Revista Khora, V. 5, n. 6 (2018) ISSN: 2358-9159

OS SABERES NECESSÁRIOS DO PEDAGOGO PARA ATUAR EM ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

Mônica da Silva Barria Vilela
Faculdades Integradas Campo-grandense - Fic
msbvilela@gmail.com

Maria Lícia Torres
Faculdades Integradas Campo-grandense – Fic
marialiciat@globo.com

Resumo: Este trabalho busca compreender a atuação e intervenção do pedagogo no âmbito empresarial, seus saberes necessários, suas habilidades e estratégias para desempenhar um trabalho de excelência a fim de alcançar os resultados desejados. A partir de análises bibliográficas, pretendeu-se conhecer como essa atuação ocorre, e como esse profissional da educação pode colaborar para a empresa na qual está inserido. A pesquisa justifica-se por se acreditar que a educação ocorre em muitos momentos da vida, assim como em diversos ambientes e sendo o pedagogo dedicado às práticas educativas, torna-se fundamental conhecer o quanto esse profissional denominado Pedagogo empresarial pode influenciar nas mudanças comportamentais, com o objetivo de contribuir positivamente para a construção do conhecimento e crescimento da empresa.

Palavras-chave: Educação, Práticas educativas e Pedagogo Empresarial**.**

Abstract: This present study seeks to understand the pedagogue's performance and interference in the business sphere; the necessary knowledge, the main abilities and strategies to develop a work of excellence in order to achieve the intended goals. From bibliographic analysis, a purpose to know how this procedure happens, and how this professional from the educational area can collaborate companies where he is inserted, is built. The research is motivated by the belief that education takes place in several moments in life, such as in different environments. When a pedagogue is dedicated to the educative practices, it becomes fundamental to recognize the importance of this professional, named Business Pedagogue, and how he may influence the workers' behavior changes, with the main intention to assist, positively, the company growth and its business knowledge development.

Key words: Education, Educative Practices and Business Pedagogue.

1.0 – **Introdução**

Os melhores chefes conseguem resultados brilhantes porque são líderes educadores.
Maria Luiza Marins Holtz (p.16, 2006).

O ser humano tem diferentes necessidades, pois são motivados por grande diversidade. Um fator pode motivar o comportamento de uma pessoa hoje e pode não ter força suficiente para estabelecer seu comportamento no dia seguinte. Esta muitas vezes não desenvolve seu papel com perfeição dentro da empresa. Por outro lado, a desmotivação manifesta-se com muito mais facilidade e requer um trabalho árduo para ser revertida. A desmotivação é uma consequência da falta de espírito coletivo e do planejamento da dinâmica de trabalho em todas as suas instâncias.

Pode-se dizer, então, que o pedagogo é um profissional qualificado e reconhecido dentro das Organizações Empresariais? Diante deste fato, a questão problematizadora para o tema em pauta é responder se a atuação do pedagogo pode contribuir de forma positiva para a construção de conhecimento e crescimento da empresa.

Os argumentos, os questionamentos e as dúvidas surgem em um âmbito empresarial, no qual é fundamental a atuação do pedagogo no bom relacionamento interpessoal, no crescimento da empresa, no conhecimento de Recursos Humanos (RH), na administração de conflitos, numa boa comunicação com as pessoas, entre outros requisitos exigidos pela empresa.

A realização deste trabalho foi possível através de pesquisas bibliográficas, com base nos seguintes autores: Libâneo, J. C. (2010); Oliveira, Ligia Bitencourt. (2012); Ribeiro, A. (2010); Abrantes, J. (2009); Nunes Sobrinhos, F. P. Lima, F. B. Nassaralla, I. Reis, A. C. Siqueira, L. S. (2004); Greco, M. G. (2005); Pascoal, M. (2007, p.190); Souza, Paulo Nathanael Pereira de. (1997); Pires, M. G.; Marcondes, R. C. (2004); Espíndola, Rafaela (2017); Holtz, Maria Luiza M. (2017); Junqueira, E. S.V; Tavares, H. M. (2017); Prado, A. A; SILVA, E. M ; Cardoso, M. A. B. S. (2017); Urt, S. C.; LINDQUIST, R. N. M. (2017); Trevisan, n. lameira, L. (2003).

Pode-se observar através da pesquisa os saberes necessários do Pedagogo para atuar nas Organizações Empresariais a fim de entender seu papel neste processo e contribuição, através das reflexões suscitadas, para sua formação profissional e para melhoria da educação do colaborador.

Compreender o papel do Pedagogo em outros espaços além da escola, suas estratégias e habilidades; identificar quais os saberes necessários, que o profissional deve obter para uma atuação com excelência dentro de uma Organização Empresarial; conhecer como acontece a

intervenção do Pedagogo na formação do indivíduo e na formação profissional presente no ambiente de trabalho; entender a importância do pedagogo ao utilizar seus conhecimentos, a fim de influenciar pessoas e motivá-las, com o objetivo de alcançar a excelência, atendendo as expectativas desejadas pela empresa, no qual atua são os objetivos a serem alcançados através do estudo.

