



## **PEDAGOGIA EMPRESARIAL: a atuação do pedagogo na empresa como mediador para formação humana**

Ingrid Ferreira Perissotto <sup>1</sup>  
Luciana Estessi Bento Antunes <sup>2</sup>

### **RESUMO**

O presente trabalho busca apresentar um estudo a respeito das ramificações da Pedagogia, mais especificamente a Pedagogia no âmbito da Empresa, visando compreender a importância deste profissional em diferentes contextos e como sua formação pode contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional do ser. A Pedagogia Empresarial é um ambiente no qual ocorre a possibilidade de atuação do profissional da Educação, apesar de ser algo considerado recente, no contexto brasileiro, já que as empresas preocupavam somente com os recursos financeiros, e não com o desenvolvimento humano dentro do local, que por sua vez proporciona o êxito empresarial. Posto isso, a Pedagogia Empresarial auxilia para o melhor desenvolvimento do ser, verificando a aplicabilidade de estratégias didático- pedagógicas para garantir uma melhor compreensão de funções e promover o desenvolvimento integral do indivíduo. Além do mais, o profissional pedagogo utiliza de liderança persuasiva, ou seja, um líder democrático que busca a satisfação de sua equipe e utiliza também a motivação, entendendo as necessidades humanas que constituem o indivíduo presente na empresa. Dessa forma, o pedagogo juntamente com o gestor promove mecanismos capazes de aprimorar o ambiente organizacional, por meio de dinâmicas, que contribuem para um melhor alongamento de informações e aprendizagens, como um articulador para formação humana.

**Palavras-chave:** Pedagogia Empresarial, desenvolvimento, liderança, motivação.

---

<sup>1</sup> Graduanda do Curso de Pedagogia das Faculdades Integradas Einstein Limeira, [perissottoingrid11@gmail.com](mailto:perissottoingrid11@gmail.com).

<sup>2</sup> Professora Orientadora do Curso de Pedagogia das Faculdades Integradas Einstein Limeira, [luanunes@yahoo.com.br](mailto:luanunes@yahoo.com.br).



## INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca apresentar um estudo a respeito das ramificações da Pedagogia, mais especificamente a Pedagogia no âmbito da Empresa, no qual por volta dos anos cinquenta novas modalidades e teorias começaram a se difundir e refletir sobre a preparação do aluno para o futuro, algo que foi intensificado nos anos setenta, acentuando a relação empresarial e administrativa no ambiente escolar, a fim de atender a visão técnica na escola, retirando por sua vez o caráter ético- normativo da Pedagogia, segundo Libâneo (2010).

Neste contexto, não se pode sintetizar a Pedagogia como exclusividade da Educação, pois ela envolve fatores pluridisciplinares, se responsabilizando pelas questões educativas, para além dos apêndices das diversas Ciências da Educação, retirando de si o conceito reducionista da Pedagogia, mas refletindo como um campo investigativo próprio dirigido aos problemas educativos, diz Libâneo (2010).

Para Ribeiro (2010a) a Pedagogia Empresarial, é caracterizada por ser um ambiente que permite a atuação do pedagogo. Sendo assim, vale ressaltar que as organizações não apresentavam determinadas preocupações com relação aos colaboradores, mas ao permitir melhores condições, formações profissionais e desempenho nas organizações, notaram que esse fator influência diretamente no sucesso empresarial.

Ninguém escapa da educação. Em casa, na rua, na igreja ou na escola, de um modo ou de muitos, todos nós envolvemos pedaços da vida com ela: para aprender, para ensinar, para aprender- e- ensinar. Para saber, para fazer, para ser ou para conviver, todos os dias misturamos a vida com a educação. Com uma ou com várias: educação? Educações. [...] não há uma forma única nem um modelo de educação; a escola não é o único lugar em que ela acontece e talvez nem seja o melhor; o ensino escolar não é a única prática, e o professor profissional não é seu único praticante. (BRANDÃO, 2007, p.7)

De acordo com Libâneo (2010) a Pedagogia é um estudo organizado da Educação, sendo determinada pelas práxis educativas que ocorre na sociedade por meio das atividades humanas, assim a Educação informal adequa-se as interferências e ações realizadas pelo meio, permitindo o desenvolvimento do conhecimento e vivências do indivíduo.

Ao conhecer o verdadeiro papel do profissional da Educação, como mediador da aprendizagem e desempenho dos indivíduos, visando um determinado objetivo, a Pedagogia



Empresarial torna-se instrumento de progressão e contribuição para a formação do caráter humano, diz Holtz (2006).

Segundo Ribeiro (2010a), a Pedagogia na Empresa está caracterizada como mediadora entre o desenvolvimento, metodologias do ambiente e a organização com relação aos seres, ou seja, torna-se preciso verificar a pessoa com singularidade e promover estratégias que respeitem sua dignidade e atenda as especificidades da organização, visando melhorias no âmbito profissional e pessoal.

