

O PEDAGOGO NO AMBIENTE EMPRESARIAL: A EMPRESA COMO ESPAÇO DE ATUAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES

José Voste Lustosa Júnior ¹
Lílian Cristina Gomes de Souza e Silva ²

RESUMO

O mercado de trabalho vem sofrendo constantes transformações, estabelecendo a cada dia maiores exigências aos trabalhadores para que eles se tornem mais capacitados nos seus ambientes laborais ao se depararem com desafios e serem capazes de entregar melhores resultados. Nesse sentido, o conhecimento dentro das organizações passa a ser valorizado e os investimentos na educação dos trabalhadores se tornam uma prioridade fazendo com que as empresas fiquem cada vez mais rentáveis e competitivas. Devido a esse contexto, a pedagogia adentra ao ambiente empresarial na perspectiva de identificar as necessidades e deficiências do trabalho que requerem treinamentos, qualificando os colaboradores e assim, tornando-os mais capazes, produtivos, motivados para o trabalho, gerando também mais rentabilidade, lucros e crescimento para as empresas. Partindo destas constatações, passou-se a formular ideias acerca da aprendizagem no espaço laboral, o que fez direcionar esta pesquisa a analisar a prática da atuação do pedagogo no ambiente empresarial e suas contribuições para a gestão de pessoas. O método utilizado para este estudo foi uma revisão narrativa da literatura, com abordagem qualitativa. Como embasamento teórico, foram utilizadas pesquisas de estudiosos da área da pedagogia no contexto empresarial, aprendizagem organizacional e atuação do pedagogo em ambientes não escolares. No desenlace deste estudo, foi possível constatar que no ambiente empresarial é necessário ter um profissional pedagogo como responsável pelas aprendizagens, qualificação e desenvolvimento do trabalhador. Notou-se também que, a área da pedagogia empresarial, ainda precisa conquistar seu espaço dentro das organizações como parte integrante da equipe de gestão de pessoas, e também, como uma área que contribui para o processo de treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores por meio de atividades educativas formativas.

Palavras-chave: Educação na empresa, Aprendizagem organizacional, Pedagogia empresarial, Pedagogo, Gestão de pessoas.

INTRODUÇÃO

Os questionamentos sobre o que é pedagogia empresarial, o que o pedagogo é capaz de fazer em uma organização e qual a importância do pedagogo no ambiente laboral

¹ Professor da Educação Básica, especialista em Supervisão e Gestão Educacional e em Educação Jesuítica pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Graduado em Licenciatura em Pedagogia pela Universidade Federal do Piauí e em Gestão de Recursos Humanos pelo Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Piauí, vostejunior@hotmail.com;

² Professora Mestra em Gestão e Tecnologia em Educação a Distância. Especialização em Administração de Recursos Humanos pela Universidade Federal do Piauí. Bacharel em Administração. Professora Mestra, vinculada ao Departamento de Gestão e Negócios (DGN) do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Piauí, lilian.cristina@ifpi.edu.br.

de uma empresa, tem sido muito presente nos discursos de outros profissionais que compõem esse espaço, pois ao longo do tempo, nossa sociedade ficou marcada pela ideia de que o processo educativo acontece somente dentro do âmbito escolar e que apenas neste espaço formativo o profissional de pedagogia poderia atuar aplicando suas habilidades e competências advindas da sua formação acadêmica.

No entanto, mediante as transformações da sociedade e as novas exigências por ela estabelecida, o processo educativo se tornou prioridade não só da escola formal, mas também de outros espaços cujo o foco é a capacitação e aprendizagem humana. Portanto, a necessidade do conhecimento passou a ser um recurso fundamental para os indivíduos no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a Pedagogia, definida como Ciência da Educação que estuda, investiga, analisa, explica e procura compreender os processos de ensino-aprendizagem, pode contribuir na perspectiva de identificar as necessidades e deficiências do trabalho que requerem aquisição de conhecimento, treinamentos, qualificação dos colaboradores, tornando-os mais capazes e as empresas mais lucrativas.

