

# **Pedagogia empresarial: as funções destinadas ao pedagogo nesse meio**

## **Business pedagogy: the functions intended for the pedagogue in that medium**

<sup>(1)</sup>Joyce Oliveira Ribeiro, joyceribeiro893@yahoo.com.br

<sup>(1)</sup>Rosangela Benedita Ribeiro, roribeirodm@gmail.com

<sup>(1)</sup>Centro Universitário de Itajubá – FEPI, Av. Dr. Antônio Braga Filho, nº 687, Porto Velho, Itajubá – Minas Gerais.

Recebido: 05 de novembro de 2018; Revisado: 03 de abril de 2019

### **Resumo**

Diante transformações que vêm acontecendo no mundo corporativo, as portas das empresas estão se abrindo para novos profissionais dentre eles, o pedagogo. A pedagogia vem abrindo novos caminhos de trabalho para os profissionais da área, que ultrapassa o universo escolar, gerando sua inserção também no espaço das organizações. Nessa dimensão, a pedagogia empresarial tem se desenvolvido, pois, numa das áreas de trabalho do pedagogo. Assim o presente estudo tendo objetivo de apresentar as funções destinadas ao pedagogo no contexto empresarial, por meio de uma pesquisa bibliográfica. Tendo em visto que uma empresa é um espaço educativo, entra aí, então, o papel da pedagogia, atuando com estratégias e metodologias para buscar informações, conhecimentos e realizações de objetivos previamente definidos, tendo como resultado o melhor aprimoramento, a qualificação profissional e pessoal dos funcionários.

**Palavras-chaves:** Pedagogo, Pedagogia Empresarial, Empresa.

### **Abstract**

In the face of transformations that have been happening in the corporate world, the doors of companies are opening to new professionals among them, the pedagogue. Pedagogy has been opening new ways of working for professionals in the area, which exceeds the school universe, generating their insertion in the space of organizations as well. In this dimension, the entrepreneurial pedagogy has been developed, because, in one of the pedagogue's work areas. Thus, the present study aimed to present the functions aimed at the pedagogue in the business context, through a bibliographic research. Since a company is an educational space, there is, then, the role of pedagogy, acting with strategies and methodologies to seek information, knowledge and achievements of previously defined objectives, resulting in the best Professional and staff qualification.

**Key Word:** Pedagogue, Pedagogy Business, Company.

## **Introdução**

A pedagogia é conhecida como a arte de educar, e vem se expandindo, conseqüentemente a profissão de pedagogo perpassou por algumas evoluções. Seu trabalho passou a ser visto de maneira divergente, da qual se está habituada a ver, ou seja, em um ambiente totalmente escolar, entretanto essa profissão detém variáveis na contemporaneidade, como a atuação desse profissional na empresa.

A pedagogia é caracterizada como a ciência que trata da educação, dos seus métodos, dos princípios e investiga a realidade educativa, tanto no geral como no particular, tendo setores próprios de estudos voltados a vários contextos. Assim a pedagogia empresarial é também uma área interdisciplinar da educação, já que a contribuição desse profissional na empresa está diretamente ligada à finalidade educativa

A flexibilidade e fácil adaptação fez com que as empresas atentassem para o profissional de pedagogia, tendo em vista o aumento da produtividade de seus funcionários. Pois seu trabalho funcionará como uma ponte, onde busca-se atingir os objetivos propostos por

meio de treinamentos, fazendo com que os trabalhadores de um setor, por exemplo, estejam em constante atualização sobre seu trabalho. Porém é de fundamental importância que esse conteúdo seja transmitido de modo significativo, tendo em vista a eficiência do trabalho, considerando que o indivíduo possa fazer uso dos conhecimentos aprendidos em outros ambientes.

Ao longo do tempo o trabalho foi deixando de ser totalmente manual e se tornando cognitivo, a necessidade de ter trabalhadores em constantes atualizações, para que a produtividade da fábrica atenda à demanda da sociedade, se tornou o principal pilar dessa mudança.

