

A IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NAS INSTITUIÇÕES: um relato de caso

COUTINHO, Paulo Vitor da Silva¹; CONDE, Patricia Peluso²; CARMO, Amanda Juliana do³;
MARTINS, Adriane⁴; MOLLICA, Adriana Maria Vieira⁵; OLIVEIRA, Claudia Alexandre de
Freitas⁶

¹ Pedagoga - Unifagoc. E-mail: paulovitorcouthosilva@gmail.com

² Docente do curso de Pedagogia - Unifagoc. E-mail: patricia.conde@unifagoc.edu.br

³ Docente do curso de Pedagogia - Unifagoc. E-mail: amanda.carmo@unifagoc.edu.br

⁴ Docente do curso de Pedagogia - Unifagoc. E-mail: adriane.martins@unifagoc.edu.br

⁵ Docente do curso de Pedagogia - Unifagoc. E-mail: nae@unifagoc.edu.br

⁶ Docente do curso de Pedagogia - Unifagoc. E-mail: claudia.oliveira@unifagoc.edu.br

RESUMO

O presente trabalho busca investigar a contribuição da pedagogia empresarial e seus benefícios quando aplicada a empresas. O objetivo deste estudo foi apresentar o pedagogo empresarial e suas contribuições, a fim de demonstrar a importância da sua inserção nas empresas. Trata-se de uma pesquisa descritiva e aplicada, com metodologia baseada na pesquisa bibliográfica. Para análise, foi feita uma entrevista com três gestores de empresas situadas na cidade de Ubá – MG, que não possuem em seu quadro de funcionários um pedagogo empresarial. Os resultados foram analisados e, com base nos dados obtidos, foi possível concluir que o pedagogo empresarial é extremamente importante para o desenvolvimento funcional de uma empresa, uma vez que é capaz de identificar e analisar os pontos falhos em cada processo para, assim, chegar a uma solução, trabalhando-a de maneira menos turbulenta. Mas, ainda assim, é preocupante a falta desses profissionais dentro das empresas, por isso é necessário que haja mais inclusão desses profissionais nas empresas para obtenção de melhores resultados.

Palavras-Chave: Pedagogia empresarial; Colaboradores; Gestão.

1 INTRODUÇÃO

A atualidade trouxe a perspectiva de ampliar a atuação do pedagogo, que, historicamente, restringia-se ao ambiente escolar. De acordo com Oliveira (2012), a Pedagogia Empresarial surgiu com o intuito de oferecer suporte à estruturação de mudanças, ampliação e aquisição do conhecimento no espaço organizacional das instituições, visto que a competitividade gerada no ambiente econômico leva as empresas a buscarem novas propostas e modelos de trabalho diante do fato de precisarem se

Essas atualizações estão ligadas às exigências de rever e avaliar novos conhecimentos nos processos, produtos e serviços oferecidos ao mercado, tanto no presente, quanto no futuro, não somente acompanhando, mas idealizando tendências (MENDONÇA, 2018), fazendo-se necessárias intervenções pedagógicas.

Visualiza-se que a atuação pedagógica ocorre em locais diversos, podendo ser exercida de maneira formal ou informal, apresentando-se tanto em escolas como empresas, hospitais, Organizações não Governamentais (ONGs), entre outros.

Nesse sentido, torna-se ultrapassado o conceito da educação como preparadora do indivíduo para convivência em sociedade, através de moldes e treinamentos escolares, devendo abranger outros campos da educação humanizadora para a formação do homem em todos os aspectos da vida: intelectual, físico e moral (GONÇALVES, 2017).

Por esses motivos, o presente estudo se baseia em avaliar a atuação pedagógica em ambiente não escolar, visando especificamente a uma análise sobre a relevância de treinamentos empresariais nos diferentes setores organizacionais (GOHN, 2007).

O trabalho se justifica pela importância de se dimensionar a atuação do profissional de pedagogia na área empresarial, com a finalidade de desenvolver o potencial humano, por meio de recolocação de mão de obra no mercado, bem como o recrutamento e a seleção de pessoal como uma de suas atividades-chave dentro do setor de pessoal/recursos humanos (RH). Portanto, o talento humano deve ser apreciado com êxito e olhado a partir da ética, da moral e da responsabilidade social corporativa, dando-lhe novas oportunidades de atuação como, por exemplo, o pedagogo empresarial (OLIVEIRA, 2012).

O objetivo geral deste estudo é descrever a atuação do Pedagogo em ambiente empresarial. Assim, este trabalho pretende responder o seguinte problema: quais as possíveis contribuições que o pedagogo Empresarial pode oferecer às empresas e às instituições?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Breve contexto da história da educação e da Pedagogia

Paiva (2006) menciona que a história da educação no Brasil pode ser dividida por períodos, tendo seu início no século XVI, sob o comando do padre Manuel da Nóbrega, com a chegada dos jesuítas. O objetivo era converter e catequizar os índios com seu

Centro Universitário Governador Ozanam Coelho - UNIFAGOC
projeto educacional e a solução encontrada foi reunir os índios em aldeias administradas pelos próprios missionários, possibilitando o trabalho diário de catequese com o apoio das autoridades civis da colônia. No mesmo sentido, o referido autor menciona que “para que o povo indígena pudesse definir os mandamentos, os sacramentos e os rituais do catolicismo, os jesuítas fizeram o uso de uma ‘pastoral legalista’, ou seja, o mundo era regido por leis divinas e tudo o que era feito por parte dos indivíduos era contabilizado” (PAIVA, 2006, p.17). A chegada dos padres jesuítas marca o início da história da educação e, conseqüentemente, da pedagogia ao Brasil.

