

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

JAÍRA FERREIRA DE ANDRADE
PAMELLA SILVA GUEDES
SILVANO SANTOS DA SILVA

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL:
A IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO NAS
ORGANIZAÇÕES NA GESTÃO DE PESSOAS**

RECIFE/2021

JAÍRA FERREIRA DE ANDRADE
PAMELLA SILVA GUEDES
SILVANO SANTOS DA SILVA

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL:
A IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO NAS
ORGANIZAÇÕES NA GESTÃO DE PESSOAS**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Licenciatura em Pedagogia.

Professor Orientador: Esp. Hugo Christian de Oliveira Felix

RECIFE/2021

A553p

Andrade, Jaíra Ferreira de

Pedagogia empresarial: a importância do pedagogo nas organizações na gestão de pessoas. / Jaíra Ferreira de Andrade, Pamella Silva Guedes, Silvano Santos da Silva. Recife: O Autor, 2021.

25 p.

Orientador(a): Hugo Christian de Oliveira Felix.

Trabalho De Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Licenciatura em Pedagogia, 2021.

1.Pedagogia empresarial. 2.Pedagogo. 3.Treinamento. 4.Desenvolvimento. 5.Gestão. I. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 37.01

JAÍRA FERREIRA DE ANDRADE
PAMELLA SILVA GUEDES
SILVANO SANTOS DA SILVA

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL:
A IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO NAS
ORGANIZAÇÕES NA GESTÃO DE PESSOAS**

Artigo aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Licenciatura em Pedagogia, pelo Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, por uma comissão examinadora formada pelos seguintes professores:

Esp. Hugo Christian de Oliveira Felix
Professor Orientador

Professor(a) Examinador(a)

Professor(a) Examinador(a)

Recife, _____ de _____ de 2021.

NOTA: _____

Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus, nosso apoio em momentos difíceis. À nossas famílias, em especial nossos pais, nossos pilares fundamentais em nosso crescimento, formação e caráter. Aos nossos amigos que estiveram diretamente ou indiretamente em todos os momentos da nossa formação. E aos nossos professores, nossos mestres, indispensáveis na construção da nossa vida pessoal e profissional.

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso deve-se a ajuda de várias pessoas, nas quais agradeço: Aos professores orientadores, que nos acompanharam durante todo o processo, auxiliando sempre que necessário para a construção do projeto.

Aos professores do curso de Pedagogia, que nos passaram através dos seus ensinamentos, todo conhecimento obtido para que pudéssemos concluir este trabalho. Aos meus amigos e parceiros deste projeto, pela parceria, participação, colaboração e disposição para as pesquisas durante todo o processo.

Ao amor da minha vida, que sempre me apoiou e me ajudou nas tomadas de decisões, me aconselhando e me dando todo o carinho e atenção nos momentos de estresse.

Aos meus filhos, que são os motivos pelo qual decidi ter uma formação acadêmica.

A Deus, pela minha vida e por ter me dado saúde e energia para concluir este trabalho.

Jaíra Ferreira de Andrade

Agradeço primeiramente a Deus, pelo sustento na minha jornada acadêmica e no período de construção deste projeto. Pois é Ele que renova a nossas forças e guia nossos passos.

A minha família, em especial a minha mãe, Vângela, pela paciência, apoio, carinho e por sempre acreditar em mim.

Aos meus filhos, que são a razão do meu viver, e é por causa deles que resolvi ter uma formação acadêmica.

Agradeço ao meu orientador, por sua paciência, atenção e dedicação em todo processo de construção deste projeto.

Agradeço aos Professores do curso de Pedagogia, pelos ensinamentos e pela convivência durante o curso.

Aos meus amigos queridos, que me acompanharam durante o curso e nesse projeto: Jaíra e Silvano, muito obrigada pelo carinho, paciência, apoio e todo

incentivo. E por fim, a todos que contribuíram de forma direta e indiretamente na minha formação acadêmica.

Pamella Silva Guedes

Agradeço a Deus pelo Dom da vida, pela saúde e por me dar forças para seguir em frente diante dos obstáculos encontrados ao longo dessa jornada acadêmica.

Aos familiares e em especial a minha mãe, Cícera, amor incondicional, por sempre acreditar em mim, por seu carinho, por ser meu alicerce eterno de onde trago os valores adquiridos e os quais acredito que devo repassar ao próximo. Ao meu marido, Aldemir, por todo amor, por estar sempre ao meu lado, aguentando tantos momentos de estresse e ansiedade e ainda assim, sempre me dando forças e acreditando no meu potencial.

Agradeço aos amigos: Carol, Eduardo, Vanessa e Viviane, por estarem sempre ao meu lado, por ser força, apoio, incentivo, pelas palavras de carinho e puxões de orelhas quando necessários.

Agradeço ao nosso orientador, Hugo Félix, por sua paciência, atenção, organização e dedicação. Sem você, esse trabalho de conclusão de curso não seria possível. Agradeço a todos os professores pelos conselhos, ajuda e paciência com o qual guiaram meu aprendizado. Obrigado por compartilhar e construir juntos o conhecimento, chegando a uma síntese do saber em cada um de nós.

Agradecimento especial aos professores (as): Aliciana Barros, Carolina Pires, Cintia Marques, Daniele Miranda, Julia Calheiros, Maria Angélica Maranhão, Theresa Flores e Veridiana Rocha.