Esse trabalho tem o objetivo de apresentar as funções destinadas ao pedagogo no meio empresarial, dando a valorização necessária, visto que muitas pessoas não sabem dessa atuação, e ainda acredita que essa profissão só pode ser exercida dentro do ambiente escolar.

## Material e Métodos

Essa pesquisa é identificada como pesquisa bibliográfica de cunho qualitativo, pois visa à produção de conhecimento sobre o trabalho do pedagogo no contexto empresarial e busca responder quais as funções atribuídas a ele nesse ambiente.

Segundo Espíndola (2018) o mercado de trabalho não volvia, em torno de desenvolvimento profissional, buscando suprir necessidades específicas daquele estabelecimento, sendo ele público ou privado. A valorização da mão de obra se dava por meio da realização de tarefas pré-determinadas aos trabalhadores. Não tendo pressa ou intensidade, visto que o objetivo seria um desfecho de perfeição para com o produto. Tempos depois essa concepção mudou e o mercado se tornou mais dinâmico, tornando eficiência, agilidade e qualidade indissociável.

Deste modo Holtz (2006) coloca que com a chegada dos processos de globalização, veio na perda da noção de ‘continuidade’ – (ato de pensar ser eterno ou insubstituível em uma empresa ou departamento correspondente). Ao integrar o elenco de uma empresa, seja

ela de grande ou pequeno porte, o trabalhador, acaba construindo uma concepção de posse sobre aquele local ou máquina de trabalho. Como exemplo ao verbalizar “a minha máquina estragou” e evidentemente, fazer o uso desse pronome possessivo, indica que ele tem uma visão onde acredita que o emprego será eterno ou até aposentar.

Com as mudanças, o trabalhador não é mais fixo em uma única função, pois a empresa vislumbra trabalhadores flexíveis e de fácil adaptação nos diversos setores. Assim a noção de “continuidade” acaba perdendo o sentido, já que o colaborador também teve que ficar dinâmico, tendo como peça chave o conhecimento.

Chiavenato (2005) apud Isabelle (2015), enfatiza que o trabalho está deixando de ser físico e se tornando cognitivo. O trabalho braçal está sendo deixado de lado para dar espaço ao trabalho criativo e inovador. Os trabalhadores deixaram de ser meros fornecedores de mão de obra, para se tornarem fornecedores de conhecimentos aliados à competência.

À medida que a sociedade se tornou tão complexa, há que se expandir a intencionalidade educativa para diversos contextos, abrangendo diferentes tipos de formação necessários ao exercício

pleno da cidadania. Nessa perspectiva, as referências e reflexões sobre as diversas formas e meios de ação educativa deverão também constar do rol de atribuições de um pedagogo, e, mais que isto, referendar seu papel social transformador (CARNEIRO E MACIEL, p. 2, s.d. apud NASCIMENTO 2010 p.62)

#### Entretanto

[...] é fundamental que empresas e profissionais se mantenham atualizados, por meio do processo de educação contínua, além de competir com o mercado globalizado. Para que esse processo ocorra de forma a impactar positivamente os resultados dos negócios, é preciso um profissional preparado para lidar com todos os aspectos que envolvam a formação e o desenvolvimento de competência dos indivíduos: o pedagogo (CLARO; TORRES, 2012, p. 215).

Dessa maneira “os melhores chefes conseguem resultados brilhantes porque são líderes educadores” (HOLTZ 2006, p. 16); o educador provoca o entusiasmo, estimula a qualidade das pessoas, é um incentivador positivo, para os envolvidos, a vida em grupo é feita de recíprocos inventivos, sugestões e treino através do seu modo de ser e do seu prestígio, que são os principais meios que emprega. Nunca emprega a discussão ou a pressão, desse modo o pedagogo é uma peça chave na empresa pois além de buscar estratégias, aplica os

novos conhecimentos aos setores ele também zela por uma relação intrapessoal de qualidade.