Os primeiros indícios da criação da pedagogia no Brasil surgiram por volta de 1930, época em que o país passava por muitas mudanças políticas, sociais e econômicas devido à crise econômica mundial. Em decorrência do aumento do rigor do mercado de trabalho, que exigia um nível mais alto de escolarização, a população trabalhadora teve que se organizar e exigir a criação de mais escolas (CRUZ, 2011). Essas reivindicações resultaram em um movimento chamado Renovação Educacional, no ano de 1932, e, através dele, foi publicado o Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova. Entre outras ideias, o Manifesto incorporava reivindicações populares por mais escolas e defendia a popularização da educação. Sobre o Manifesto, Azevedo (1932, p.40) afirma que:

Desprendendo-se dos interesses de classe, a quem ela tem servido, a educação [...] deixa de constituir um privilégio determinado pela condição econômica e social do indivíduo, para assumir um “caráter biológico”, com que ela se organiza para a coletividade em geral, reconhecendo a todo o indivíduo o direito a ser educado até onde o permitam as suas aptidões naturais, independente de razões de ordem econômica e social. A educação nova, alargando a sua finalidade para além dos limites das classes, assume [...] a sua verdadeira função social, preparando-se para formar “a hierarquia democrática” pela “hierarquia das capacidades”, recrutadas em todos os grupos sociais, a que se abrem as mesmas oportunidades de educação.

Como resultado do Manifesto, a Universidade de São Paulo e a Universidade do Distrito Federal foram fundadas em 1934 e 1935, respectivamente, para atender a essas exigências populares. Com a criação dessas universidades, as licenciaturas e o curso de Pedagogia foram organizados e implementados em todo o país de acordo com o Decreto-Lei n.º 1.190, de 4 de abril de 1939, que serviu à dupla finalidade de preparar licenciados e bacharéis em diversas áreas (MINTO, 2014).

2.2 Campo de atuação do pedagogo

O pedagogo atua em processos relacionados à educação e à aprendizagem com o objetivo de auxiliar e fortalecer a construção do conhecimento, vinculando a

Centro Universitário Governador Ozanam Coelho - UNIFAGOC
aprendizagem às questões sociais e às realidades individuais. Ele é o educador responsável pelo processo educacional e suas questões, assim como também media e facilita o aprendizado independente do ambiente no qual está inserido.

[...] a Pedagogia ocupa-se da educação intencional. Como tal, investiga os fatores que contribuem para a construção do ser humano como membro de uma determinada sociedade, e os processos e meios dessa formação. Os resultados obtidos dessa investigação servem de orientação da ação educativa, determinam princípios e formas de atuação, ou seja, dão uma direção de sentido à atividade de educar. (LIBÂNEO, 2000, p.25).

No mesmo sentido, Libâneo (2000) relata, através de seus estudos, que o pedagogo passou a ser conhecido como o profissional responsável por direcionar as práticas de intervenção na educação não formal, pois sua formação permite uma compreensão ampla do processo educativo. Fora da sala de aula, o trabalho pedagógico traz inovação à prática educacional, permitindo novas perspectivas no desenvolvimento de valores como cooperação, solidariedade e independência humana.

Assim, o Pedagogo é um estudioso das ações educativas que ocorrem no âmbito social, cultural e intelectual do sujeito inserido em uma sociedade, na qual ele contribui para o seu desenvolvimento (CADINHA, 2008). Fireman (2006) diz que:

[...] nas atividades não escolares [sic] ele pode atuar como: formador, animador, instrutor, organizador, técnico, consultor e orientador de atividades pedagógicas não-escolares, e ainda como formadores ocasionais que estão ligados a atividades de transmissão de saberes e técnicas a outras atividades especializadas. (FIREMAN, 2006, p.66).

Portanto, entende-se que o profissional pedagogo não possui somente um campo de atuação, tradicionalmente escolar, pois a necessidade de outros ambientes, como o empresarial, fez com que ele fosse inserido em um novo modelo de pedagogia, fora do ambiente da escola.

2.3 Competências do pedagogo

O trabalho pedagógico pode ser realizado em qualquer local onde exista um processo de ensino aprendizagem. Como resultado, o pedagogo é visto como um profissional generalista que pode aplicar seus conhecimentos e habilidades em diversos contextos, abrindo um leque de possibilidades de escolha. De acordo com Ceroni (2006), as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia trazem que todo pedagogo deve:

[...] atuar com ética e compromisso com vistas à construção de uma sociedade justa, equânime, igualitária; trabalhar, em espaços escolares e não escolares, na promoção da aprendizagem de sujeitos em diferentes fases do desenvolvimento humano, em diversos níveis e modalidades do processo

educativo; identificar problemas socioculturais e educacionais com postura investigativa, integrativa e propositiva em face de realidades complexas, com vistas a contribuir para superação de exclusões sociais, étnico raciais, econômicas, culturais, religiosas, políticas e outras; demonstrar consciência da diversidade, respeitando as diferenças de natureza ambiental-ecológica, étnico-racial, de gêneros, faixas geracionais, classes sociais, religiões, necessidades especiais, escolhas sexuais, entre outras; desenvolver trabalho em equipe, estabelecendo diálogo entre a área educacional e as demais áreas do conhecimento; participar da gestão das instituições em que atuem planejando, executando, acompanhando e avaliando projetos e programas educacionais, em ambientes escolares e não escolares; realizar pesquisas que proporcionem conhecimentos, entre outros: sobre seus alunos e alunas e a realidade sociocultural em que estes desenvolvem suas experiências não escolares; sobre processos de ensinar e de aprender, em diferentes meios ambiental-ecológicos; sobre propostas curriculares; e sobre a organização do trabalho educativo e práticas pedagógicas. (CERONI, 2006, p.6).

De acordo com Ribeiro (2004) a educação formal é aquela que se dá dentro do ambiente escolar, e a informal segue a prática pedagógica fora desse ambiente. Pode-se encontrar o pedagogo em diversos campos de atuação, como em hospitais e empresas, dentre outros.

Sendo assim, este estudo busca informações sobre a Pedagogia Empresarial, haja vista ser uma pedagogia não formal, porque ocorre fora da sala de aula. O trabalho de uma pedagogia corporativa é realizado dentro de uma empresa com o objetivo de provocar mudanças comportamentais nos colaboradores, resultando em melhor desempenho profissional. Sua função está vinculada às responsabilidades atribuídas ao Departamento de Recursos Humanos, e o pedagogo assume o papel de estrategista, trabalhando com uma equipe de outros profissionais para melhorar a dinâmica da empresa, a produtividade e o relacionamento com os funcionários (RIBEIRO, 2003).

2.4 Contextualização da Pedagogia Empresarial

A Pedagogia Empresarial ainda é uma área de atuação pouco conhecida pelo público em geral. Sabe-se que é relativamente nova, tanto na formação quanto na prática, e surgiu da necessidade de formação e preparação dos recursos humanos no local de trabalho para garantir o sucesso da empresa.

A Pedagogia Empresarial fornece as ferramentas políticas e técnicas para transpor os princípios de gestão contemporânea e alcançar uma distribuição eficaz no trabalho diário. Trata-se de um espaço para a implantação de conhecimentos técnicos fornecidos pelos trabalhadores, mas também do conhecimento corporativo do qual derivam formas de fazer e proceder de acordo com as prescrições da administração. (FIGARI, 2018, p.111).

Desse modo, ela existe para auxiliar na estruturação e na expansão de um negócio, pois a pedagogia conecta todos os departamentos de uma organização, e seu

papel mais importante é reunir todos eles com o objetivo de alcançar os resultados progressivos dentro da empresa, trabalhando na capacitação dos colaboradores nas áreas de gestão administrativa, financeira e operacional, melhorando a qualidade da produção. Segundo Oliveira (2012, p.1), “essa Pedagogia foi criada para dar suporte à estruturação das mudanças, ampliação e aquisição do conhecimento no espaço organizacional da empresa”.

No mesmo sentido, “a Pedagogia Empresarial se desenvolve por meio de estratégias com o objetivo de obter uma aprendizagem mais eficiente e eficaz considerando aspectos interpessoais, profissionais e até mesmo pessoais” (PRADO, 2018, p.01).

Como resultado, a Pedagogia Empresarial foca no desenvolvimento das competências dos funcionários, enquanto a pedagogia escolar foca no desenvolvimento das competências relacionadas aos currículos vinculados às instituições educacionais. De acordo com Ribeiro (2008, p.87):

Cabe ao pedagogo empresarial desenvolver uma sensibilidade e capacidade perceptiva para apreender a aprender em que medida estes traços culturais subjazem às atividades de treinamento e, ainda, como minimizar o impacto destes nos comportamentos dos treinados e instrutores, buscando alternativas de controle mais precisas sobre expectativas e demandas nos diferentes setores organizacionais.

Carvalho (2018) menciona que a Pedagogia Empresarial tem como objetivo implantar programas de qualificação, disseminar conhecimento, desenvolver estratégias e metodologias que garantam o melhor aprendizado dos colaboradores. Ainda de acordo com Carvalho (2008), é responsabilidade da pedagogia corporativa maximizar o potencial de cada colaborador, respeitando sempre seus limites individuais de aprendizagem. No geral, é fundamental confirmar que existe uma Pedagogia Empresarial para dar suporte tanto à estruturação das mudanças quanto à ampliação e à aquisição de conhecimento no ambiente de trabalho.

2.5 Tendências pedagógicas que norteiam o trabalho do pedagogo empresarial

O objetivo deste tópico é discutir as teorias e tendências pedagógicas mais comuns em um programa de pedagogia, bem como suas implicações no mundo corporativo. Finalmente, um pedagogo pode trabalhar fora da sala de aula, na qual está a educação formal, em que ele se preparou prioritariamente, porque os métodos, técnicas e habilidades pedagógicas, que formam a base da educação, transformam o pedagogo em um profissional credenciado para exercer funções corporativas, melhorando a capacidade

Dado o seu conhecimento educacional e pedagógico, um pedagogo pode proporcionar uma ampla gama de benefícios. Dentre eles, viabilizar a aprendizagem a partir de aspectos pessoais, como questões afetivas e sociais, perpassando os aspectos profissionais, como as funções e ocupações dos colaboradores no ambiente de trabalho, ou seja, onde quer que ocorra a prática educativa com caráter de intencionalidade, há aí uma pedagogia (LIBÂNEO, 2005).