Assim, o presente trabalho foi estruturado em três subitens, o primeiro esclarece o que é Pedagogia Empresarial, sua importância e necessidade. O segundo aponta os saberes necessários do pedagogo que atua em empresas e sua multifuncionalidade, Visibilidade de mercado, Visão estratégica, Interpessoalidade e o Auto parabéns. O terceiro e último estuda a atuação e intervenção do pedagogo na Empresa, sendo este o foco de estudo.

A consciência que vem se desenvolvendo sobre a importância do Pedagogo nas empresas ganha força graças ao novo contexto de intensa competitividade global que levou as empresas a adaptarem suas estruturas e seus modelos de gestão, ficando mais enxutas, flexíveis, delegando maiores responsabilidades aos colaboradores e, consequentemente, tendo de aumentar o leque de competências individuais e organizacionais para sobreviver no mercado.

1.1- O que é Pedagogia Empresarial?

A Pedagogia Empresarial foi marcada pela professora Maria Luiza Marins Holtz, na década de 1980, para designar todas as atividades de estímulo ao desenvolvimento profissional e pessoal realizada dentro das empresas, que envolviam cursos, projetos e programas de treinamento e desenvolvimento.

Os saberes é um conjunto de características do indivíduo que se divide em conhecimentos, habilidades e atitudes. O conhecimento exprime o saber teórico, deve fazer parte de um patrimônio da organização e ser democratizado por toda a empresa. A habilidade representa a prática. Por sua vez a atitude, a ação, o querer fazer. Segundo Ribeiro (2010, p. 11), "A pedagogia empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes diagnosticados como indispensáveis/necessários à melhoria da produtividade". 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 estão inseridas.

Holtz (2006, p. 1) diz que 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 os objetivos também definidos.

Apesar de o ato educativo ser de uma natureza não-material e os objetivos da empresa e escola não sejam iguais, pode-se falar que uma escola também reúne pessoas para a atuação de atividades com objetivos definidos. Existe também um líder, o Pedagogo, gestor e administrador, que a administra e lidera para a realização de seus objetivos educacionais. A prática adquirida por este profissional no âmbito escolar, contribui para o trabalho dentro da empresa.

O grande desafio seria como reformular as práticas de gestão empresarial para desenvolver os recursos humanos da empresa, contrapondo a visão do trabalhador como simples executor de tarefas. As empresas começam a perceber a necessidade da ação educativa no espaço de trabalho, o que, segundo Libâneo (2010), as empresas passaram a traçar estratégias a fim de atingir um nível de excelência capaz de atender o novo modelo exigido pelo mercado, com o investimento em educação continuada através de programas de treinamento para desenvolver e aprimorar os conhecimentos, habilidades e atitudes das equipes. A preocupação com a formação humana demandou um profissional apto a desenvolver programas de educação empresarial nas novas práticas de gestão de negócios. Esse fenômeno abriu portas para a inserção da pedagogia nas organizações, e o pedagogo passou a conquistar um espaço de trabalho no universo corporativo. Surge, então, o que chamamos de Pedagogia Empresarial.

Oliveira (2012) ressalta que a Pedagogia Empresarial existe, logo, para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças quanto em relação à ampliação e à aquisição de conhecimento no espaço organizacional, envolvendo-se com os conhecimentos e habilidades fundamentais para a melhoria do desempenho profissional.

A Pedagogia Empresarial, porém, tem o objetivo de implementar programas de qualificação, disseminando o conhecimento, traçando estratégias e metodologias que certificam uma melhor aprendizagem dos funcionários. Cabe à Pedagogia Empresarial valorizar o potencial de cada colaborador, respeitando sempre o limite de aprendizagem de cada um.

Espíndola (2016) ressalta uma mudança comportamental nas pessoas como o foco primordial, de modo que estas melhorem a qualidade da sua atuação profissional e pessoal. Logo, este profissional de pedagogia empresarial se torna uma pessoa crítica conforme à necessidade, capaz de adaptar-se a mudanças que favoreçam efetivamente o processo empresarial. Seu alvo principal deve ser uma apresentação prática e teórica da função da área de treinamento e desenvolvimento pessoal, assim como a sua utilização para alcançar metas da organização.

Compete à pedagogia empresarial a transmissão de técnicas de levantamento de necessidades, elaboração e programas de treinamento. E também entender e desenvolver formas de avaliar resultados em treinamento e desenvolvimento. A sociedade passa constantemente por uma

transformação, na qual o conhecimento se mostra cada vez mais valorizado, fazendo do aprendizado contínuo a garantia de sobrevivência. Neste caso, as empresas estão cada vez mais comprometidas com o desenvolvimento de seus colaboradores.

