitos exigidos por estes concursos de hoje. Planejamentos, avaliação, coordenação é simples de fazer e é simples de se ver, todavia, na empresa estes requisitos são exigidos focados para o lado administrativo e não para o

lado didático. A didática entra como diferencial no planejamento e na coordenação dos eventos que pode ocorrer na empresa. Como está no artigo 3º

Art. 3º O estudante de Pedagogia trabalhará com um repertório de informações e habilidades composto por pluralidade de conhecimentos teóricos e práticos, cuja consolidação será proporcionada no exercício da profissão, fundamentando-se em princípios de interdisciplinaridade, contextualização, democratização, pertinência e relevância social, ética e sensibilidade afetiva e estética.

Toda habilidade do pedagogo estará à prova e sua competência será trabalhada de forma que o diferencial de competitividade não dependa mais apenas de uma boa gestão, mas sim dos profissionais que compõem a equipe de trabalho. O capital humano é o foco de qualidade, não mais de quantidade. A Era da Informação fez com que a valorização da mão-de-obra humana exercesse uma importância maior na produção, mas também não só ela, as competências e os conhecimentos dos trabalhadores são expostos para a organização para assim valorizar a cultura organizacional e a auto-estima dos funcionários.

O navegador de hoje, como diz Le Boterf (2003) é aquele profissional que lida com todas as situações e se integra ao espaço de trabalho, se ambientando às mudanças e transformações geradas pela globalização e pelas inovações tecnológicas. Não se pode parar de aprender, e sempre que pode ter mais conhecimento é necessário atualizá-lo. O pedagogo não deve e não pode parar. Como mediador e articulador é ele quem pode fazer as transformações na empresa e nos indivíduos que a compõem para melhor e para o bem de todos para o futuro crescimento do mercado competitivo do século XXI.

O mercado de hoje pede ao profissional que se habitue às mudanças e transformações e é com reflexão de Le Boterf (2003) que se conclui que todos devem se integrar e se mobilizar para as devidas mudanças que ocorrem nesta globalização da Era da Informação.

PARA MIM, FUTURA PEDAGOGA, MINHAS PERSPECTIVAS

O aprendizado e o conhecimento são dois fatores que devem permanecer constantes em nossas vidas e é nisso que acredito. Acredito que daqui para frente iniciarei uma nova etapa, um novo processo de descobertas e conquistas que dependerá apenas de mim e de mais ninguém.

Continuarei com minhas pesquisas sobre pedagogia empresarial que é aonde eu me encontro como profissional na área. Após a conclusão do curso não irei me dispor a estudar para concurso ou imediatamente começar outra graduação ou pós. Irei realizar o meu sonho e vontade de viajar pelo mundo a trabalho, como modelo. Viajarei assim que for entregue o meu diploma. É um objetivo que tenho que preciso saber se realmente quero permanecer nesta carreira e esta, é a oportunidade. Com isso, continuarei estudando inglês e se puder, farei outra língua no estrangeiro, como ainda não está definido para onde vou.

Amo pedagogia, amo educação, mas me encontro em empresa e especificamente com projetos. Sei que um dia irei atuar na área, só não tenho uma data precisa. As prioridades no momento são outras.

E já diria Renato Russo “quem acredita sempre alcança...”.

REFERÊNCIAS

- BITENCOURT, Claudia C. A gestão de competências gerenciais e a contribuição da aprendizagem organizacional. RAE eletrônica, v.44, n 1, p. 59-69. Jan./mar. 2004.
- BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto Editora: Porto, 1994.
- BRANDÃO, Hugo P.; GUIMARÃES, Tomás de A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? RAE eletrônica, v.41,.n.1, p.8-15. Jan./mar. 2001.
- BRASIL. Lei de Diretrizes e Base de 1961 - Lei 4024/61 | Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. In.: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/108164/lei-de-diretrizes-e-base-de-1961-lei-4024-61>>
- BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. IN.: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf>>
- BRASIL. Resolução CNE/CP Nº 1, de 15 de maio de 2006: Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Pedagogia, licenciatura. IN.: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01_06.pdf>
- CAGLIARI, Débora. O pedagogo empresarial e a atuação na empresa. IN.: <<http://www.pedagogia.com.br/artigos/pedagogo/>>
- CHAVES, Eduardo O. C.. O curso de pedagogia: um breve histórico e um resumo da situação atual. In.: <<http://www.chaves.com.br/TEXTSELF/MISC/pedagogia.htm>>
- DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos. Tradução de Cecília Leão Oderich. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003
- ÉBOLI, Marisa. (coord.) Universidades corporativas: desenvolvimento e alinhamento dos talentos humanos às estratégias empresariais: o surgimento das universidades corporativas. São Paulo: PROGEP, 1999.
- FIALHO, Francisco A. P. Gestão do conhecimento e aprendizagem: As estratégias competitivas da sociedade pós-industrial. Florianópolis: Visual Books, 2006.
- FISHER, A. L. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil- um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. São Paulo, 1998. Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo.
- FLEURY, Maria T. L.; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. IN.:

<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>

- JUNIOR, Roque R.; CARVALHO, Marly M. de. Gestão de operações e logística: Perfil das competências em equipes de projetos. RAE eletrônica, v.2,n. 1, p. 1-16. jan./jun. 2003.
- KING, Adelaide W.; FOWLER, Sally W.; ZEITHAML, Carl P. Competências organizacionais e vantagem competitiva: o desafio da gerência intermediária. RAE eletrônica, v.42, n.1, p.36-49. Jan./mar. 2002.
- LE BOTERF, Guy. Desenvolvendo a competência dos profissionais. Trad. Patrícia Chittoni Ramos Reuillard. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- MARCONI, M de A.; LAKATOS, E. M. Técnicas de Pesquisa. In:_____. Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002, Cap.1. p.15-40.
- MEISTER, Jeanne C. Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. Tradução de Maria Cláudia Santos Ribeiro Ratto. São Paulo: Pearson Makron Books,1999.
- PAZ, Charlyne P. da; CARVALHO, Taise N. O RH e a Pedagogia Empresarial. IN.: <http://www.pedagogia.com.br/artigos/rhpedagogiaempresarial/>
- RAMOS, Marise N. A pedagogia da competências e a psicologização das questões sociais. IN.: <http://www.senac.br/BTS/273/boltec273c.htm>
- RAMOS, Marise N. A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação? São Paulo: Cortez, 2001.
- RIBEIRO, Amélia E. do A. Pedagogia empresarial: aprender para ser competitivo. Rio de Janeiro: Wak, 2008.
- ROSA, Ana C. S.; PRADO, Edna C. do; PARIZI Kelly A. Pedagogia Empresarial: a atuação do pedagogo. Cadernos Camilliani. v.8, n.1, p51-61. Jan./abr. 2007.

EDITAIS DE CONCURSOS:

EDITAL ABIN 2010. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/ABIN2010>

EDITAL INFRAERO. Disponível em:

http://fcc.telium.com.br/concursos/infra109/boletim_INFRAERO_DOU.pdf

EDITAL INSS. Disponível em:

http://www.cespe.unb.br/concursos/_antigos/2008/INSS2007/

EDITAL PETROBRAS. Disponível em:

<www.cesgranrio.org.br/eventos/concursos/petrobras0208/petrobras0208.html>

EDITAL TCU. Disponível em:

<http://portal2.tcu.gov.br/portal/page/portal/TCU/concursos/concursos_antiores/ace_tce_2007>