Aos colegas de classe pelo convívio durante os anos, pelo companheirismo, troca de experiências, descobertas e aprendizados tão fundamentais. Em especial às colegas e amigas, Jaíra e Pâmela, (guerreiras por me aturarem) que juntas a mim, acreditaram e tornaram esse trabalho possível com toda dedicação necessária. E por fim, a todos que contribuíram de alguma forma na minha formação acadêmica.

Silvano Santos da Silva

*“Um verdadeiro herói não é medido
pelo tamanho de sua força, mas pela força
de seu coração”*

(Dewey, Clements; **HÉRCULES**, 1997)

SUMÁRIO

RESUMO	7
1 INTRODUÇÃO	8
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	11
3 REFERENCIAL TEÓRICO	11
3.1 BREVE RESUMO DO CONCEITO DE PEDAGOGIA EMPRESARIAL	13
3.2 COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL DE PEDAGOGIA EMPRESARIAL.....	15
3.3 IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NAS ORGANIZAÇÕES	16
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	

PEDAGOGIA EMPRESARIAL:**A IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO NAS ORGANIZAÇÕES NA GESTÃO DE PESSOAS**

Jaíra Ferreira de Andrade
Pamella Silva Guedes
Silvano Santos da Silva
Hugo C. de O. Felix¹

Resumo: O objetivo deste estudo é mostrar a importância da atuação do pedagogo nas empresas. Buscamos compreender o real significado da pedagogia empresarial e o entendimento de como este profissional pode promover mudanças positivas aos colaboradores e às empresas, desenvolvendo projetos e estimulando o trabalho em equipe. Apesar de ser uma área recente para o pedagogo, a pedagogia empresarial busca focar nos colaboradores, pois é através deles que obterão resultados. Apresentamos também os objetivos como: mostrar o resultado do pedagogo atuando na gestão de pessoas, a importância deste profissional no âmbito empresarial, a necessidade de ter um bom planejamento, de desenvolver a autonomia e induzir a participação dos colaboradores, pois é através deles que a empresa obtém crescimento. O artigo tem como embasamento, pesquisas bibliográficas feitas através de livros, artigos e monografia, os quais nos permitirão uma melhor compreensão do papel do pedagogo na área empresarial, pois, cada dia mais, a pedagogia empresarial vem ocupando espaços nos reflexos educativos, aprimorando resultados e contribuindo com a qualificação profissional e pessoal dos colaboradores nas empresas. E embora seja um campo ainda pouco conhecido e ocupado pelos profissionais de pedagogia, pudemos observar que este profissional é capaz de dar o suporte necessário às organizações no que diz respeito a estruturação das mudanças, ampliação e aquisição de conhecimento. Foi possível chegar à conclusão de que, este tipo de pedagogia busca estratégias e metodologias que asseguram uma melhor aprendizagem e aquisição do conhecimento aos colaboradores de uma empresa, visando a melhoria da qualidade de sua atuação, tanto pessoal quanto profissional. Observamos também, que, o pedagogo empresarial deve atender às necessidades em ser um profissional crítico, capaz de se adaptar às mudanças que possam vir contribuir nos processos empresariais, traçando objetivos e alcançando metas na organização junto aos colaboradores.

Palavras-chave: Pedagogia empresarial. Pedagogo. Treinamento. Desenvolvimento. Gestão.

¹ Professor da UNIBRA. Especialista em Gestão Educacional. E-mail:hugo.christian@grupounibra.com

1 INTRODUÇÃO

Culturalmente os educadores se envolvem ativamente na educação formal, mas hoje podemos ver profissionais desta área participando de outros ambientes. Durante a trajetória da graduação, planejamos escrever sobre algo pouco conhecido, mas que ao mesmo tempo despertasse o interesse em entender e aprender mais sobre o assunto. O tema desta pesquisa vem de uma observação informal, que se referindo a situações cotidianas, é diferente da observação científica.

Para Mestre, Moser e Amorim (1998, p.45)

“a importância da observação e do registro sistemático do comportamento está no quanto a sociedade pode se beneficiar com a descrição minuciosa do comportamento, pois ela permite que profissionais de diferentes áreas possam se comunicar acerca de um fenômeno observado a partir de suas principais características”

O mercado de trabalho em geral exige profissionais qualificados, e essa qualificação pode ser realizada nos serviços da própria empresa.

Nós percebemos o quanto é importante ter um profissional da educação envolvido nesse processo, podendo verificar o nível de qualificação dos funcionários e fazendo com que eles progridam como pessoas e como profissionais. Essa percepção de que as empresas necessitam de conhecimentos pedagógicos não é só descrita por nós, pois segundo Holtz: “há necessidade de trabalhos pedagógicos dentro das empresas; há admiração dos empresários pelos nossos trabalhos e seus resultados.” (2006, p.8).

É uma característica recente nas empresas, ter um pedagogo para gerir um método de ensino. O termo pedagogia empresarial surgiu no início da década de 1970 e, à medida que a empresa passava por mudanças estruturais, essas mudanças ocorriam de acordo com as necessidades sociais da época. Holtz (1999) e Ribeiro (2003) apontam que a empresa passou a realizar atividades de treinamento entre as décadas de 60 e 70.