A Pedagogia Empresarial, assim, se caracteriza como mais uma oportunidade de atuação do pedagogo, o qual se torna um profissional respeitado em estruturar a Pedagogia dentro da empresa, ao lado do departamento de recursos humanos que desenvolverá treinamentos, dando assistência e coordenação de projetos viabilizados pela empresa. Em meio às necessidades direcionadas para as empresas, por qualidade na produção e no atendimento, algumas empresas se atentam em investir na qualificação dos funcionários, sendo assim o pedagogo ganha e conquista espaço na empresa.

Segundo Ribeiro (2007, p.17), nessa perspectiva, a Pedagogia ganha mais espaço para a atuação de seus profissionais, sendo o pedagogo especialista em educação, mesmo em espaço não escolar pode desenvolver atividades que proporcione transformações nos indivíduos.

Para Junqueira e Tavares (2009), em um viés sociológico, a educação segue as mudanças da sociedade adequando os indivíduos, formando e desenvolvendo o ser humano para que este se posicione de forma positiva perante a realidade. O mundo capitalista encontra-se numa condição real, onde a prioridade é a aquisição de bens e lucros. Nessa circunstância a empresa surge como a instituição que mais vem influenciando o mundo moderno, desempenha grande influência sobre o comportamento, sistema de valores, estilo de vida e até a personalidade. O executivo competente necessita ter bom relacionamento interpessoal, alto poder de negociação com os fornecedores, status social para si e para a empresa. As organizações estimulam esses funcionários a buscar novos tipos de conhecimento, a ampliar sua capacidade de comunicação e de convívio com fornecedores, clientes, colegas de trabalho, coordenando também a experiências inéditas ao enfrentar situações agradáveis ou incômodas.

Nesse contexto, a educação formal foi perdendo espaço para a informal. No Brasil exclusivamente a educação não foi capaz de acompanhar o ritmo acelerado do desenvolvimento industrial; as escolas públicas na década de setenta não tinham base para profissionalizar e formar o trabalhador requerido naquele momento. Logo a formação profissional passou a ter seu espaço, muito mais definido em locais informais, nos locais de trabalho ou por meio de treinamentos intensivos, coordenados por instituições ou pela própria empresa.

Conforme cita Urt e Lindquist (2004, s/n):

> O pedagogo começou a ser chamado para atuar na empresa no final da década de sessenta, início de setenta. Os princípios de racionalidade, eficiência e produtividade foram transportados da economia para a educação, de modo conciliatório com a política desenvolvimentista. A concepção de educação que predominava trazia consigo a ideologia desenvolvimentista, fundamentada nas teorias do Capital Humano, muito presente no cenário nacional, respaldando políticas e ações que visavam o aperfeiçoamento do sistema industrial e econômico capitalista. Na

década de 70, observou-se uma crescente automação do processo de trabalho, de novas tecnologias. No entanto, a classe trabalhadora se encontrava totalmente despreparada para o estágio de desenvolvimento industrial. O mercado de trabalho passou, então, a reclamar a profissionalização dos trabalhadores para acompanhar as mutações que estavam ocorrendo no mundo do trabalho, decorrentes de transformações tecnológicas. A escola encontrava-se despreparada para oferecer contribuições na profissionalização dos trabalhadores para que atendessem as perspectivas de desenvolvimento industrial. Sendo assim, buscaram-se outros mecanismos situados fora da escola formal para formar o trabalhador viável àquele momento. A formação profissional passou a ter seu âmbito cada vez mais definido no local de trabalho ou através de treinamentos intensivos, coordenados por instituições ou pela própria empresa.

O trabalho desempenhado pelo pedagogo surge em sua maioria no Departamento de Recursos Humanos, sendo que atualmente este departamento tem uma visão mais ampla dos fenômenos organizacionais.

Ribeiro (2010, p.10), argumenta que:

as ações deste departamento ultrapassam os aspectos instrumentais e tornam-se mais sensíveis à dinâmica das relações entre o indivíduo e sociedade; compreendem que o espaço organizacional é, sobretudo, um espaço da dimensão e da dignidade humanas.

Almeida (2006), afirma que o foco da Pedagogia Empresarial é "qualificar pedagogos e administradores para administrarem no âmbito empresarial, visando os processos de planejamento, capacitação, treinamento, atualização e desenvolvimento do corpo funcional da empresa". Ainda para este autor, esse tipo de formação do pedagogo deve capacitar "os profissionais para atuarem, em sintonia com os planos estratégicos das empresas em: Consultoria educacional; Educação continuada; Ensino a distância; Gestão de Pessoas; Treinamento empresarial."