A escolha dessa temática está vinculada com as vivências tidas ao longo da minha trajetória acadêmica, na qual vivenciei desde o Ensino Médio a preocupação em auxiliar o outro para que se desenvolva e alcance determinado objetivo, sendo assim fiz parte da Tutoria do Colégio São Benedito, Limeira- SP, no qual elaborava estratégias a fim de ajudar colegas de classe a compreender determinado conteúdo e isso me despertou a buscar a pedagogia como formação, no Ensino Superior, para que pudesse compreender o desenvolvimento do ser humano e como ocorre sua aprendizagem.

No contexto pessoal, a Pedagogia tornou-se uma indagação em minha vida e a busca por incessantes respostas relacionadas ao processo de ensino- aprendizagem do ser humano, bem como sua prática em diferentes contextos extraescolares e como isso influencia na formação dos cidadãos que estão presentes em nossa sociedade.

Já no âmbito profissional, esse tema está relacionado a realização dos estágios, onde verifiquei a articulação da Pedagogia enquanto ambiente escolar e quando ingressei ao trabalho no departamento de Recursos Humanos da empresa do meu pai, no qual pude observar como a Pedagogia se desenvolve em outros contextos, o quão significativo é a prática da Pedagogia dentro da Empresa, mais especificamente a aprendizagem de informações por meio de estratégias e metodologias previamente definidas.

Acredito que esse trabalho será importante no sentido de ampliar as discussões, reflexões e estudos sobre a Pedagogia Empresarial, visando compreender a importância do pedagogo em diferentes contextos e como sua formação pode contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional do ser.

Além do mais, esse trabalho irá agregar para o êxito empresarial, já que por meio da Pedagogia pode-se abordar os princípios das atividades humanas e as vivências do ser em busca de saberes, tornando a Empresa um ambiente propício para tal acontecimento, assim ao dar relevância aos seres humanos, de forma singular, a empresa garantirá seu progresso.

A problemática para abordagem desse conteúdo apresentado na dissertação, trazem algumas indagações que se fazem presente; como se dá a Pedagogia no âmbito empresarial e



qual a sua contribuição para o desenvolvimento da empresa e humano? De que forma pode-se garantir melhor aprendizagem de informações?

Para responder aos problemas indagados, os objetivos traçados nesse trabalho são; conceituar as etapas que constituem a Pedagogia Empresarial; reconhecer estratégias e metodologias que visam garantir melhor aprendizagem no ambiente de trabalho; relacionar a Pedagogia Empresarial ao desenvolvimento humano na empresa.

Tal trabalho está em concordância com a linha de pesquisa referente a Formação de Professores e Trabalho Docente, cujo objetivo esperado é auxiliar os docentes em sua formação, aperfeiçoamento e diversas áreas de atuação desse profissional que será apresentado no decorrer das seções e subseções.

## **METODOLOGIA**

Para tanto, a metodologia utilizada nessa monografia será a pesquisa descritiva bibliográfica. Para Andrade (2010, p. 25):

A pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, painéis, debates, resumos críticos, monográficas não dispensam a pesquisa bibliográfica. Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões. Portanto, se é verdade que nem todos os alunos realizarão pesquisas de laboratório ou de campo, não é menos verdadeiro que todos, sem exceção, para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas.

Segundo Gil (2002), para que a pesquisa bibliográfica ocorra é preciso de etapas que envolvam o conhecimento do autor acerca do assunto, o que se pretende alcançar e como se deu determinada problemática. Assim torna-se possível o desenvolvimento de um roteiro que permeia a realização do trabalho.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

Aproximadamente em 1989, iniciou-se os estudos sobre o termo Pedagogia Empresarial com mais consistência, considerando a importância do entendimento do ser como pessoa e não como uma máquina que quando necessita de manutenção, pode ser substituída por outra. Surge então, a necessidade de atribuir a consciência às empresas para com seus colaboradores, de forma que recebam um tratamento individualizado e especializado, pautados sobre a compreensão, considera Lopes (2013).



A Pedagogia Empresarial é um ambiente no qual ocorre a possibilidade de atuação do profissional da Educação, apesar de ser algo considerado recente, no contexto brasileiro, já que as empresas preocupavam somente com os recursos financeiros, e não com o desenvolvimento humano dentro do local, que por sua vez proporciona o êxito empresarial, afirma Ribeiro (2010a).

Os objetivos da Pedagogia Empresarial enquanto ciência, é investigar as dificuldades de colaboradores e gestores no ambiente, projetando teorias e hipóteses para alcançar resultados da atividade vivenciada na prática. Enquanto arte, a Pedagogia é voltada à preparação do trabalhador a ser mais produtivo, adaptando-o ao ambiente organizacional a fim de agir de maneira formativa e disciplinada, expressa Holtz (2006).