A partir destas constatações, esta pesquisa tem como objetivo analisar a prática da atuação do pedagogo no ambiente empresarial e suas contribuições para a gestão de pessoas. A intenção é perceber o pedagogo como articulador da educação, formador de pessoas e construtor de aprendizagens no âmbito da empresa.

O artigo está estruturado em três partes. Na primeira, apresenta-se uma breve introdução da temática de estudo e anexa a essa mesma seção, a metodologia. Na segunda parte, é exposto uma análise das contribuições dos teóricos que ajudam a esclarecer mais sobre a área da pedagogia empresarial e a discutir as contribuições do pedagogo no ambiente empresarial. E por fim, na terceira parte, finaliza-se tecendo reflexões nas considerações finais, dos futuros caminhos que essa área deve seguir para conquistar cada vez mais o seu espaço nas empresas.

METODOLOGIA

O método utilizado para este estudo foi uma revisão narrativa da literatura, com abordagem qualitativa. Uma pesquisa com essa abordagem, segundo Severino (2000), evidencia-se o processo de busca, análise e descrição de um corpo do conhecimento em busca de resposta a uma pergunta específica e não utiliza critérios explícitos e sistemáticos para a busca.

Como embasamento teórico, foram utilizadas pesquisas de estudiosos da área da pedagogia no contexto empresarial, aprendizagem organizacional e atuação do pedagogo em ambientes não escolares, tais como: Almeida e Costa (2012), Azevedo e Generoso (2015), Figueiredo e Figueiredo Neto (2013), Ribeiro (2010) e Lopes, Trindade e Cadinha (2011).

REFERENCIAL TEÓRICO

O mercado de trabalho vem sofrendo constantes transformações e estabelecendo, a cada dia, mais exigências aos trabalhadores para que eles se tornem cada vez mais capacitados e preparados para agirem frente essas mudanças que ocorrem nos seus ambientes laborais. Nesse sentido, os conhecimentos dentro das organizações passam a ser valorizados e os investimentos na educação dos trabalhadores se tornam uma prioridade fazendo com que as empresas fiquem cada vez mais rentáveis e competitivas.

A partir disso, Pereira, Costa e Caran (2010) evidenciam que as constantes mudanças e modernização nos processos das organizações têm contribuído para que elas despertem interesses na área de gestão do conhecimento, passando assim, a investir mais na capacitação, no treinamento e no desenvolvimento dos seus colaboradores.

Assim, por estarem inseridas numa nova ambiência de constantes mudanças, as empresas percebem que seus crescimentos, bem como suas possibilidades de sucesso não estão mais atrelados na força física, pautam-se agora na busca por talentos e nos investimentos na educação, qualificação e aprimoramento de seus colaboradores e com isso atingir melhores resultados, obtendo êxito no mercado.

Sbaraini et al. (2015), contribuem para essa discussão dizendo que,

Apostar na educação é acreditar nas mudanças benéficas que elas podem trazer para a empresa, pois por um lado, a educação permite que o indivíduo se desenvolva como um todo e por outro, ela melhora o seu potencial profissional e pessoal. Por isso, as empresas estão investindo cada vez mais em ações que promovam educação continuada e mais qualificada aos seus colaboradores (SBARAINI et al., 2015, p.05).

Nessa perspectiva da melhoria do potencial profissional e pessoal do trabalhador é que a pedagogia, associada por muito tempo exclusivamente aos espaços escolares, está ampliando sua atuação. Figueiredo e Figueiredo Neto (2013, p. 74) afirmam que “a pedagogia está criando uma nova postura na sociedade contemporânea. Uma vez que, sua

ação educativa está presente em todos os setores da sociedade, desenvolvendo espaço em diversas áreas do conhecimento”.