A pedagogia empresarial foi criada para auxiliar as empresas com as mudanças, adaptações, ampliações e com o processo educacional nas organizações. O profissional de pedagogia empresarial tem se tornado peça fundamental nesse intuito de levar a educação para as empresas, podendo assim reconstruir conceitos básicos, como melhoria na proatividade, trabalho em equipe, resiliência, treinamento e desenvolvimento.

A partir de algumas leituras, conseguimos nos identificar nesse tema tendo como base a educação. A pedagogia empresarial cuida de unir os campos de gestão de pessoas, relacionamento pessoal e recursos humanos, e a partir do momento em que nós entendemos essa relação, passamos a acreditar que o TCC nos ajudaria muito, pois seria uma desconstrução de teoria, para uma prática inovadora de educação e gestão.

Nossa observação está voltada às atitudes comportamentais, capacidades e idoneidades, pois julgamos estes pontos os mais exaltados na pedagogia empresarial. Esta pesquisa auxilia para que possamos entender minuciosamente sobre quais os objetivos, influências, funções e o que a pedagogia empresarial é dentro da empresa, entendendo que é possível colocar o pedagogo em diversas circunstâncias sociais, tendo a Pedagogia como ciência da educação. Assim afirma Prado: “as empresas possuem fundamentos teóricos diferenciados em relação ao desenvolvimento e treinamento de pessoal. Estas empresas buscam profissionais capacitados e especializados para liderar equipes e trabalhar com pessoas em situações adversas.” (2013, p. 63)

Vivendo em um cenário extremamente complexo, os profissionais do mercado corporativo estão sob pressão para entender o que está acontecendo no mundo. Mudanças nos campos econômico, político e social estão mudando constantemente o ambiente dos negócios. O conhecimento vem da informação e pode ser usado para tirar conclusões significativas com base na compreensão da importância percebida do problema.

A gestão do conhecimento pode ser definida no sentido mais amplo como o processo de criação, compartilhamento, uso e gestão do conhecimento organizacional. Este conceito se refere a uma abordagem multidisciplinar para atingir os objetivos organizacionais por meio do uso das melhores práticas de conhecimento. A educação corporativa pode ser definida como a prática coordenada da gestão do conhecimento, orientada pela estratégia de longo prazo da organização.

Nesse sentido, a educação corporativa é mais do que apenas treinamento empresarial ou certificação de qualificação de mão de obra. Assim afirma Takeuchi e Nonaka: “Criar conhecimentos significa, bem literalmente, recriar a empresa e todos nela em um processo de autorrenovação pessoal e organizacional sem interrupções.” (2008, p.41).

A gestão de treinamento, desenvolvimento e do conhecimento precisa ser eficiente para não perder tempo, que é um recurso muito valioso hoje. Os objetivos a serem alcançados na educação corporativa e a visão dos objetivos devem ser sempre compartilhados. Entre eles, encontram-se alguns objetivos: realizar atividades e praticar, enfatizar a cultura corporativa, cultivar cidadãos para o sucesso da organização, e assim por diante. Por um lado, existem funcionários com objetivos de aprendizagem para um crescimento pessoal e profissional, e por outro, empresários que buscam o lucro à medida que a empresa cresce, pois esse tipo de investimento pode trazer retornos satisfatórios, vantagens competitivas e financeiras.

As empresas que usam essa perspectiva constantemente atualizada dos funcionários para treiná-los, sem dúvida, terão mais probabilidade de reter seus talentos internos. Uma das melhores formas de promover esse processo de educação corporativa, é tendo um profissional preparado para tal.

O pedagogo empresarial desenvolve novas habilidades para entender o negócio, participar da tomada de decisões estratégicas da organização e perceber o impacto da missão. Ele organiza as decisões diárias, implementa novas possibilidades e habilidades para ajudar os funcionários a esclarecerem o que eles devem fazer para conseguir e como conseguir.

Os pedagogos percebem que a formação inicial não os prepara para desenvolver o papel de educador corporativo, justamente porque o enfoque principal do curso de Pedagogia está voltado para a educação escolar. Contudo, a discussão sobre o papel do pedagogo, entendendo a pedagogia como ciência da educação, vem ocupando espaço nas reflexões educativas, apresentando a necessidade de uma reestruturação quanto ao currículo do Curso de Pedagogia tendo em vista as mudanças sociais que vêm disseminando consequências de forma cada vez mais acelerada.

A pesquisa teve como objetivo geral mostrar que o pedagogo tem suma importância para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores de uma empresa, trabalhando diretamente ligado ao setor de RH (Recursos Humanos), acompanhando as necessidades dos funcionários e da empresa. Os objetivos específicos são: Apresentar os resultados do pedagogo com gestão de pessoas, mostrar a importância da educação no âmbito empresarial, demonstrar a necessidade de um bom planejamento e o uso de metodologias ativas, identificar a

dificuldade de aceitação relacionada à atuação do pedagogo dentro de uma empresa.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Esta pesquisa foi elaborada de uma forma que a pedagogia empresarial, que é o tema deste trabalho, seja abordada e mostrada como área de atuação importante para as empresas. Para tanto foi utilizada uma abordagem qualitativa e com finalidade exploratória, afim de compreendermos e analisarmos todo o processo de formação do pedagogo para trabalhar na pedagogia empresarial:

A abordagem qualitativa parte do fundamento de que há relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O objeto não é um dado inerte e neutro; está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações (CHIZZOTTI, 2001, p.73).