Dessa forma, a conexão dos conhecimentos das diversas áreas que o curso de pedagogia engloba é essencial para a efetiva inserção do pedagogo em outros ambientes de trabalho diferentes da sala de aula (LIBÂNEO, 2005). É importante lembrar que essa ligação trata da união de componentes curriculares, abordando teorias e conhecimentos de diversos ramos, como sociologia, filosofia e psicologia, que são exemplos de disciplinas complementares. Como resultado, o pedagogo tem uma preparação prévia com conhecimentos adquiridos ao longo de sua formação, o que o capacita para atuar em diversos ambientes, inclusive em uma empresa (ROMANOWSKI, 2009).

Ribeiro (2008, p.87) destaca que:

Cabe ao pedagogo empresarial desenvolver uma sensibilidade e capacidade perceptiva para apreender a aprender em que medida estes traços culturais subjazem às atividades de treinamento e, ainda, como minimizar o impacto destes nos comportamentos dos treinados e instrutores, buscando alternativas de controle mais precisas sobre expectativas e demandas nos diferentes setores organizacionais.

Assim, para que o pedagogo empresarial seja responsável pela formação e pelo desenvolvimento educacional dos funcionários no ambiente de trabalho, é necessária a aquisição de conhecimentos fundamentais sobre as correntes pedagógicas que orientam essa prática educativa, pois são elas que fornecem o referencial teórico e metodológico para esse processo de aprendizagem. “O pedagogo tem condições de ajudar a empresa na elaboração da declaração de sua missão, em que constem suas metas e aspirações, seus valores, sua cultura e estratégias a serem utilizadas, envolvendo funcionários e colaboradores” (PASCOAL, 2007, p.97).

Como resultado, pode-se constatar que a educação para o empreendedorismo tem características que se assemelham à educação escolar. Partindo do princípio da importância da interatividade entre as disciplinas, as dinâmicas de grupo, que devem ser fomentadas tanto no ambiente de trabalho quanto na sala de aula, são pautadas no espírito de trabalho em equipe, em que o conhecimento é construído por meio do diálogo, no qual

Centro Universitário Governador Ozanam Coelho - UNIFAGOC
o educador deve estar envolvido. De acordo com Bomfin (2004, p.8):

Tendo a área de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos como responsável pelo processo educacional do trabalhador no âmbito das organizações, justifica-se a necessidade de se ter uma fundamentação sobre as correntes pedagógicas que orientam esta prática educativa, uma vez que são elas que irão dar sustentação teórico-metodológica neste processo de ensino-aprendizagem [...].

Daí a importância de o pedagogo estar vinculado às tendências educacionais no sentido de entendê-las por completo para que possa contribuir e embasar sua prática pedagógica de forma efetiva de modo que todos os membros da organização aprendam juntos e desempenhem suas funções com eficiência, desde que as metas e objetivos sejam cumpridos (BOMFIN, 2007).

3 METODOLOGIA

O desenvolvimento deste estudo se pauta em uma pesquisa descritiva, e a coleta dos dados ocorrerá através de entrevista. Seu principal intuito é descrever a importância do Pedagogo Empresarial nas instituições.

Gil (1999) conceitua como método científico as partes dos procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento. Verifica-se como conhecimento científico a identificação de etapas a serem cumpridas, ou seja, passos para a verificação da metodologia que classificaram a pesquisa e demonstraram as ferramentas necessárias para o desenvolvimento do trabalho, concluindo com a forma de tratar as informações que foram coletadas.

Quanto à classificação metodológica, este estudo, segundo sua natureza, classifica-se como aplicado, que, para Gil (2010), abrange “estudos elaborados com a finalidade de resolver problemas no âmbito das sociedades em que os pesquisadores vivem” (GIL, 2010, p.26).

Em relação aos fins, esta pesquisa contempla a característica de pesquisa descritiva, a qual, segundo Gil (1999), estuda, analisa e conhece uma determinada população, estabelecendo relações entre as variáveis.

Os procedimentos apresentam características de estudo de caso, visto que o estudo de caso tem profundidade e detalhamento em um artigo (VERGARA, 2005). Apresenta-se, também, com caráter bibliográfico, por selecionar, estudar e investigar artigos, livros, obras a partir de conceituação de termos referentes ao trabalho do pedagogo empresarial, o que, para Fachim (2010), torna a pesquisa bibliográfica o caminho mais importante no

Centro Universitário Governador Ozanam Coelho - UNIFAGOC
trajeto da pesquisa, constituindo-se no ato de ler, selecionar, fichar, organizar, compreender.

A pesquisa faz uso de abordagem qualitativa e a coleta de dados ocorrerá por meio de entrevista estruturada, que busca aprofundar o conhecimento sobre o tema. Marconi e Lakatos (2010) relatam que essa abordagem tem como fundamento a análise e a interpretação dos aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano e ainda fornecendo análises sobre as investigações, comportamento e tendências do agir.