Devido a esse contexto, surge a pedagogia empresarial no âmbito das organizações diante dessas novas necessidades sobre a qualificação e aprimoramento das tarefas do trabalhador, reorganizando a partir de agora, o modo como as atividades e as aprendizagens acontecem dentro das empresas. Sbaraini *et al.* (2015, p.03) colaboram a esse pensamento dizendo que “a pedagogia empresarial surge da necessidade da carência educacional nas empresas e da busca pela excelência, através da capacitação e do treinamento”.

Desse modo, isso mostra que o capital humano quando estimulado, valorizado e motivado dentro das empresas, resulta em mais sinergia entre os colaboradores e na transformação das organizações em empresas mais competitivas e de sucesso. Portanto, conforme diz Ribeiro (2010, p. 12), “a pedagogia empresarial é vista como um elemento de articulação entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias organizacionais”.

Tendo o seu surgimento vinculado à ideia da necessidade de formação, qualificação, aprimoramento e preparação dos recursos humanos nas empresas, Ribeiro (2010) acrescenta ainda que a pedagogia empresarial,

Se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes diagnosticados como indispensáveis/necessários à melhoria da produtividade. Para tal implanta programa de qualificação/requalificação profissional, produz e difunde o conhecimento, estrutura o setor de treinamento, desenvolve programas de levantamentos de necessidades de treinamento, desenvolve e adapta metodologias da informação e da comunicação às práticas de treinamento (RIBEIRO, 2010, p. 13).

Por essa constatação, compreende-se que as empresas se configuram como espaços educativos onde os trabalhadores aprendem a se desenvolver profissionalmente. Desse modo, a pedagogia empresarial busca nas empresas promover estratégias, metodologias e meios que garantam uma melhor aprendizagem ou apropriação de informações e conhecimentos pelos os trabalhadores.

Nesse prisma, para a melhoria do desempenho dos colaboradores, é necessário ter um profissional qualificado, comprometido e preparado para assumir as responsabilidades de habilitá-los dentro das empresas para executarem bem as tarefas, as atividades e desempenharem da melhor forma suas funções, com auxílio e parceria do gestor de recursos humanos.

Esse profissional é o pedagogo, que assegurado pelas mudanças recentes no Curso de Pedagogia constadas no parecer do Conselho Nacional de Educação (CNE), nº 05/2005, no qual garante a ação desse profissional em contextos escolares e não-escolares, surge como um alicerce para atender as necessidades de formação humana contínua nas organizações.

Segundo o que Oliveira Júnior e Guilherme (2014, p.33) afirmam, “hoje em dia, o pedagogo é considerado um profissional especializado em aprendizagens e educação, que não conduz apenas crianças, mas sim pessoas para se desenvolverem por meio da aprendizagem”. Libânio (2005) corrobora ainda dizendo que:

O Pedagogo é o profissional que atua em várias instâncias da prática educativa, direta ou indiretamente ligadas à organização e aos processos de transmissão e assimilação ativa de saberes e modos de ação, tendo em vista objetivos de formação humana definidos em sua contextualização histórica. Em outras palavras, o pedagogo é um profissional que lida com fatos, estruturas, contextos, situações, referentes à prática educativa em suas várias modalidades e manifestações (LIBÂNEO, 2005, p. 44-45).

Sendo assim, o pedagogo passa a conquistar espaço dentro das empresas na área de treinamento e desenvolvimento de pessoas, onde, conforme Almeida e Costa (2012, p. 04), o pedagogo “trabalha com treinamento de pessoal, formação de mão de obra, capacitação de serviços, oficinas, organização de palestras, reuniões, seminários, congressos, excursões, cursos, dinâmicas de grupo e principalmente trabalha a autoestima e o relacionamento entre os membros que constituem a empresa”.