#### Resultados e Discussão

No ramo empresarial o pedagogo detém um papel importante dentro das empresas. Tendo a capacidade de provocar mudanças comportamentais, por meio de processo de capacitação e qualificação, tornando-lhes trabalhadores mais criativos, participativos, motivados e flexíveis, gerando assim melhorias dentro das empresas.

[...] tanto na empresa como na pedagogia agem em direção à 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 (HOLTZ 2006, p. 06)

Holtz (2006) coloca que as responsabilidades (funções) destinadas aos especialistas em pedagogia empresarial como:

- Conhecer e encontrar soluções práticas para a otimização da produtividade profissional;

- Conduzir os funcionários e dirigentes, da empresa, com a metodologia de treinamentos, indo em direção aos objetivos humanos e dos demais objetivos definidos.

- Promover atividades práticas necessárias, tendo em vista o desenvolvimento integral de todos os envolvidos, motivando-os positivamente com o objetivo de aperfeiçoar e otimizar a produtividade pessoal;

- Conduzir um bom relacionamento intrapessoal entre todos na empresa, por meio de ações pedagógicas que garantam harmonia, conseqüentemente, estimule a produtividade.

Para que se torne capaz de executar todas essas funções esse profissional deve ir além da pedagogia ter conhecimentos em outras áreas como: administrativa, psicológica e filosóficas. Esses conhecimentos são imprescindíveis no espaço empresarial.

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 de Desempenho. (RIBEIRO 2007, p. 13 apud Horta 2010 p.9)

Entretanto, não depende somente do querer do Pedagogo. A lista de necessidades básicas para que aconteçam mudanças significativas dentro de uma empresa, inclui fatores como: ética profissional, qualidade na gestão, responsabilidade social, inovação e os compromissos com o RH (Recursos Humanos).

O papel do RH é essencialmente educativo, ele trabalha na sensibilização e educação dos seus funcionários. Lidar com pessoas é um de suas principais características e faz parte de um dos principais desafios de uma empresa” (CHIAVENATO 2009 apud OLIVEIRA 2013 p 51)

A Pedagogia na Empresa tem seu surgimento vinculado à ideia da necessidade de formação e/ou preparação dos Recursos Humanos nas empresas. Nem sempre, as empresas preocupam-se com o desenvolvimento de seus recursos humanos, entendidos como fator principal do êxito empresarial

De um ponto de vista diferencial do pedagogo na empresa, Almeida (2006,

p.7) destaca alguns atributos para este profissional, como:

- Atuar com espírito crítico e analítico na vida social, por meio do trabalho educativo como mediador entre empresa e sociedade;
- Atuar na área de gestão de pessoas em organizações de diferentes portes, contribuindo na qualificação e atuação dos departamentos de RH, atendendo as novas tendências dos mercados;
- Atuar na gestão organizacional, na convivência em ambientes multiculturais, em processos de aprendizagem colaborativa e trabalho de equipe;
- Atuar nos sistemas educacionais, nas organizações empresariais e nas diferentes áreas da gestão de recursos humanos;
- Conhecer a educação continuada estando apto às novas circunstâncias de trabalho e ao pluralismo cultural atuando com imparcialidade, usando critérios justos para convivência profissional nas organizações empresariais;
- Contribuir para a formação de competências abrangentes;
- Desenvolver atividades que garantam o equilíbrio entre uma visão especializada e as inter-relações com o ambiente interno e externo das empresas, órgãos e instituições educativas;
- Dominar a utilização de tecnologias telemáticas de alta velocidade para conectar pessoas dentro e fora das organizações, visando a comunicação para a qualidade e produtividade
- Integrar os processos de gestão empresarial e relacionamentos internos e externos presentes na convivência profissional;
- Investigar, diagnosticar, executar e avaliar projetos integrados nas organizações, voltados para o desenvolvimento de pessoas;
- Planejar, executar, acompanhar e avaliar o

desempenho pessoal e profissional nas organizações empresariais;

- Ter competência e habilidades para o trabalho de desenvolvimento de atividades educacionais coletivas.
- (ALMEIDA, 2006, p.7)

Desse modo se torna evidente que as funções trazidas por Holtz (2006) e Almeida (2006), não fogem a realidade de formação do pedagogo, sua formação de caráter generalista oferece o suporte necessário para essa atuação. Entretanto ao desenvolver essas funções, desenvolve também o funcionário de maneira integral, alavancando assim o seu rendimento pessoal e conseqüentemente o da empresa.