De acordo com Denzin e Lincoln (2006, p.38):

A pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem.

Sendo assim, esta pesquisa irá auxiliar na compreensão do papel do pedagogo nesta área, trazendo o entendimento teórico, possibilitando a aplicação de tal conhecimento.

Como procedimento técnico, utilizamos a pesquisa bibliográfica que se realiza, segundo Severino (2007, p.122), a partir do:

[...] registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

Sendo assim, é através desta modalidade de pesquisa, que buscaremos compreender e abordar o que se tem falado sobre o tema em questão.

Esta pesquisa é uma busca para reunir as informações e dados que servirão de base para a construção da investigação proposta a partir de determinado tema. Para tanto, foram coletados inicialmente: 2 livros, 3 artigos científicos, 1 dissertação e 1 monografia, publicados entre 2011 e 2016, de autores como Lopes (2009) e Ribeiro (2003).

3 REFERENCIAL TEÓRICO

A pedagogia na empresa, se caracteriza como uma atuação bastante recente do pedagogo. O termo pedagogia empresarial surgiu no início da década de 1970, conforme as mudanças estruturais que as empresas foram passando, mudanças nas quais aconteceram mediante as necessidades sociais daquele período. Holtz (1999) ressalta que desde 1976, se iniciaram atividades de treinamento nas empresas, porém Ribeiro (2003) aponta que o pedagogo começou sua atuação nas empresas no final da década de 1960, alcançando seu espaço empresarial bem antes do que cita Holtz (1999).

Seu surgimento está diretamente ligado à necessidade de auxiliar o departamento de Recursos Humanos na formação, preparação, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores que compõem o quadro de funcionários. O treinamento é uma das atividades principais do Desenvolvimento de Pessoal que objetiva o melhoramento de desempenhos, produtividade e relações interpessoais, e é ao educador que cabe desenvolver tudo isso, ajudando no desenvolvimento humano. Tendo como análise, Lopes (2009, p.59) afirma que:

O pedagogo empresarial deve ser o profissional conhecedor profundo de estratégias de aprendizagem, em especial tendo a responsabilidade de desenvolver a capacidade de verbalização, de organização de pensamento, além do entendimento de uma parte ou do todo que envolve o processo de gestão e coordenação de pessoas, área hoje fundamental no campo da administração.

Na busca desta ampliação de conhecimento para todos, a pedagogia se aperfeiçoa nos ambientes organizacionais, reorganizando a relação entre colaborador e empresa. Como afirma Ribeiro (2003, p.9):

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.

Contudo, a junção das competências com a importância do pedagogo empresarial, mostra que esse profissional está apto não para mudar a empresa e sim as pessoas que atuam na mesma. De acordo com Lopes (2009), “a pedagogia empresarial nada mais é do que um antibiótico para os males das empresas, não só das grandes, mas também de todos os locais onde haja atividades de negócios”.

Como Lopes (2009, p.55) enfatiza, “usufruir da Pedagogia Empresarial é ter conhecimento de que isso envolverá mudanças”.

3.1 BREVE RESUMO DO CONCEITO DE PEDAGOGIA EMPRESARIAL.

Criada para dar apoio, melhorias nas mudanças internas e na construção e aquisição do conhecimento, a pedagogia empresarial é apresentada com um instrumento da educação nas organizações. Por volta de 1930, o Brasil passa a fazer parte do modelo capitalista de produção, se inserindo e investindo em produção industrial no mercado interno. E para que o Brasil pudesse se manter dentro deste mercado, notou-se que esta nova fase exigia profissionais especializados. Para tanto, era necessário focar os olhares na educação.

Com esta nova chegada do mundo empresarial, surgia também a necessidade de profissionais com novos perfis, gestores e colaboradores capazes de acompanhar as mudanças que surgiam com uma certa velocidade e que pudessem apresentar respostas rápidas, beneficiando e garantindo o sucesso da empresa.

Nichetti e Gonçalves (2012) afirmam que a o profissional de pedagogia inserido à empresa não é algo novo. O termo, pedagogia empresarial, foi criado pela Prof.^a Maria Luiza Marins Holtz na década de 70 para estabelecer as atividades de incentivo ao desenvolvimento profissional e pessoal que ocorre dentro das organizações.

Para Holtz:

A Pedagogia e a Empresa fazem um casamento perfeito. Ambas têm o mesmo objetivo em relação às pessoas, principalmente nos tempos atuais. Uma Empresa sempre é a associação de pessoas, para explorar uma atividade com objetivo definido, liderada pelo empresário, pessoa empreendedora, que dirige e lidera a atividade com o fim de atingir idéias e objetivos também definidos. A Pedagogia é a ciência que estuda e aplica doutrinas e princípios visando um programa de ação em relação à formação, aperfeiçoamento e estímulo de todas as faculdades da personalidade das 14 pessoas, de acordo com ideais e objetivos definidos. (Holtz,1992 p.46)

Ribeiro (2007) afirma que o pedagogo iniciou suas atividades dentro das empresas por volta do final da década de 60 para o início de 70, justamente por atribuir à educação a tarefa de colaborar com o desenvolvimento econômico e o progresso da sociedade.