Quirino (2005) contribui ainda destacando por sua vez, que as atividades nas quais esse profissional poderá desenvolver com sua atuação na empresa com colaboração do gestor de recursos humanos são: centro de desenvolvimento de competências, universidades corporativas, programas de formação e qualificação profissional, planejamento, elaboração, execução, coordenação e avaliação de projetos educacionais para público interno e externo da empresa, orientação para desenvolvimento gerencial e educação continuada, campanhas de qualidade total, meio ambiente, trânsito, segurança e saúde ocupacional, entre outros.

Porém, Silva e Moura (2013) afirmam que se deve entender que as atividades de pedagogia empresarial,

Não sejam empregadas somente na coordenação de treinamento, na avaliação de desenvolvimento das pessoas, na realização de cursos de relações humanas, e na elaboração de planos didáticos, mas que, acima de tudo o profissional

pedagogo empresarial seja visto como um profissional que possa suprir as expectativas da empresa e ajudar na plena realização dos objetivos propostos, um profissional que entenda as necessidades dos trabalhadores e possa exercer a função de articulador e mediador entre a empresa e seus profissionais e parceiros (SILVA; MOURA, 2013, p. 63).

O pedagogo, portanto, visto dentro da empresa como um profissional construtor da educação, é apontado como um mediador, construtor e orientador entre as teorias, os métodos e as práticas educativas no âmbito organizacional. Dessa maneira, Almeida (2006) ressalta que, a atuação do profissional de pedagogia nas organizações será importante e positiva na medida em que eles não estejam visualizando apenas a manutenção de políticas de recursos humanos clientelistas, mas sim estejam preocupados com o desenvolvimento humano de forma efetiva voltadas para a potencialização da inteligência de cada um e da organização como um todo.

Nessa ótica, entende-se que o pedagogo no contexto empresarial, só tem a contribuir, pois agrega conhecimentos para a organização sendo capaz de apontar soluções para os problemas de desenvolvimento profissional de cada colaborador e de relações interpessoais no ambiente laboral. Assim, considerando as afirmações de Azevedo, Generoso e Silva (2015, p. 282) sobre a ação educativa do pedagogo empresarial, verifica-se que ela “se pauta em agregar às organizações condições para que essas possam se tornar aprendentes, investigando e viabilizando desenvolver competências e habilidades para que o profissional aprenda a lidar com as demandas e incertezas de uma nova cultura que prioriza o capital intelectual e humano”.

Nesse sentido, Almeida (2006) sugere que a articulação da educação realizada pelo o pedagogo no ambiente organizacional serve para incentivar a melhoria da cultura da empresa em relação ao ambiente de trabalho e principalmente nas atividades desenvolvidas pelos colaboradores dentro das instituições. Isso significa dizer, que a educação no ambiente organizacional deve ser realizada de forma colaborativa nas quais os profissionais envolvidos percebam a importância e deem sentido a utilidade dos processos de aprendizagens que participam, proporcionado pela empresa em que trabalham, mediado pelo o pedagogo em parceria com os outros profissionais que compõem o Departamento de Recursos Humanos (DRH).

Contudo, para consolidar de fato as aprendizagens nos colaboradores no ambiente organizacional, é necessário que tenha sinergia entre os profissionais que compõem o Departamento de Recursos Humanos (DRH) que são, segundo Lopes, Trindade

e Cadinha (2011), o administrador, o pedagogo e o psicólogo. Nesse sentido as autoras citadas, contribuem dizendo que:

Para alcançar a plenitude dessas necessidades de hoje, é muito importante que o DRH seja composto por três áreas do conhecimento – Administração, Pedagogia e Psicologia – para que os profissionais dentro de suas especificidades possam desenvolver os requisitos fundamentais do trabalho, assegurando o sucesso de qualquer empresa (LOPES; TRINDADE; CADINHA, 2011, p. 35).

A partir disso, na **figura 1**, que trata das áreas do Departamento de Recursos Humanos (DRH), demonstra que essas três áreas do conhecimento, juntas, buscam o desenvolvimento profissional para alcançarem o sucesso da empresa.