A principal característica de uma entrevista estruturada é o cuidado e o rigor do entrevistador em restringir a entrevista às perguntas formuladas. Para Gil (1999, p.117) “é a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que lhe interessam a investigação”

A entrevista foi aplicada entre os meses de julho a agosto de 2022, apresentando como ferramenta 13 perguntas elaboradas a fim de analisarem o conhecimento dos gestores empresariais em relação à importância do trabalho do pedagogo empresarial para a melhoria dos negócios e implementação de estratégias que aprimorem o comportamento de seus colaboradores. Nesse sentido, a pesquisa foi direcionada a 3 (três) gerentes de empresas da cidade de Ubá- MG.

A unidade empírica de análise é representada, portanto, pelas empresas: Lu Decor, que possui 14 funcionários; Árvore de Minas, com 6 funcionários; e Decore Casa que também possui 6 funcionários.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a obtenção de dados, foram realizadas entrevistas com os gestores de três empresas localizadas na cidade de Ubá, Minas Gerais, de forma presencial.

Dentre os três entrevistados, apenas um possui formação, sendo essa na área de design de produtos, pela instituição de ensino UEMG. Todos eles atuam no ramo empresarial há pelo menos 7 anos, e a idade entre os gestores varia de 25 a 52 anos. As empresas atualmente contam com um número de funcionários entre 9 e 20, de diferentes idades, jovens e adultos, alguns ainda em processo estudantil, com carga horária de meio período diário, e outros que já cursam o ensino superior. Foram realizadas 13 perguntas aos gestores, abordando a importância do pedagogo empresarial dentro das empresas.

Esta pergunta se referiu à identificação da existência de algum profissional responsável pela capacitação dos colaboradores. Em resposta, os três entrevistados afirmaram não possuírem um profissional dedicado exclusivamente a essa função, pois eles mesmos, com o conhecimento adquirido durante o tempo de trabalho, ajudam os colaboradores a se capacitarem em suas específicas funções. Segundo Ribeiro (2010), o pedagogo é importante dentro das empresas, porque a sua presença pode transformar o contexto organizacional, fazendo com que haja a interação e desenvolvimento de todos os membros que estão inseridos naquele contexto social.

Nesta questão tratou sobre o conhecimento dos gestores em relação à atuação do pedagogo no ramo empresarial. Em resposta, dois disseram desconhecer tal profissão; o terceiro relatou já ter lido sobre o assunto em artigos online, nada muito aprofundado, mas que achou a proposta interessante e diferente. Diante disso, fica claro a falta de informação e de conhecimento em relação ao pedagogo empresarial e suas atribuições. De acordo com Ribeiro (2010, p.13), “a pedagogia empresarial se ocupa basicamente de [sic] conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes diagnosticados como indispensáveis/necessários à melhoria da produtividade”. Por isso, é necessário trabalhar nas empresas as relações humanas, buscar dentro das pessoas o que elas têm de melhor e ensiná-las a colocar este melhor a serviço delas próprias e da empresa na qual elas trabalham.

Em continuação esta pergunta buscou verificar se algum deles tinha conhecimento de alguma empresa de Ubá-MG que possui a presença de um pedagogo em seu quadro de funcionários. Todos responderam desconhecer a existência de um pedagogo empresarial nessa localidade, o que gera o questionamento: seria isso apenas uma falta de informação ou realmente as empresas da cidade se fazem carentes deste tipo de profissional? De acordo com Riva e Reali (2008, p.4):

As novas tendências sociais e os novos rumos impostos pela era da informação influenciam a educação e o conhecimento, levando a Pedagogia a ultrapassar a docência, graças a reformulações curriculares dos últimos anos, fazendo crescer cada vez mais o conceito de educação, decorrente da complexificação da sociedade e da diversificação das atividades educativas, e isso não poderia deixar de afetar a Pedagogia, tomada como teoria e prática da educação.

Nesta pergunta tratou-se sobre o conhecimento dos entrevistados sobre os benefícios de se ter um pedagogo dentro das empresas. Mesmo com pouco ou nenhum conhecimento sobre tal função, os entrevistados responderam que a presença desse profissional poderia ajudar no relacionamento entre os funcionários e no aumento da eficiência no ambiente de trabalho. Essa resposta encontra respaldo em Vieira (2002),

quando diz que o pedagogo possui espaço nas organizações que percebem que precisam manter um ambiente de aprendizagem constante, sendo um articulador do processo de aprendizagem empresarial continuada, auxiliando na qualificação e na capacitação permanente dos recursos humanos.

Em seguida questionou-se sobre as possíveis estratégias que poderiam ser utilizadas para a melhoria e desenvolvimento dos funcionários e se eles as conheciam. Em resposta, disseram desconhecer essas possíveis estratégias, mas que adorariam que elas lhes fossem apresentadas para uma possível prática. Notou-se que há um interesse por parte dos entrevistados em abranger seus conhecimentos de forma que, mesmo com a não presença desse profissional, a prática de certas estratégias poderia ser benéfica a suas respectivas empresas. Porter (1989) diz que uma das principais características da estratégia é identificar em que ambiente uma organização compete, para encontrar as forças competitivas que podem atuar sobre ela, prevenindo-se de possíveis abalos, e ainda trabalhando para revertê-las em seu favor. Ao verificar também o nível de intensidade incidente, é possível que a companhia demarque estruturalmente seus pontos fracos e fortes, que podem ajudá-la sobremaneira nessa disputa.