1.2- Os saberes necessários do pedagogo na Empresa

O grande desafio é definir quais são os saberes essenciais ao pedagogo para exercer um papel transformador no universo do trabalho. Através da concepção de autores da educação e autores que discutem aspectos no mundo dos negócios, foi possível enumerar alguns saberes indispensáveis ao profissional da pedagogia bem como as tendências exigidas pelo mercado global. Ribeiro (2010) destaca cinco principais grupos que englobam os saberes essenciais ao educador, que são: Multifuncionalidade em que o profissional realiza sozinho várias funções; Visibilidade de mercado é ter uma visão ampla de como se encontra o mesmo; ter Visão estratégica é conhecer as metas da empresa e obter um olhar amplo dentro da desta, com o intuito de atingir os resultados esperados; Capacidade de inovação é ser capaz de criar algo novo com o propósito de contribuir para o crescimento da empresa; Interpessoalidade é uma boa comunicação entre a equipe; e **o Auto parabéns em que a autora apenas cita entre um dos saberes essenciais ao educador**. Neste sentido, o pedagogo é o elo de ligação entre a comunicação na empresa e uma educação centrada na pedagogia empresarial.

> Cada vez mais o conhecimento é percebido como fundamental para a competência organizacional (SANCHEZ; HEENE, 1997), e foi definido por Sanchez, Heene e Thomas (1996) como a habilidade para sustentar o desenvolvimento coordenado de ativos e capacidades, de maneira a permitir o auxílio para que a organização alcance seus objetivos. (PIRES; MARCONDES, 2004, p. 67).

Para iniciar a exposição dos saberes, cabe destacar uma contribuição de Laudares e Quirino (2006), que organizam os saberes que o pedagogo deve dominar: "saberes profissionais" e "saberes experiências". Os saberes profissionais referem-se ao conhecimento teórico adquirido na sua formação, seja em nível de graduação, pós-graduação ou extensão, que englobam os saberes pedagógicos, didático-curriculares, formas de organização da atividade educativa, e visão abrangente sobre o funcionamento da empresa. Os saberes experiências são aqueles adquiridos através da prática, e são subdivididos em saberes comportamentais-atitudinais, relativo ao comportamento e às vivências necessárias à atuação do profissional, e saberes crítico contextual, nos quais o pedagogo deve avaliar e refletir constantemente sobre suas práticas e conhecimentos. A visão dos autores representa a divisão dos saberes essenciais ao pedagogo em duas esferas: a do conhecimento e a da experiência.

O primeiro saber a ser destacado refere-se à compreensão das relações entre trabalho e educação. Nunes Sobrinho, Lima, Nassaralla, Reis e Siqueira (2004) acreditam que ao pedagogo é essencial pesquisar e conhecer sobre o mundo do trabalho e o "chão de fábrica", pois o universo corporativo é o seu espaço de trabalho. Eles afirmam que é inegável a incerteza de informações acerca das relações entre educação e trabalho dominados pelos educadores. Cabe a este profissional conhecer essas especificidades para poder ingressar no ambiente empresarial. O pedagogo deve desenvolver uma visão ampla do universo organizacional, investigando o trabalho no conjunto total das relações que o cercam.

O profissional da educação é uma ponte entre a equipe e o sucesso do negócio, representa função estratégica no bom funcionamento da organização, como destaca o fragmento:

> Enquanto articulador de propósitos organizacionais e individuais, o Pedagogo Empresarial pode ser considerado um líder que interage com outros líderes dentro da dinâmica organizacional. Desse modo, assume esse papel e entender suas nuances em si e nos outros permite o desenvolvimento de habilidades gerais e específicas, especialmente em termos da emissão de juízos acerca dos comportamentos, das competências e das habilidades a serem desenvolvidas. (RIBEIRO 2010, p. 10).

O segundo saber a ser destacado é a motivação, que aparece com um fator essencial ao bom desenvolvimento da equipe. Abrantes (2009) afirma que a motivação é um aspecto crítico no processo de gestão de pessoas e muito difícil de ser alcançado. Por outro lado, apresenta-se com muito mais clareza e exige um trabalho difícil para ser invertido. A desmotivação é um resultado da falta de espírito coletivo e do planejamento da dinâmica de trabalho em todas as necessidades.

Ribeiro (2010) aponta que desenvolver a motivação requer considerar a multiplicidade de motivos individuais dos sujeitos. Os comportamentos são motivados por eventos que ocorrem no mundo circundante, e o pedagogo deve compreender a ligação entre estímulo externo e resposta comportamental. Isso demanda identificar a necessidade de realização do indivíduo. O pedagogo precisa entender os processos motivacionais que identificam determinados sistemas e produzir ações que promovam o nível de envolvimento das pessoas com a sua própria aprendizagem. Abrantes (2009) ressalta que a motivação está intimamente ligada ao investimento que a organização direciona às pessoas, e isso inclui promover a boa qualidade de vida no trabalho.

A boa qualidade de vida depende de uma série de fatores: reconhecimento, clima organizacional, desenvolvimento humano, remuneração. Abrantes (2009) afirma que quando existe respeito, saúde, reconhecimento, segurança e motivação, o trabalho se torna uma fonte de enobrecimento e dignidade, caso contrário o mesmo se torna um fardo pesado, causando tristeza, depressão, doenças e acidentes.