Figura 1: Áreas do Departamento de Recursos Humanos.

Fonte: Lopes, Trindade e Cadinha (2011, p.35)

Nessa tríade de articulação dos profissionais do DRH, é o pedagogo, que, junto com o gestor de recursos humanos, agirá como um facilitador nas relações entre o empregado e o empregador, pois dará suporte nas capacidades de aprendizagens, ministrará conhecimentos por meio de capacitações e treinamentos contínuos, minimizando assim os desperdícios de tempo, os custos altos e os altos índices de rotatividade de colaboradores.

Nessa compreensão, para que o pedagogo possa conquistar seu mérito, além de conhecer a política, a realidade, a filosofia e a cultura da empresa, ele terá que desenvolver

habilidades e competências necessárias para uma atuação estratégica no ambiente empresarial.

Segundo Lopes, Trindade e Cadinha (2011), essas habilidades e competências básicas são: espírito de equipe, orientação para o cliente, orientação para os resultados, flexibilidade e adaptabilidade, criatividade e produtividade, iniciativa e pró-atividade e aprendizagem contínua.

A mister disso, Azevedo, Generoso e Silva (2015, p. 277) contribuem dizendo que “por meio dessas competências, é fundamental que o profissional pedagogo participe efetivamente do processo de aprendizagem, para que promova em si e na empresa a produtividade desejada, visando à melhoria na qualidade de prestação de serviços”.

No entanto, são muitos os desafios que o profissional de pedagogia enfrenta para que possa garantir o seu espaço no âmbito empresarial, desafios estes que vão desde a desmistificação de que o pedagogo atua somente na docência em sala de aula até a conquista do seu espaço enquanto profissional que contribui para o crescimento, aprendizado, fortalecimento dos colaboradores e sucesso das empresas. Nesse sentido, Prado, Silva e Cardoso (2013) afirmam que,

O pedagogo empresarial deve ser valorizado nas organizações, pois ele contribui para o processo de crescimento dos indivíduos por meio de atividades formativas, trabalha o lado humano dos funcionários, busca mobilizar o trabalhador nas dimensões intelectuais, físicas, emocionais, atitudinais, entre outras. Trabalha sempre com sutileza, utiliza métodos de autocontrole para entender e atender as exigências do mercado (PRADO; SILVA; CARDOSO, 2013, p. 69).

Contudo, compreende-se que o pedagogo deve desenvolver uma postura ativa dentro das organizações, focando sempre o desenvolvimento de habilidades, atitudes e práticas de formação contínua dos colaboradores, para que estes possam estar sempre preparados em resolver qualquer demanda que surgir, através de mecanismos que aumentem a produtividade, alcance os resultados estabelecidos e a satisfação dos empregados, empregadores e clientes trazendo sempre vantagens ao negócio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com essa investigação bibliográfica, percebeu-se que, com as mudanças da sociedade atual, se faz necessário que as aprendizagens dentro das empresas sejam realizadas de forma eficaz, interdisciplinar e integrada, para que os colaboradores possam

potencializar e desenvolver mais seus trabalhos.

Nesse sentido, existe uma necessidade constante de se ter profissionais que ao desempenharem suas funções possam colaborar para o aprendizado e desenvolvimento do trabalhador, bem como o crescimento da empresa.

Esse profissional responsável pelas aprendizagens no âmbito empresarial é o pedagogo, que expande a sua área de atuação para além dos espaços educativos formais e passa a atuar em espaços organizacionais qualificando os trabalhadores e transformando as empresas em espaços mais rentáveis.

Compreende-se, também, que essa área da pedagogia empresarial ainda necessita conquistar seu espaço dentro das organizações e para isso, é necessário investimento no Curso de Pedagogia das instituições de ensino superior para que possam rever seus currículos e inserir ao lado da formação para a docência, uma formação voltada para a área empresarial.