Nesta pergunta teve-se como finalidade saber se eles possuíam conhecimento das funções praticadas por cada colaborador, visando ao desenvolvimento da empresa. Segundo os entrevistados, por se tratar de pequenos empreendimentos e em fase de evolução, eles estão a par de todo o processo e funcionamento da empresa e são capazes de apontar pontos a serem desenvolvidos ou melhorados em cada colaborador. Diante a isso, nota-se que ambas as empresas apresentam falhas no desempenho de seus colaboradores, seja elas por falta de capacitação ou a simples falta de informação e direcionamento.

De acordo com Moscovici, citado por Riva e Reali (2008, p.11):

O autoconhecimento só pode ser obtido com a ajuda dos outros que nos ajudam a ter uma percepção mais clara do que somos através do relacionamento interpessoal. Se o indivíduo tem percepção mais acurada de si, então, também tem percepção acurada da situação interpessoal, primeiro passo para agir de forma adequada e realística.

Questionados se saberiam descrever quais atribuições eles dariam ao pedagogo no trabalho com seus funcionários. Em resposta, apontaram que o fato de a maioria de seus funcionários se tratar de jovens e adolescentes, seria relevante um aconselhamento indagando a importância do estudo e do conhecimento acadêmico e profissional referente à execução das tarefas. Diante a isso, fica claro que há uma má formação acadêmica ou

Centro Universitário Governador Ozanam Coelho - UNIFAGOC
profissional dos funcionários, e a sua falta acarreta problemas internos entre colaboradores e suas respectivas funções.

Nesse mesmo sentido, Meister (1999, p.23) diz:

A educação não termina quando o aluno se forma na escola tradicional. Na antiga economia, a vida de um indivíduo era dividida em dois períodos: aquele que ia para a escola e o posterior a sua formatura, em que começava a trabalhar. Agora espera-se que os trabalhadores construam sua base de conhecimento ao longo da vida.

Esta pergunta buscou entender como são as relações humanas dentro das empresas. Segundo os entrevistados, a cooperação humana é fundamental em se tratando de desenvolvimento de habilidades. Eles destacaram que, hoje em dia, as empresas estão cada vez mais corporativistas, necessitam de trabalhar com mais pessoas e aprimorar cada vez mais habilidades como liderança, trabalho em equipe e o próprio cooperativismo. Desse modo, a cooperação humana se faz presente nessas empresas, pois há, na maioria das vezes, um bom relacionamento entre os funcionários. Para Stoner e Freeman (1999), foi com a necessidade de acabar com a desumanização do trabalho que veio a Teoria das Relações Humanas.

Este questionamento visou compreender se a relação humana entre eles e os funcionários era satisfatória. Dois deles disseram que sim, têm uma boa relação com o quadro de colaboradores; já o terceiro diz ter problemas com alguns funcionários que são de difícil diálogo e apresentam um nível alto de teimosia em relação às tarefas diárias exercidas. Notou-se que em uma das empresas se faz presente colaboradores problemáticos, seja por questões intelectuais ou por ignorância, esse comportamento pode gerar atrito entre patrão e funcionário, quebra de laços e em casos extremos o desligamento deste colaborador em relação a empresa. Entretanto, é dever da empresa, primeiramente, identificar a possível causa desse problema para depois iniciar uma tomada de decisão em relação a esse funcionário.

Neste pensamento Andriani (1991, p.94) afirma que:

As mudanças acontecem se houver ambiente para que elas ocorram. O peixe tem na água o seu ambiente para a sua sobrevivência. Para que uma organização possa caminhar para altos índices de qualidade e produtividade, é necessário que ela se abra para a participação dos funcionários. E a participação só ocorrerá de forma afetiva, se for gerado ambiente para tal; caso contrário, a participação não sobreviverá. Este ambiente começa a ser gerado, exercitando o respeito ao funcionário, ouvindo seus problemas de trabalho e antes de tudo, valorizado suas ideias.

Nesta pergunta tratou-se sobre se os entrevistados consideram que a presença de um profissional pedagogo poderia implementar melhorias em suas empresas e nas

Centro Universitário Governador Ozanam Coelho - UNIFAGOC
relações interpessoais entre os funcionários. Em resposta, disseram que, apesar de ser um assunto novo para eles, tal profissional poderia trazer melhoria às empresas e que é de grande importância o bom relacionamento entre funcionários. É fato que a presença desse pedagogo dentro das empresas pode gerar melhores resultados tendo como principal pilar o desenvolvimento dos demais colaboradores.

Neste sentido, Gomes (citado por ELEONORA, 2007, p.91) diz:

Estamos vivendo na sociedade do conhecimento, na qual o principal ativo de uma organização é o conhecimento de seus colaboradores. Portanto, torna-se imprescindível qualificar, especializar, atualizar e reter estas pessoas. E esta atualização começa pelo diálogo, palavra oriunda do grego que significa “livre fluxo de significados em um grupo”. Só assim é possível que novas ideias surjam, ampliando a percepção que cada indivíduo não conseguiria ter sozinho. Neste cenário, a educação corporativa é a chave para reter este capital intelectual.