O terceiro saber indispensável é a comunicação, pois uma relação interpessoal saudável e integrada resulta nos objetivos desejados nas Organizações. Comunicar é adaptar a mensagem ao entendimento do ouvinte de modo a garantir a real compreensão do que foi dito. Em uma empresa, é fundamental que as informações sejam disseminadas a todos os sujeitos que dela participam, pois a ausência de informações pode contribuir para o insucesso dos empreendimentos (ABRANTES, 2009).

Holtz (2006, p.125) afirma que é possível melhorar muito as relações humanas, identificando os "ruídos" da comunicação. Reconhecendo o quanto e como os "ruídos" atrapalham o entendimento e a compreensão entre as pessoas, passa-se a compreendê-las melhor e ser entendidos por elas e evitar situações graves de relacionamento. Há inúmeros "ruídos" que interferem na comunicação, atrapalhando a convivência, causando muitas vezes desarmonias graves. A Autora destaca alguns, como as Emoções negativas - emitir ou receber mensagens de maneira agressiva, antipática, com desinteresse, com desprezo, sempre quando não se está feliz consigo mesmo. Idiomas diferentes - que impedem totalmente a compreensão da mensagem. Linguagem confusa - com uso de palavras e termos desconhecidos ou pouco usados; com poucas palavras, deixando a mensagem incompleta, difícil de entender. Diferença de significados - de uma mesma palavra, de um gesto ou objeto, devido a lembranças passadas e a experiências negativas anteriores. Deficiências físicas - surdez, mudez, cegueira. Gestos desagradáveis - que simbolizam imagens ou conceitos negativos, ofensivos e agressivos. Valores diferentes - importância dada a usos e costumes adquiridos em educações diferentes.

Cabe ressaltar a importância do desenvolvimento desse profissional no âmbito das organizações, pois refere-se à capacidade de adequar / transformar conhecimentos e tecnologias. Ribeiro (2010, p. 34), destaca alguns saberes essenciais para o perfil adequado ao pedagogo empresarial, nas organizações contemporâneas. O trabalho em equipe é um ponto forte; o aperfeiçoamento dos saberes da organização é indispensável à conservação da própria equipe. Considerando que em uma equipe sempre existem alguns indivíduos que exercem forte influência sobre as decisões ou comportamentos dos outros, os demais demonstram que apenas se submetem as determinações do líder. Acrescenta-se, ainda, que trabalhar em equipe pressupõe compreender que a cooperação é um valor profissional. Dirigir um grupo de trabalho, conduzir reuniões não são apenas distribuir a fala dos participantes ou controlar para que a pauta seja respeitada; significa "dar vida" à equipe que dela participa. Para que esse papel seja exercido a contento, é primordial que a equipe não confunda liderança com autoridade administrativa. Enfrentar e analisar em conjunto situações complexas, práticas e problemas profissionais fazem com que o pedagogo exerça um papel primordial na prevenção de conflitos. Embora o conflito seja inerente às relações humanas, há de se ter o cuidado para trabalhar intelectualmente sobre o que reúne e o que separa, desenvolvendo-se formas de lucidez que permitam uma maior clareza sobre os "reais" desafios do conflito que surge.

O pedagogo, conhecedor da ciência da educação, torna-se um profissional qualificado para atuar junto à empresa, melhorando as estratégias de ensino, de maneira didática, criativa, com qualidade, de maneira motivadora, visando o desempenho de cada indivíduo em seus aspectos profissional e pessoal.

Ribeiro (2007, p.32) defende que os:

> […] requisitos principais de um departamento de recursos humanos ou de um setor responsável pela formação profissional à elevação do potencial de aprendizagem existente nos demais departamentos e o fortalecimento da aprendizagem no próprio espaço de trabalho.

1.3- Atuação e intervenção do pedagogo na Empresa

O indivíduo exerce um papel fundamental dentro de uma empresa; assim, deve ser considerada a chave do sucesso da organização. Seu comportamento deve ser atentamente observado nesse espaço, visto que suas ações determinam o desenvolvimento do negócio. Abrantes (2009) ressalta que todo ser humano é dotado de múltiplas inteligências, e o grande desafio é saber estimular essas inteligências, a saber: Verbo-Linguística, Lógico-Matemática, Viso-Espacial, Cinestésico-Corporal, Musical, Existencial, Interpessoal, Social, Pictórica, Emocional, Naturalista e Intrapessoal. Atingir o objetivo da organização depende do trabalho que é desenvolvido pelas pessoas, e o pedagogo aparece como o mediador dessas inteligências. É

importante ressaltar que cada inteligência pode ser aplicada em determinado tipo de situação. Quando estimulada pode contribuir com resultados significativos nas Organizações empresariais. O profissional de pedagogia deve conhecer e aprimorar essas habilidades para se tornar capaz de conduzir as inteligências dos recursos humanos da instituição. Ao dominar esse conhecimento, ele se torna capaz de propor ações potencializadoras das capacidades humanas, com intuito de proporcionar o crescimento do indivíduo e da organização, por meio de situações de aprendizagem.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394/96 enfatiza em seu artigo 40 que a educação profissional precisa desenvolver habilidades e competências para promover um aprendizado. Entende como sendo o espaço fora do ambiente escolar, também um local de aprendizagem. No Artigo 40 destaca: "A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho." (SOUZA, 1997, p.67).