Ainda citando, Ribeiro (2003, p. 10) ele diz que

A Pedagogia Empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes consideradas como indispensáveis/ necessários à melhoria da produtividade. Para tal, implanta programa de qualificação/requalificação profissional, produz e difunde o conhecimento, estrutura o setor de treinamento, desenvolve programas de levantamentos de necessidades de treinamento, desenvolve e adequa metodologias de informação e da comunicação às práticas de treinamento.

Estes acontecimentos fizeram com que o pedagogo ganhasse visibilidade, sendo assim, profissional mais indicado em contribuir com a produtividade da economia, com o intuito de atender as expectativas do desenvolvimento industrial.

Nesta época as organizações eram compostas por profissionais com o nível de escolaridade baixo, então, o pedagogo atuava com esse público na área de planejamento, treinamento e avaliação, o que atendia as necessidades de muitas empresas que tinham em seus quadros muitos pedagogos atuantes.

Por volta da década de 80, muitas empresas deixaram de receber incentivos financeiros, o que fez com que esses treinamentos diminuíssem em queda e as organizações passaram a contar com um pedagogo e um psicólogo, ocorrendo a saída do pedagogo do ramo empresarial. Com o avanço da tecnologia na década de 90, o pedagogo é trazido de volta às empresas para conduzir o conhecimento.

As transformações econômicas e sociais, influenciaram diretamente na valorização do capital humano, usado como tática para garantir a competitividade no mercado de trabalho, o que possibilitou de forma gradual, a atuação do pedagogo nessa esfera.

Lopes et al (2006 apud RIBEIRO 2007, p.11) afirma que:

A pedagogia empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças, quanto em relação à ampliação e a aquisição de conhecimento no espaço organizacional. O pedagogo empresarial promove a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva.

Sendo assim, as ações desenvolvidas pelos pedagogos empresariais foram aos poucos, ganhando um sentido mais sensível ao que se refere às relações Inter e intrapessoais, compreendendo que o ambiente organizacional também é um espaço de valorização da integridade humana. Nessa perspectiva, Farias (2009) diz que a empresa deixa de ser somente um lugar de produção para se tornar também, um local de reflexão. Essa visão organizacional faz com que as empresas não se

tornem apenas polos geradores de riqueza material, mas também de apropriação de conhecimentos.

3.2 COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL DE PEDAGOGIA EMPRESARIAL.

As mudanças e transformações do mercado de trabalho ao logo dos anos 80, junto com o avanço da tecnologia e com os novos perfis de trabalhadores, refletiu na prática do Pedagogo dentro das organizações.

De acordo com Urt e Lindquist (2004):

Um fator significativo foi a suspensão da Lei 6297/75, em 12 de abril de 1990, eliminando o apoio financeiro do governo às empresas, o que enfraqueceu o processo de treinamento nas organizações, e como consequência muitos centros de treinamento foram desativados. As empresas que tinham um número grande de Pedagogos passaram a ficar somente com o Psicólogo e um Pedagogo. O Pedagogo, que antes se envolvia em todo o processo de treinamento, passa a ser o articulador, o que contrata e avalia a processo de treinamento, mas seriam as mudanças nas formas de organização do trabalho, que exigiram desse profissional mudanças no seu perfil e prática (URT e LINDQUIST, 2004, p. 3).

Estando apto a atuar juto com psicólogo na área de desenvolvimento de recursos humanos. Sua função é melhorar o desempenho e a qualificação profissional dos colaboradores nas empresas.

Sendo assim, o pedagogo empresarial deixa de focar apenas nos treinamentos e desenvolvimentos para focar na produtividade, acreditar mais no potencial e na agilidade de seus colaboradores, extraindo o interesse de seus colaboradores para aprender mais, aplicar novos conhecimentos, novos conceitos, envolvidos em novos paradigmas de gestão de conhecimento. É a partir dessas transformações que:

[...] o Pedagogo é útil em atuar na produção, disseminação e gestão do conhecimento, e, além disso, tem que ter o domínio das ferramentas mais modernas que existem, porque as pessoas usam estas ferramentas, um exemplo disso exemplo disso são as metodologias “e-learning” (URT e LINDQUIST, 2004, p. 3).

O pedagogo é o agente educacional da empresa, sua função é a concretização da educação dentro dos interesses empresariais de cada momento específico. Sendo assim, é dentro do contexto da empresa flexível, dos programas de controle do processo de trabalho, do modelo das competências que o pedagogo se estabelece na empresa como um profissional que agrega valores, pois juntamente com outros profissionais como o psicólogo, o administrador, o assistente social, a equipe de recursos humanos, educa e forma o trabalhador dentro das perspectivas empresariais atuais (URT e LINDQUIST, 2004, p. 5).

Cada vez mais, as empresas buscam profissionais adequados para adaptar-se em espaços dinâmicos e transformadores. Como vivemos na era do conhecimento as empresas exigem que seus profissionais se atualizem constantemente. Nesse processo de aprendizagem o pedagogo empresarial deve ter competências e habilidades, olhar crítico, postura ética e ter a consciência que está gerindo pessoas. Para Gonçalves (2009):

A atuação do pedagogo empresarial, à educação integral, isto é, ao processo de influenciar e sugerir positivamente os funcionários em todos os aspectos da sua personalidade. Vão proporcionar o desenvolvimento da produtividade pessoal nas mais diversas atividades. Portanto, deve demonstrar com o seu trabalho prático, na empresa, os efeitos benéficos da adoção de várias atividades educativas.