Nesta pergunta diz: “Há algo a mais que vocês gostariam de acrescentar no que se refere à contribuição da Pedagogia Empresarial no que diz respeito a sua empresa?”. Em resposta, obteve-se um consenso de que o pedagogo empresarial seria de extrema importância dentro das empresas, pois ajudaria a estabelecer uma melhor comunicação entre os colaboradores, saberia aconselhar quando necessário e aumentaria o ritmo das atividades gerando, assim, o crescimento financeiro e intelectual tanto da empresa como dos funcionários. Nesse pensamento, é notório o quanto importante se faz a caminhada desse pedagogo juntamente à empresa e quanto prejudicial pode ser a ausência dele.

Dessa forma, Holtz (2006, p.6) diz:

[...] tanto na empresa como na pedagogia agem em direção a realização de ideias e objetivos definitivos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento da pessoa. Esse processo de mudança provoca no comportamento em direção a um objetivo, chama-se aprendizagem e especialidade da Pedagogia e do pedagogo.

A penúltima pergunta abordou se seria possível a implementação, hoje, de um pedagogo nas empresas dos entrevistados. Em resposta, disseram que seria possível, mas não necessário, devido ao baixo número de funcionários, mesmo sabendo das possíveis vantagens que seriam implementadas com esse profissional. Dessa forma entende-se que, de acordo ao tamanho da empresa e o comportamento e desempenho dos agregados, não seja tão necessário a presença desse pedagogo, uma vez que pode ser financeiramente inviável para as empresas participantes dessa pesquisa a contratação de um pedagogo, podendo esse ser substituído pelo próprio empresário caso haja ao menos um estudo mínimo da profissão para seguir o objetivo pedagógico. Destaca-se que “um dos propósitos da Pedagogia Empresarial é a de qualificar todo o pessoal da organização nas

Centro Universitário Governador Ozanam Coelho - UNIFAGOC
áreas administrativas, operacional, gerencial, elevando a qualidade e produtividade organizacional” (FERREIRA, 2010 citado por Ribeiro, 2004, p.9)

Por fim, a última pergunta diz: “A pedagogia no local de trabalho ainda é um aspecto pouco conhecido entre o público em geral. Após essa entrevista, deixe sua impressão sobre a importância desse profissional na área empresarial”. Em consenso, os entrevistados disseram ser inúmeros os benefícios que podem ser atribuídos à empresa com esse profissional e que acham fantástica a proposta da presença do pedagogo empresarial no ambiente de trabalho. Ao finalizar as entrevistas, ficou explícita a concordância de que ter esse profissional dentro das empresas pode garantir um melhor rendimento, visando uma reeducação comunicativa e profissional.

Seguindo essa linha de pensamento Lopes (2006, p.74) enfatiza que o Pedagogo Empresarial “promove a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva”.

Em caso de grandes empresas, é preocupante a falta de um pedagogo empresarial, visto que um dos maiores problemas é a má comunicação entre os funcionários, que pode acarretar sérios problemas à empresa e ao próprio funcionário. Trevisan (2003) afirma que, atualmente, um dos grandes desafios apresentados às empresas é o trabalho em equipe. Por isso, o pedagogo passa a desempenhar função especial na motivação, na articulação e na mediação do sistema educacional, com o intuito de atender às demandas de mercado, além de promover o crescimento pessoal e profissional dos empregados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo avaliar a atuação do pedagogo empresarial e suas contribuições, a fim de demonstrar a importância desse profissional dentro das empresas com o intuito de ajudar no desenvolvimento dos funcionários e na desenvoltura do ambiente de trabalho. A análise dos dados coletados provou que objetivo foi atingido, foi possível entender o conceito de pedagogia empresarial e a importância dessa prática com os colaboradores. Diante disso, sustenta-se que a presença desse pedagogo cria um ambiente saudável com a prática da comunicação mais expressiva por meio de falas, ações e vivências.

Através dos dados obtidos na literatura vigente, pode-se inferir que a atuação do pedagogo empresarial é de suma importância, uma vez que ele oferece diversos benefícios

Centro Universitário Governador Ozanam Coelho - UNIFAGOC
ao contratante a aos funcionários presentes na empresa. O trecho acima pode ser entendido como um pilar inicial sobre o início desse processo e a contextualização da pedagogia empresarial. Desse modo, obras como *Pedagogia Empresarial: As organizações como espaço-tempo de ensino-aprendizagem* são um exemplo de leituras para adquirir conhecimento sobre o ramo e suas extensões básicas.

Percebe-se que os gestores das três empresas situadas em Ubá, Minas Gerais, não possuíam conhecimento acerca da importância do pedagogo empresarial e descartaram a presença desse profissional em suas respectivas empresas, porque suas empresas são negócios pequenos e em estágio inicial de criação e desenvolvimento. Eles afirmaram serem capazes de cobrirem a falta desse profissional, mesmo que de forma básica e não capacitada. Essa não é a gestão ideal, porém, em casos de empresas grandes, isso seria uma maior preocupação, visto que a falta do pedagogo pode ocasionar a diminuição do rendimento dos colaboradores, gerando problemas financeiros e de gestão à empresa.