O pedagogo, nesse novo contexto educativo, trabalhará com um grupo de pessoas baseando-se em atividades com objetivos específicos para que haja aprendizagem e buscando estratégias e metodologias que garantam um ganho de conhecimento significativo (RIBEIRO, 2010). Mas, para que suas práticas sejam desenvolvidas com êxito dentro da empresa, o pedagogo empresarial precisa ter um vasto conhecimento dos comportamentos humanos dentro do âmbito empresarial, pois toda sua prática estará direcionada no desenvolvimento de pessoas.

O espaço de atuação nas Organizações Empresariais proporcionará ao profissional uma prática vinculada ao caráter educativo, favorecendo assim o desenvolvimento das pessoas envolvidas, além de avaliar e identificar problemas no contexto da empresa. Por isso, destaca- se o papel da Pedagogia nesse espaço educativo:

> 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, tendo sempre como pano de fundo a realização de ideias e objetivos precisamente definidos. Tem como finalidade principal provocar mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto a qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal (RIBEIRO, 2010, p. 11).

Greco (2005, p. 4) comenta que esse novo profissional precisa atuar em sintonia com os outros profissionais de gestão, pois

> Assim será possível elaborar e consolidar planos, projetos e ações que vise em colaborar para a melhoria da atuação dos funcionários, bem como para melhorar o desempenho da empresa. [...] O que o pedagogo empresarial busca é efetivar os saberes corporativos e como seu domínio colaborará para a melhoria do clima organizacional, da qualidade laboral, da qualidade de vida e aumento da satisfação pessoal de todos. A atuação do pedagogo empresarial está aberta. É ampla e extrapola a aplicação de técnicas visando estabelecer políticas educacionais no contexto escolar. Sua atuação avança sobre as pessoas que fazem as instituições e empresas de todos os tipos, portes e áreas.

Desenvolver pessoas é mais do que instruir, e sim possibilitar que elas se desenvolvam em todas as suas habilidades e se tornem competentes no que fazem. Orientar é mais do que transmitir ensinamentos, é enriquecer a pessoa humana, e o pedagogo deve conceber a educação como forma de humanizar os indivíduos.

Para Prado, Silva e Cardoso (2013), sua habilidade em lidar com a comunicação e aprendizagem faz com que ele coordene as pessoas e conduza suas reais funções, não modificando seu comportamento, mas ajudando o funcionário a encontrar seu verdadeiro potencial, para que possa executar sua função de acordo com as necessidades na Organização Empresarial. Dentro das organizações, esse profissional irá planejar, executar, desenvolver e avaliar programa e projetos educacionais, a fim de observar o desenvolvimento pessoal sob o desempenho e orientando-o como responsável nas mudanças de mentalidade e cultura.

Segundo Ribeiro (2010, p.13), há diversas possibilidades de atuação do pedagogo empresarial; um processo de formação mais eficaz inclui disciplinas, com o 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.

O ser humano é fundamental para as organizações. O sucesso depende essencialmente das pessoas; o fundamental para que seja alcançado os objetivos da empresa é o treinamento; ele será a base para o diferencial.

"O profissional de recursos humanos, incluindo se aqui o pedagogo empresarial, é o responsável por preparar e desenvolver as pessoas para que, independentemente do setor em que trabalham, tragam os resultados esperados" (RIBEIRO, 2010, p.155).

O mercado de trabalho exige atualização através das mudanças ocorridas nos dias atuais; nesse sentido, o pedagogo empresarial deve ser reconhecido nas organizações, pois auxilia no crescimento dos indivíduos por intermédio de atividades formativas, lida o lado humano dos funcionários e procura estimular o trabalhador nas dimensões intelectuais, físicas, emocionais, entre outras. Atua sempre com dedicação, utiliza métodos de autocontrole para compreender e suprir as exigências do mercado.

Conceitua-se a existência de pontos essenciais para o êxito de atividades de treinamento e que essas dependem de uma atuação eficaz do pedagogo empresarial. Dentre eles pode-se destacar sólido domínio sobre o planejamento e precisão / clareza de linguagem.

O Pedagogo empresarial deve ter cuidado para não trocar um planejamento educacional (processo de ensino aprendizagem voltado à escola) com as atividades desenvolvidas no âmbito

empresarial. Há de ter uma visão precisa (tanto quanto possível) do que se pretende com o treinamento/formação de recursos humanos dentro de um espaço de tempo previamente demarcado (mesmo que dentro de uma política empresarial mais abrangente; as atividades de treinamento/formação atendem a objetivos/necessidades específicos a serem enfrentados em curto prazo. (RIBEIRO, 2010, p.109).