### **Treinamento e desenvolvimento**

Oliveira (2013, p.34) aponta que por volta de 1980 tratou-se em primeira mão o termo “Pedagogia Empresarial”, quando surgiram raros cursos universitários sobre a matéria. O enfoque a princípio, no treinamento e desenvolvimento (T&D) de pessoas nas empresas. Estudos realizados na época evidenciam que o treinamento, na fase do planejamento e programação, tinha um caráter didático no que se refere à organização dos cursos, à criação dos objetivos, à seleção de conteúdo e recursos instrucionais e métodos de

avaliação. Incluía, também, a seleção de treinando e treinadores.

Treinamento é o processo educacional, aplicado de maneira sistêmica, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos. (CHIAVENATO 2009, p.288 apud TEÓFILO. 2013.)

Esses treinamentos têm o objetivo de auxiliar os indivíduos a gerar novas atitudes e técnicas, proporcionando um melhor desempenho e conseqüentemente gerando uma maior qualidade na produtividade da empresa.

Com advento da Qualidade Total, passam a ser empregados os termos Educação e Treinamento para diferentes funções. Educação referindo-se a uma visão mais ampla do desenvolvimento e crescimento do ser humano na empresa. Treinamento seriam as ações corretivas e preventivas das tarefas executadas no trabalho. Geralmente, a educação recebia um tratamento formal, com turmas em sala sob a orientação de docentes. Já o treinamento era realizado diretamente no posto de trabalho pelo supervisor imediato (FALCONI, 1999 apud BOSCHINI 2010 p.8).

Assim Chiavenato, (2010, p.357) afirma que os processos de aprendizagem, isto é, de alteração comportamental das pessoas por meio de quatro tipos de mudanças: diagnóstico, desenho, implementação e avaliação.

Para o autor a tecnologia influenciada pela modernidade da informação agrega valor e promove treinamento através dos recursos tecnológicos.

Propõe que as técnicas de treinamento são: leitura, instrução programada, treinamento em classe, [...] e as suas técnicas podem ser classificadas quanto ao uso, ao tempo e ao local e se baseiam na aplicação da teoria de aprendizagem. (CHIVENATO 2008 apud FELICIANO 2017 p.2)

As técnicas propostas por Chiavenato acabam sendo de conhecimento do pedagogo visto que comparados a uma sala de aula onde o pedagogo faz uso dessas técnicas, baseadas nas tendências pedagógicas e nas teorias de aprendizagem já conhecidas por ele, dessa forma a bagagem construída no ambiente escolar irá auxiliar e até mesmo irá favorecer o pedagogo, norteados os treinamentos.

### **Aprendizagem na empresa**

Desde crianças estamos sujeitos à aprendizagem individual e em grupo, tendo início na família nosso primeiro contato com uma instituição social. Mais tarde, na escola, o convívio com diferentes pessoas aumenta, o que pode ser caracterizado como uma mini sociedade.

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 aprendem, cabe à pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos (RIBEIRO 2003, p. 9 apud BATISTA 2014 p. 88).

Na empresa, as aprendizagens provêm de conhecimentos trazidos pelas experiências de cada trabalhador. Como na escola, uma empresa também se faz um local de convivência de pessoas de diferentes conhecimentos e realidades, e devido a movimentação ser corriqueira, pela admissão e demissão de funcionários, esses conhecimentos são transmitidos de pessoa para pessoa, propagando assim as experiências e o saber de cada colaborador para o grupo.