Com base nos fatos apresentados, é possível concluir que a atuação do pedagogo empresarial é de suma importância para o desenvolvimento da empresa e de seus funcionários, uma vez que esse profissional será capaz de identificar problemas e necessidades de cada colaborador, a fim de desenvolver o processo de capacitação e desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

- ANDRIANI, Carlos Sebastiani. Como implantar um sistema de qualidade para a reeducação de custos e o aumento das vendas. São Paulo: Tama LTDA, 1991.
- AZEVEDO, F *et al.* **Manifesto dos pioneiros da educação nova**, 1932.
- BOMFIN, David F. **Pedagogia no treinamento**: correntes pedagógicas no ambiente de aprendizagem nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.
- CADINHA, M.A. Conceituando Pedagogia e contextualizando Pedagogia Empresarial. In: Lopes, I., Trindade, A.B.; CADINHA, M. A. **Pedagogia Empresarial**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2008.
- CARVALHO, Rafael. **A importância de um profissional de pedagogia empresarial**. Disponível em: <https://www.edools.com/pedagogia-empresarial/>. Acesso em 20 mar. 2022.
- CRUZ, Giseli Barreto da. **Curso de pedagogia no Brasil**: história e formação com pedagogos primordiais. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2011.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

- FIREMAN, M. D. **O Trabalho do Pedagogo na Instituição Não-Escolar**. 2006. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2006.
- FIGARI, Silvia. Formación de los trabajadores y disputa de saberes en grandes corporaciones del sector automotriz y siderúrgico: la pedagogía del management. In: Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo - Estudios culturales - Narrativas sociológicas y literarias NB – Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas, 2018.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GOHN, M. **Educação não-formal e cultura política**. São Paulo: Cortez, 2007.
- GONÇALVES, Roseli. **A Pedagogia Empresarial e as práticas pedagógicas dentro da empresa**. Disponível em webartigos.com/artigos/a-pedagogia-empresarial-e-as-praticas-pedagogicas-dentro-da-empresa/14896/. Acesso em: 24 mar 2022.
- GOMEZ, Elizabeth. **Gestão da Organização Corporativa**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- HOLTZ, Maria Luiza Marins. **Lições de Pedagogia Empresarial**. Sorocaba:MH Assessoria Empresarial Ltda, 2006.
- LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LIBÂNEO, J. C. **Pedagogia e Pedagogos, Para Quê?** 3. ed. São Paulo: Cortez, 2000.
- LIBÂNEO, J. C. **Pedagogia e Pedagogos, para quê?**.8. ed. São Paulo: Cortez, 2005.
- MEISTER, Jeanne C. Educação corporativa: A Gestão do Capital Intelectual Através das Universidades Corporativas. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999.
- MENDONÇA, B. **A importância de um profissional de pedagogia empresarial**. Edools. Blog - planejamento, gestão e otimização de cursos e treinamentos. Disponível em: <https://www.edools.com/pedagogia-empresarial/>. Acesso em: 17 fev.2022.
- MINTO, L.W. **A educação da miséria: particularidade capitalista e educação superior no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2014.
- OLIVEIRA, L. **Pedagogia empresarial: Atuação do pedagogo nas organizações**. VI Colóquio Internacional “Educação e Contemporaneidade”. Sergipe, 2012, p.1.
- PAIVA, J. M. **Colonização e Catequese**. São Paulo: Arké, 2006.
- PASCOAL, Miriam. **O Pedagogo na Empresa e a Responsabilidade Social**

Empresarial. Educação: Teoria e Prática, 2007.

PORTER, M. E. **Estratégia competitiva:** técnicas para análise de indústrias e da concorrência. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

PRADO, A. **A Pedagogia Empresarial e a Educação Corporativa.** Artigo empreendedorismo. 20 fev. 2018. Disponível em: A pedagogia empresarial e a educação corporativa (cancaonova.com). Acesso em: 17 mar. 2022.

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

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia Empresarial:** Atuação do Pedagogo na empresa. 6. ed. Rio de Janeiro: Walk Ed., 2010.

RIBEIRO, Ferreira. **Recursos Humanos – o capital humano das organizações.** 8. ed., São Paulo: Atlas, 2004.

RIVA, Giovana; REALI, Klevi Mari. 2008. **Pedagogia empresarial.** Disponível em <http://www.unicentro/revistaeletronica/latusensu>. Acessado em 02 de março de 2012.


ROMANOWSKI, Joana Paulin. **Formação e Profissionalização docente.** Curitiba: Ibpx, 2007.

STONER, J.A.F; FREEMAN, R. E. **Administração.** 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1999.

TREVISAN, Neiva Vieira. Formação do Educador para Pedagogia nas Empresas. **Cadernos.** n. 21, 2003. Disponível em: www.ufsm.br/revistaeducacaoespecial. Acesso em: 02 Abr. 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIEIRA, Alboni Marisa Dudeque Pianovski. O Pedagogo e a Aprendizagem Empresarial. Tuiuti: **Ciência e Cultura**, n. 28, FCHLA 04, o. 11-44, Curitiba, mar. 2002. Disponível em: http://utp.br/tuiuticienciaecultura/ciclo_2/FCHLA/FCHLA%2028/PDF/art%201.pdf.



Mostra de Trabalhos em Educação
VOL XIII - 2023
Centro Universitário Governador Ozanam Coelho - UNIFAGOC