É necessário ter clareza nos termos de conhecimento, controle ou atitude dos treinados, para saber o que se pretende com o resultado esperado. Além disso, é importante ressaltar que o planejamento efetivo não seja feito com belas palavras, é de grande valia que as formulações sejam bem definidas e enfoquem o pretendido.

Holtz (2006, p.13) ressalta as responsabilidades do pedagogo empresarial para desenvolver um trabalho com excelência: conhecer e encontrar as soluções práticas para as questões que envolvem a otimização da produtividade das pessoas humanas - o objetivo de toda Empresa, ou seja, conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares e sociais da Empresa onde trabalha. Conduzir com atividades práticas as pessoas que trabalham na Empresa - dirigentes e funcionários - na direção dos objetivos humanos, bem como os definidos pela Empresa. Promover as condições e atividades práticas necessárias - treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões, etc, ao desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente (processo educativo), com o objetivo de otimizar a produtividade pessoal. Aconselhar, de preferência por escrito, sobre as condutas mais eficazes das chefias para com os funcionários e destes para com as chefias, a fim de favorecer o desenvolvimento da produtividade empresarial. Conduzir o relacionamento humano na Empresa, através de ações pedagógicas, que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade.

Para Ribeiro (2007, p.20-21), a educação no âmbito empresarial deve proporcionar uma formação profissional e não apenas a sua atuação na empresa; as estratégias devem levar os indivíduos ao desenvolvimento de competências e habilidades para ser um profissional atualizado.

Observa-se que o pedagogo poderá ajudar na formação dos profissionais ligados à educação continuada que humaniza o homem. Isso o faz conhecedor de si e de outros; faz com que este se relacione positivamente com seus semelhantes. Não se pode pensar que o pedagogo tem uma estratégia mágica para atuar, o que se sugere é uma diversidade de atividades voltadas para o conhecimento que relacione as ações dos indivíduos e um planejamento voltados à formação continuada direcionando as necessidades da empresa.

O pedagogo irá desenvolver a sensibilidade e a conduta de modo que respondam às exigências dos colaboradores e da organização proporcionando um ambiente de aprendizagem, de colaboração e trabalho em equipe. Sendo assim, o pedagogo empresarial tem o dever de ser crítico e visionário capaz de se ajustar as mudanças, contribuir de fato para o processo empresarial com o propósito de se apresentar de forma prática e teórica a função da área de funcionamento pessoal. Nesse novo olhar, esse profissional deve refletir em uma educação que se amplie além dos muros da escola, avaliar e ser decisivo, pois irá vincular o empregador / pessoal que fará mudanças necessárias por meio de projetos juntamente com o RH (Recursos Humanos), para promover relação dentro da empresa; logo, poderá alcançar resultados positivos nas áreas sob as duas esferas trabalhadas, contribuir significativa nos projetos da empresa, ou seja, na sua organização como um todo.

Considerações Finais

Mediante a realidade competitiva existente no mercado de trabalho atualmente, as mudanças nas organizações e na sociedade em geral fazem surgir a exigência de um profissional qualificado em instruir o indivíduo dentro das empresas, ou seja, dar uma oportunidade a um profissional apto que trabalhe com os colaboradores de uma forma motivacional e educativa, fazendo com que esses profissionais se sintam prestigiados em seu ambiente de trabalho e principalmente como seres humanos.

Hoje em dia, as grandes empresas descobriram que também vale a pena investir nos funcionários e que não é suficiente ter apenas máquinas modernas de melhor estrutura; nesse contexto, o Pedagogo empresarial torna-se primordial dentro das Organizações, pois é o profissional mais apropriado para treinar, capacitar e motivar pessoas, ou seja, é um dos profissionais mais adequados para atuar dentro das Organizações Empresariais.

O trabalho também passa a ser mais individual nas empresas com o avanço da tecnologia; cada funcionário fica em seu setor, isso faz com que as pessoas fiquem distantes uma das outras, pois não há mais tempo para o diálogo; elas não conseguem mais relacionar-se, elevando assim o nível de estresse e a falta de equilíbrio emocional entre elas .

Observa-se que os colaboradores precisam estar sempre em processo de educação, além dos muros da escola, uma educação que vise melhorias no comportamento das pessoas e nas relações com o outro, em seu cotidiano. A educação permite que o indivíduo se desenvolva como um todo, melhorando seu desempenho pessoal e profissional, desta maneira a educação

necessita acontecer também dentro das empresas, para contribuir com o aprendizado e desenvolvimento pessoal.

Sendo assim, o pedagogo deve ser cada vez mais reconhecido e valorizado como um profissional indispensável no âmbito empresarial, tendo em vista que os processos educativos no ambiente de trabalho são permanentes e fundamentais para o desenvolvimento das pessoas, contribuindo assim positivamente para a organização, a qual deve conscientemente valorizar e prezar pela humanização de sua atuação dentro das Organizações Empresariais.