Portanto, as principais competências ao trabalho do pedagogo são multifuncionais e estão vinculadas à coordenação de projetos, reorganizações de trabalho, requalificação profissional, visibilidade de mercado, definição dos objetivos, traçar metas e alcançá-las em um tempo determinado. (RIBEIRO,2010)

Para a realização de tais tarefas, o profissional precisa desenvolver algumas competências básicas como: trabalhar em equipe, ter espírito de liderança, incentivar o autoconhecimento, conduzir reuniões, ter comunicação clara e objetiva, flexibilidade, criatividade e produtividade; iniciativa e proatividade e aprendizagem contínua. É importante ressaltar que por causa dessas competências e estratégias organizacionais o pedagogo está ganhando um espaço significativo e gerando valores nas empresas.

3.3 IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NAS ORGANIZAÇÕES.

Analisando uma pequena parte do desempenho de suas funções, fica claro que os educadores de negócios focam sua atuação principalmente na empresa que entende seu trabalho, pois os objetivos da empresa devem orientar seus parceiros, como os funcionários e outros.

Portanto, um educador bem treinado precisa entender tudo relacionado a pessoas, incluindo relações interpessoais, filosofia, psicologia e tecnologia envolvida no sistema organizacional da empresa. Isso deve acontecer em todos os departamentos para que o aprendizado e o crescimento de todos sejam homogêneos.

A atuação do Business Pedagogue é aberta no campo das universidades corporativas, seleção de pessoal, entrevistas, testes de conhecimentos ou habilidades, testes psicológicos e de personalidade, porém respeitando os limites que

inserem os psicólogos como os profissionais treinados para esta função.

No entanto, no seu campo de trabalho, a sua atividade centra-se na formação de lideranças e equipes tendo em conta os valores pessoais, colocando-o na condição de sujeito importante na empresa e na sociedade, tudo isso com o objetivo de atender às necessidades propostas, programando e executando em cooperação com outros profissionais da empresa.

O Pedagogo Empresarial precisa de uma formação filosófica, humanística e técnica sólida a fim de desenvolver a capacidade de atuação junto aos recursos humanos da empresa. Via de regra sua formação inclui disciplinas como: didática aplicada ao treinamento, jogos e simulações empresariais, administração do conhecimento, ética nas organizações, comportamento humano nas organizações, cultura e mudança nas organizações, educação e dinâmica de grupos, relações interpessoais nas organizações, desenvolvimento organizacional e avaliação do desempenho. (RIBEIRO, 2008, apud. SOUZA, 2009, p. 19).

As empresas começam a descobrir cada vez mais, a importância da educação no trabalho e revelam o impacto das ações educativas dos profissionais de educação na empresa, assim sendo, a pedagogia empresarial sempre visa melhorar a qualidade da prestação de serviços.

Sabendo que as habilidades individuais constituem a base das capacidades organizacionais, podemos considerar sua influência mútua, para que a organização prepare os indivíduos para enfrentar novas situações dentro da organização ou mesmo em suas vidas pessoais, proporcionando o aprendizado dos mesmos à organização, para que possam enfrentar novos desafios. Treinar é adaptar, atualizar conhecimentos e práticas e tornar-se referência para os outros.

Portanto, os profissionais de educação empresarial precisam estar sempre se atualizando, criando e desenvolvendo meios de ação eficazes. O pedagogo empresarial "promove a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva". (LOPES, 2006, apud. PAZ, 2010, p.1).

Lidar com as relações interpessoais dentro da empresa tem a mesma importância que qualificar e treinar o pessoal, pois quanto melhor o relacionamento, maior colaboração, produtividade e qualidade.

Portanto, pedagogos empresariais têm a responsabilidade de fazer com que o ambiente de trabalho seja agradável, para que os funcionários mostrem seus potenciais e possam fazer cada vez mais contribuições para a empresa. Segundo Fritzen (2007, p.45), as convivências ajudam na reflexão e interiorização das pessoas, e apresentam uma rejeição à sociedade egoísta em que vivemos.

O treinamento nas empresas passou a abranger aspectos psicossociais do

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

Em geral, os educadores têm a responsabilidade, portanto, de ter um bom fundamento teórico, compreensão da legislação educacional e grande habilidade prática para planejar, pois só com um bom planejamento é que o trabalho pode ser garantido através das técnicas de conhecimento e aprendizagem. Discutir o papel dos educadores diante da diversidade cultural é fundamental para se ter uma atitude crítica em relação ao processo de ensino que ocorre na empresa.

No entanto, educadores e empresas formam uma boa combinação, porque as vezes ambos têm o mesmo objetivo, que é treinar cidadãos críticos, com habilidades para exercer a função de forma técnica filosófica, humanística e sólida. O foco do pedagogo empresarial deve estar nas partes, empregadores e funcionários descritos, interagindo com todos os níveis para promover o benefício mútuo, trabalhando sempre a comunicação por meio de suas ações humanas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Cientes que, de acordo com o cenário capitalista em que vivemos, os processos internos nas organizações passam por mudanças constantemente e a qualificação profissional está inserida nesse contexto de mudanças, é através dessa perspectiva que o profissional pedagogo irá atuar nas empresas

Embora com o profissional de pedagogia não seja diferente, pois, assim como qualquer outro profissional de qualquer outra área, a sua identidade é construída e passa por mudanças. Pudemos observar isso ao longo do curso, observando como as oportunidades e necessidades desta profissão surgiram ao longo da sua jornada, através das várias áreas de atuação em que o pedagogo é capaz de atuar, inclusive essa a qual nos dedicamos em fazer este trabalho.