O pedagogo gerencia muito mais do que aprendizagens, gerencia um espaço comum, o planejamento, a construção e a dinamização de projetos, de cursos, de materiais didáticos, as relações entre o grupo de alunos ou colaboradores. Isso significa que não basta possuir inúmeros conhecimentos teóricos sobre determinado assunto, é preciso saber mobilizá-los adequadamente. (FRISON, 2004, p. 89 apud NASCIMENTO 2010 p.63).

As aprendizagens dos trabalhadores se dão por meio de: oficinas, trabalhos em grupos, cursos e trocas de

experiências, ou em estratégias desenvolvidas pelo pedagogo, a fim de atingir a produtividade (seja ela individual ou grupal).

Abrindo o leque de estratégias usufruída por esse profissional afim de atingir o objetivo ele pode abranger a ludicidade nesse ambiente corporativo, onde permite o profissional da educação utilizar dinâmicas e jogos onde ele permite conhecer a si mesmo, aceitar e mediar a própria personalidade, pois jogando a pessoa se desprende um pouco do real, momento pelo qual consente uma auto avaliação.

### **Conclusão**

Conclui-se que as funções destinadas ao pedagogo nesse meio não fogem a sua formação, pois ele ainda vai agir por meio da docência para aplicar os treinamentos, suas técnicas e teorias auxiliam nesse novo meio. E com as inovações do mercado de trabalho, o trabalho desse profissional torna-se uma espécie de mola propulsora, pois além de buscar novas estratégias e conhecimentos para alavancar o rendimento da empresa, ele presa pela aprendizagem significativa dos trabalhadores visando o seu desenvolvimento.

## Referências

ALMEIDA, L. SEEHABER, I.; COSTA, G. PEDAGOGIA EMPRESARIAL: a importância da valorização humana na empresa. **REI Revista de Educação do Ideau**, v. 7, n. 15, p. 1-13, jan./jul. 2012.

ALMEIDA, M. G. DE. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006. 224p.

BATISTA, V. N. B. Pedagogia empresarial e liderança: o diferencial nas organizações competitivas. **Educação**, v. 4, n. 1, p. 79-92, 2014.

BOSCHINI, C. S. **Pedagogia empresarial: a inserção do pedagogo na gestão de pessoas e a sua atuação nos processos de treinamento e desenvolvimento**. Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento – ICPD. 2010 Disponível em: <http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/12176/1/51500691.pdf>

BRASIL. **Resolução cne/cp 1/2006**. Diário oficial da união, Brasília, 16 de maio de 2006.

CHIVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro/RJ. Elsevier, 2010

ESPÍNDOLA, R. **A importância de um profissional de pedagogia empresarial**. edools, [s.l], mai. 2018. disponível em: <https://www.edools.com/pedagogia-empresarial/>. acesso em: 04 jul. 2018.

HOLTZ, M. L. M. **Lições de pedagogia empresarial**. MH Assessoria Empresarial S/C Ltda. 2006.

NASCIMENTO, A. S *et al.* A atuação do pedagogo em espaços não escolares: desafios e possibilidades. **Pedagogia em Ação**, v. 2, n. 1, p. 1-103, fev./jun. 2010.

OLIVEIRA, L. B **Pedagogia empresarial: uma análise da atuação do pedagogo em ambientes empresariais** 2013. 133 f. Dissertação de mestrado (Mestre em Ciências da Educação, especialização em Educação, Desenvolvimento e Políticas Educativas) - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia.

PAGANOTTI, I. **Vygotsky e o conceito de zona de desenvolvimento proximal**. [2011]. Disponível: <https://novaescola.org.br/conteudo/1972/vygotsky-e-o-conceito-de-zona-de-desenvolvimento-proximal>, jul. 2011.

RIBEIRO, A. E. DO A. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. 4 ed.. Rio de Janeiro: Wak, 2007.

TEÓFILO A. *et al.* Treinamento como ferramenta estratégica para o desenvolvimento corporativo. **In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, v. 1, p. 1-17, jun. 2013.

ZANARDI, M.C. et al. **Atividades lúdicas em ambientes corporativos: desenvolvendo o relacionamento interpessoal na visão dos colaboradores**, 2010.