Agradecimentos

Primeiramente agradeço a Deus por ter me dado a oportunidade de cursar Pedagogia, que inicialmente era simplesmente uma opção de graduação e se tornou uma porta aberta para sonhos gerados durante o curso. Ao meu querido e amado esposo Victor Paulo pelo companheirismo, compreensão e incentivo, no qual esteve ao meu lado me ajudando a superar os desafios. A minha mãe por ter contribuído positivamente, para a continuação desse projeto. Aos professores pelo conhecimento conquistado, a estimada orientadora Maria Lícia, pela paciência, dedicação e carinho, e por todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a conclusão deste trabalho.

Referências Bibliográficas:

ABRANTES, J. **A Pedagogia empresarial nas Organizações que Aprendem**. Wak Editora, Rio de Janeiro. 2009.

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

ESPÍNDOLA, Rafaela. **A Importância de um Profissional de Pedagogia empresarial.** Disponível em: <https://www.edools.com/pedagogia-empresarial/> Acesso em: 18.Out.2017.

GRECO, M. G. **O pedagogo empresarial.** Disponível em: <http:// www.pedagogiaemfoco.pro.br/pemp00.htm>. Acesso em: 03 Jun. 2017.

HOLTZ, Maria Luiza M. **Lições de pedagogia empresarial**. MH Assessoria Empresarial Ltda., Sorocaba SP, 2006. Disponível em: https://2dc236b5-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/agestaoeducacional/ebooks/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf Acesso em: 01 out. 2017.

JUNQUEIRA, E. S.V; TAVARES, H. M. **Pedagogia empresarial:** *Uma Função Técnica ou Ideológica?* Disponível em: http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv1n1/5_Pedagogia_empresarial.pdf. Acesso em: 18. Out.2017.

LAUDARES, João Bosco; QUIRINO, Raquel. **O pedagogo do trabalho:** *perfil profissional e saberes necessários para a atuação.* Revista Tecnologia e Sociedade, Curitiba: Editora UTFPR, n.6, p.73-94,1ºsem/2008. Disponível em: <http://revistas.utfpr.edu.br/ct/tecnologiaesociedade/index.php/000/article/view/6>. Acesso em: 02/07/2017.

LIBÂNEO, J. C. **Pedagogia e Pedagogos, para quê?**.12ª edição. São Paulo: Editora Cortez, 2010.

NUNES SOBRINHOS, F. P. LIMA, F. B. NASSARALLA, I. REIS, A. C. SIQUEIRA, L. S. **O perfil profissional do pedagogo nas instituições:** *análise de relatos verbais*. In: NUNES SOBRINHO, F. P. NASSARALLA, I. (Orgs.). **Pedagogia Institucional:** *Fatores Humanos nas Organizações.* 1ª edição. Rio de Janeiro: Zit Editora, 2004.

OLIVEIRA, Ligia Bitencourt. **Pedagogia empresarial**: *atuação do pedagogo nas organizações*. Sergipe: VI Colóquio Internacional, 2012.

PRADO, A. A; SILVA, E. M ; CARDOSO, M. A. B. S. A **Atuação do Pedagogo na Empresa:** *A Aplicação Eficiente e Eficaz da Pedagogia Empresarial*. Disponível em: https://publicacoes.fatea.br/index.php/eccom/article/view/593/423. Acesso em: 02/10/2017.

PIRES, M. G.; MARCONDES, R. C. **Conhecimento, inovação e competência em organizações financeiras**: *uma análise sob o ponto de vista de gestores de bancos*. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 8, n. spe, 2004.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral, **Pedagogia Empresarial:** *atuação do pedagogo na empresa.* Rio de Janeiro: Wak, 2007.

RIBEIRO, A. **Pedagogia Empresarial**: *atuação do Pedagogo na Empresa*. Rio de Janeiro.2010.

SOUZA, Paulo Nathanael Pereira de; SILVA, Eurides Brito da**. Como entender e aplicar a nova LDB:** lei nº9.394/96. São Paulo: Pioneira, 1997.

TREVISAN, N.; LAMEIRA, L. **Formação do Educador para a Pedagogia nas Empresas.** Cadernos, Ed.2003, n. 21. Disponível em: <htttp://coralx.ufsm.br/revce/ceesp/2003/01/a6.htm>. Acesso em: 01/07/2017.

URT, S. C.; LINDQUIST, R. N. M.**O pedagogo na empresa**: *um novo personagem nas novas formas de sociabilidade do trabalho*. ANPED SUL, 2004, Curitiba - PR Editora da PUC/PR, 2004. v. 1. Disponível em: <http://www.propp.ufms.br/ppgedu/geppe/artigonovosonia.htm.> Acesso dia 18 out.2017.