A pedagogia empresarial surge com um grande desafio em sua atuação, tornar os profissionais aptos a atuarem além do ensino.

Para Ferreira (1985): “Um dos propósitos da pedagogia na empresa é de qualificar todo pessoal da organização nas áreas administrativas, operacional, gerencial elevando a qualidade e produtividade organizacionais”.

Ela surge com o objetivo de aplicar metodologias que possam tornar os colaboradores profissionais mais engajados e eficientes em seu ambiente de

trabalho, afinal, a pedagogia é um campo de estudo focado no aprendizado dos seres humanos, que auxilia na descoberta de técnicas capazes de melhorar a assimilação das informações, repassando de forma clara e simples o entendimento de novos conhecimentos.

Ao mesmo tempo, é preciso estar atento à sua atuação, sua rotina e suas atribuições, sendo objetivo e cauteloso no uso das suas ferramentas.

O pedagogo que atua na empresa precisa ter sensibilidade suficiente para perceber quais estratégias podem ser usadas e em que circunstâncias para que não se desperdice tempo demais aplicando numerosos métodos e, com isso, percam-se de vista os propósitos tanto da formação quanto o da própria empresa. (RIBEIRO, 2010, P.26).

Entendemos então que, a pedagogia empresarial faz uso de métodos e técnicas que buscam otimizar o processo de aprendizagem dos funcionários de uma empresa, provando que, ao contrário do que muitos imaginam, a pedagogia não está limitada ao campo educacional, como em escolas e universidades.

Vimos que treinamento e capacitação são duas ferramentas que estão diretamente ligadas a rotina do pedagogo empresarial. Essas ferramentas são utilizadas através de propostas de atividades que buscarão trabalhar o desempenho dos funcionários no âmbito pessoal e profissional. Além do mais, para se obter sucesso com os treinamentos e capacitações, se faz necessário buscar metodologias que desenvolvam esses funcionários. Tais metodologias podem se dar através de palestras, cursos, dinâmicas empresariais e até mesmo capacitações feitas a distância.

Sobre uma perspectiva da importância do pedagogo nas empresas, observamos que as empresas cada vez mais estão se dando conta de que o bem mais precioso que elas têm é sua equipe de funcionários, eles são a vantagem competitiva no mercado de trabalho em cada organização. Mas, até chegar nessa conclusão, observa-se a importância que deve existir nos processos de recrutamento, seleção e gestão, o quão importante são essas etapas e como elas vão impactar de forma positiva trazendo resultados benéficos para a organização.

Partindo desse pressuposto, observamos ainda que não basta recrutar os melhores profissionais, é preciso dar suporte para que eles cresçam e se desenvolvam. Essa valorização é importante, pois é o que faz os funcionários se sentirem mais motivados a atuarem bem no ambiente.

Com esse olhar, cabe ao pedagogo estudar o perfil da companhia, observar as necessidades internas dos colaboradores e traçar ações que supram essas necessidades através de métodos pedagógicos, pois é o pedagogo o responsável em pôr seus conhecimentos em ação, observar o que os colaboradores precisam aprender, identificar possíveis dificuldades de aprendizagem e montar estratégias para cada equipe ou especificamente um colaborador.

Com base em nossa pesquisa, acreditamos que essas são algumas vantagens de se ter o pedagogo numa empresa:

- Olhar crítico para identificar e solucionar problemas.
- Possibilitar um ambiente interno leve, motivado.
- A construção coletiva de conhecimentos.
- Oferecer atividades motivacionais.
- Relacionamento interno saudável.
- Foco no aumento da produtividade.

Vimos o quanto a pedagogia empresarial é estratégica e como esse profissional pode ser tão importante, observando possibilidades de contribuir com novas aprendizagens e diferentes resultados. Salientamos que, apesar da sua importância, como em qualquer área, há também grandes desafios, como por exemplo, colaboradores que não demonstram interesse em tais aprendizagens, algo muito comum e real. É como um professor que identifica as dificuldades e precisa usar seu conhecimento para incentivar e mudar a realidade dos seus alunos.

Observamos também que, aplicar investimentos nos colaboradores é investir na própria empresa, pois como dito anteriormente, os colaboradores são o bem mais precioso que uma organização pode ter. São eles que vão poder garantir a qualidade dos serviços, dos processos e do relacionamento com o cliente, trazendo lucros para a empresa.

Ainda citando Ribeiro (2010, p.13)

A pedagogia empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes diagnosticando como indispensáveis / necessários à melhoria da produtividade. Para tal, implanta programa de qualificação / requalificação profissional, produz e difunde o conhecimento, estrutura o setor de treinamento, desenvolve programas de levantamentos de necessidade de treinamento, desenvolve e adapta metodologias da informação e da comunicação às práticas de treinamento.

Assim, a pedagogia empresarial oferece vários benefícios, como dito anteriormente, pois se encarrega de oferecer processos educacionais, como, treinamentos e dinâmicas dentro da empresa, desenvolvendo o lado pessoal e profissional do colaborador, aumentando suas habilidades e mudando de forma positiva seu comportamento.