É necessário também, implementar no currículo do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, uma abordagem acadêmica que evidencie mais fortemente o estudo das aprendizagens contínuas dos colaboradores no ambiente laboral e que primem pela percepção de outras parcerias profissionais que possam facilitar suas ações no momento de atuação, além disso, também é importante que se facilite mais o acesso a outras formações afins como graduações, especializações e cursos específicos da área de gestão e negócios.

Portanto, é importante qualificar esses profissionais nas academias de ensino para que estes possam conseguir mais participação em outros locais de atuação e levarem as organizações ao êxito.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. I. S.; COSTA, G. M. T. da. **Pedagogia empresarial**: a importância da valorização humana na empresa. Revista de Educação do IDEAU, Getúlio Vargas, RS, vol.7, n. 15, p. 2-14, jun. 2012.

ALMEIDA, M. G. de. **Pedagogia Empresarial**: Saberes, Práticas e Referências. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

AZEVEDO, G. X. de.; GENEROSO, E. D.; SILVA, L. A. da. **A pedagogia no contexto empresarial**: crescimento, competências e desafios. Revista Alpha, n. 16, p. 271-293, dez.2015.

BRASIL, Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CP5**. 13.12.2005, Brasília, 2005.

FIGUEIREDO, M. J. F.; FIGUEIREDO NETO, A. **Aprendizagem organizacional: papel do pedagogo nesse novo ambiente organizacional**. REVASF, Petrolina, PE, vol. 2, n. 2, p. 70-88, dez. 2013.

LIBÂNIO, J. C. **Pedagogia e pedagogos, para que?**. 8.ed. São Paulo: CORTEZ, 2005. 208 p.

LOPES, I.; TRINDADE, A. B.; CANDINHA, M. A. **Pedagogia empresarial: formas e contexto de atuação**. 4. ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2011.

OLIVEIRA JÚNIOR, A. P. A. de.; GUILHERME, C. C. F. **Pedagogo empresarial: dicotomias entre a teoria e a prática**. Revista Científica da FHO/UNIARARAS, v. 2, n. 2, p. 32-42, 2014.

PEREIRA, C. R. M.; COSTA, M. L.; CARAN, V. C. S. **A pedagogia fora da escola: evidências de validade no campo empresarial**. Serviço Social & Realidade, v. 19, n. 2, p. 237-254, 2010.

PRADO, A. A.; SILVA, E. M.; CARDOSO, M. A. B. da S. **A atuação do pedagogo na empresa: a aplicação eficiente e eficaz da pedagogia empresarial**. ECCOM, v. 4, n. 7, p. 63-78, jan/jun. 2013.

QUIRINO, R. **Saberes do Pedagogo para a Prática Educativa nas Organizações Empresariais**. Belo Horizonte: Dissertação (Mestrado) Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG, 2005.

RIBEIRO, A. E. do A. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2000.

SILVA, R. C.; MOURA, C. A. **O profissional pedagogo empresarial: análises em torno de sua identidade e atuação na gestão de pessoas**. Revista de Ciências Gerenciais, v. 17, n. 26, p. 57-69, 2013.

SBARAINI, R. D.; RECHZIEGEL, W.; TARGANSKI, C. A.; PASSOS, J. A.; MOURA, A. P.; HOROSTEKI, M. F. **Pedagogia empresarial: contribuições do pedagogo na gestão de pessoas**. In: Conferência Internacional em Gestão de Negócios. Cascavel/PR, 2015, 11p. Disponível em: http://cac.php.unioeste.br/eventos/cingen/artigos_site/convertido/9_Areas_Afins_das_Ciencias_Sociais_Aplicadas/PEDAGOGA_EMPRESARIAL_contribuicoes_do_pedagogo_na_gestao_de_pessoas.pdf. Acesso em 01 ago. 2017.