Segundo Ribeiro (2010, p. 11):

A pedagogia na empresa caracteriza-se como uma das possibilidades de formação / atuação do pedagogo bastante recente especialmente no contexto brasileiro. Tem seu surgimento vinculado à ideia da necessidade de formação e/ ou preparação dos Recursos Humanos na empresa.

Observamos que, por mais que a pedagogia empresarial venha caminhando em passos lentos, seguimos no caminho correto, acreditando que futuramente, esta área e este profissional serão mais valorizados, ganharão mais visibilidade. Pois, muitos ainda não conseguem assimilar a variedade de áreas em que um pedagogo é capaz de atuar, muitos ainda tem a visão de que o pedagogo é o profissional habilitado apenas para lecionar em sala de aula para crianças.

É preciso estar preparado para enfrentar desafios, “ter os pés no chão”, ter persistência, motivação para motivar, se superar e absorver críticas convertendo-as em conhecimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da nossa necessidade em aprender e entender mais sobre a atuação do pedagogo nas empresas, pudemos pesquisar sobre o surgimento e a importância de manter este profissional no meio corporativo.

O trabalho realizado foi baseado em uma pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa exploratória, onde os teóricos abordados garantem alta relevância deste profissional no mundo empresarial.

Com o andamento do projeto, tivemos a certeza de que é de extrema importância manter um pedagogo dentro da empresa, por ser mais lucrativo ter colaboradores motivados e qualificados.

O papel do profissional na corporação age de acordo com as mudanças no comportamento do pessoal relacionado, contribuindo para a produtividade de ambas as partes. Os funcionários terão um retorno qualitativo, pois seu desempenho será alto e trará resultados que atendam à organização, tornando-os pessoas melhores, obtendo maiores resultados e maior rentabilidade para a empresa.

Nessa linha de pensamento, vale ressaltar que a atribuição relevante que o profissional pretende é reconstruir o valor potencial das pessoas que contribuem para a empresa. Poder trabalhar o desenvolvimento da autoestima de todos, redescobrir a emoção do trabalho, elevando o nível de confiança, orgulho e amizade na equipe, são tarefas e desafios dos educadores de negócios, onde tornam o dia a dia dos envolvidos muito mais prazeroso.

Por tanto, as teorias utilizadas, juntamente com o resultado adquirido pela pesquisa realizada, nos mostram que conforme as mudanças sociais vêm dissipando implicações de forma cada vez mais rápida, o debate sobre a função do pedagogo, compreendendo a pedagogia como ciência da educação, e a aprendizagem como objeto do desenvolvimento humano, vêm ocupando espaço nas observações educativas corporativas, mostrando a necessidade de uma reavaliação quanto à concepção de atuação para este profissional. É preciso que o mesmo tenha fundamento e concordância para que possa desenvolver suas aptidões e habilidades, de acordo com a realidade de cada empresa que se insere.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M.G. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências**. 1ª edição, Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

FERREIRA, A. Antônio. **Gestão empresarial :de Teylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas**. São Paulo, 1985

FRITZEN, Silvino José. **Relações humanas interpessoais: nas convivências grupais e comunitárias**. Rio de Janeiro: Vozes, 2007, p.45.

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

GONÇALVES, Roseli. **A Pedagogia Empresarial e as Práticas Pedagógicas dentro da Empresa**. Disponível em:<<https://www.webartigos.com/artigos/a-pedagogia-empresarial-e-as-praticas-pedagogicas-dentro-da-empresa/14896/>>

:Acesso em:13 de Out de 2021

HOLTZ, Maria Luiza M. **Lições de pedagogia empresarial**. MH Assessoria Empresarial Ltda., Sorocaba SP.

HOLTZ, Maria Luiza Marins. **Pedagogia Empresarial**. São Paulo: Revista Ampliada. 2006

LOPES, Izolda (org), TRINDADE, Ana Beatriz, CANDINHA, Márcia Alvim. **Pedagogia Empresarial: formas e contextos de atuação**. 3º Edição. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2009.

MESTRE, M. B. A., Moser, A. M., & Amorim, C. A. (1998). **Observação e registro do comportamento**. Psicologia Argumento, p.45.

PAZ, Charlene Pinheiro. CARVALHO, Taise Neves. **O RH e a pedagogia empresarial**. Disponível em:< www.pedagogia.com.br/artigos >. Acesso em: 14 out 2021.

PRADO, A. **A Pedagogia Empresarial e a Educação Corporativa**. Artigo de empreendedorismo. 20 fev. 2018.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Temas atuais em pedagogia empresarial: aprender para ser competitivo**. 3º edição – Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia Empresarial: Atuação do Pedagogo na Empresa**. 6ª edição - Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.

SOUZA, Ana Paula de. **O pedagogo em espaços não formais de ensino: a pedagogia na empresa**. Disponível em: < www.pedagogia.ufscar.br >. Acesso em: 14 out 2021.

TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. **Gestão do Conhecimento**. São Paulo: Artmed, 2008, p.41.

URT, S. C.; LINDQUIST, R. N. M. **O pedagogo na empresa: um novo personagem nas novas formas de sociabilidade do trabalho.** In: ANPED SUL, 2004, Curitiba - PR. Anped Sul. Curitiba: Editora da PUC/PR, 2004. v. 1. p. 1-