Responsabilidades do pedagogo empresarial:

1. Conhecer e encontrar as soluções práticas para as questões que envolvem a otimização da produtividade das pessoas humanas- o objetivo de toda empresa.
2. Conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares e sociais da Empresa onde trabalha.
3. Conduzir com atividades práticas, as pessoas que trabalham na Empresa- dirigentes e funcionários- na direção dos objetivos humanos, bem como os definidos pela Empresa.
4. Promover as condições e atividades práticas necessárias- treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões, tec... -, ao desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente (processo educativo), com o objetivo de otimizar a produtividade pessoal.
5. 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.
6. Conduzir o relacionamento humano na Empresa, através de ações pedagógicas, que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade. (HOLTZ, 2006, p. 15)

Lopes (2013) retrata sobre a importância de o pedagogo atuar dentro do ambiente empresarial, afinal ele irá promover e estruturar a aprendizagem, levando em conta metodologias apropriadas para seu desenvolvimento e entender, principalmente, o motivo pelo qual não se aprende.

Para Ribeiro (2010a), essa preocupação com o desenvolvimento do indivíduo dentro da empresa, busca uma melhor formação profissional e um melhor desempenho dos trabalhadores dentro da organização, articulando assim como elemento entre estratégias e desenvolvimento, isso é o que caracteriza a Pedagogia no âmbito da empresa, tornando cada vez mais sensíveis à dinâmica das relações.



A capacidade de aprender não está somente ligada à questão de adaptação, mas também à transformação da realidade, a fim de realizar mudanças e recriar nossas capacidades mentais. Dessa forma, o papel daquele que ensina é fundamental para aquele que aprende, sendo este o mediador da formação juntamente com o educando, defende Freire (2020).

Nessa perspectiva, 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, 2010a, p. 13)

Ao ingressar no contexto empresarial, o pedagogo necessita de uma postura mais significativa, que surge à medida que ele conhece a Cultura Institucional da organização, pois ela visa características únicas, como sua estrutura e identidade, por exemplo, além de apresentar regulamentações de condutas, relações interpessoais, elementos organizacionais, definindo contexto, normas e características da atividade Lopes (2013).

Uma questão importante para que o pedagogo empresarial possa realizar sua atuação, é reconhecer os comportamentos humanos, incluindo-se nesse quesito, dentro do contexto da organização do ambiente, assim a atuação dos colaboradores e a sua será pautada na dimensão humana, levando em conta a importância do conhecimento sobre os recursos humanos que permitirá uma atuação mais efetiva do profissional em todos os sentidos, afirma Ribeiro (2010a).

O uso de estratégias para promoção da aprendizagem é algo realizado a tempos, mais especificamente desde os homens das cavernas, os quais, ao serem estudados por antropólogos, observaram que eles utilizavam os desenhos para expressar o ciclo do tempo. Já os gregos utilizavam de recursos mnemônicos para lembrar de conceitos a serem discutidos, pois ainda não apresentavam a escrita. Com isso, somente na década de 1970, surgiu estudos sobre as estratégias de aprendizagem, entendendo que ela é de suma importância para o desenvolvimento integral da pessoa, afirma Góes e Boruchovitch (2020).

Holtz (2006) considera que a produtividade das pessoas está intrinsecamente relacionada ao ser, já que todos desejam ser proveitosos, criativos, elaboradores em tudo ao que lhes é



proposto realizar, e, isso tem relação com o desenvolvimento pessoal, profissional ou social. Mas vale mencionar, que se torna preciso aprender a exercitar a produtividade.

Para que ela seja colocada em prática, a Psicologia estuda acerca desse conceito, evidenciando que a produtividade está ligada ao nosso estado emocional, ou seja, se o indivíduo estiver triste e passando por dificuldades, ele não será muito produtivo, mas se ele estiver alegre e satisfeito ele será capaz de produzir muito. Portanto, o ser humano tem necessidade da energia da alegria para seu progresso, consolida Holtz (2006).

É importante mencionar a abordagem de Pessoa (2018) sobre o conceito “ambiente”, já que é o conhecimento quem realiza o molde para nosso cérebro, assim o cenário que se conhece, vai sendo alterado com o passar do tempo. Sendo este, influente sobre o processo de aprendizagem, uma vez que ela é considerada a moeda do cérebro, ou seja, aprender é um comportamento que o cérebro realiza na sociedade, é operar no mundo. Portanto, é necessário que o ser humano compreenda como ocorre o ensino no cérebro, já que nós, somos o futuro e essa temática deve ser considerada questão ética e moral.

Vale dizer que Ribeiro (2010a) também apresenta dimensões, as quais são ponto de partida para o desenvolvimento de métodos novos e antigo na formação dos colaboradores, entre eles temos a competência na atuação, voltada a aprendizagem na prática; a competência técnica, voltada aos recursos técnicos de debates e simulações; a competência para a autoaprendizagem, voltadas ao aprender a trabalhar; e a competência social, voltada ao trabalho em equipe e a comunicação. Estas são vistas como vivências significativas para garantia da aprendizagem.

Dessa forma, há eixos que facilitam a aquisição de novos conteúdos, entre eles temos; o eixo da natureza do encéfalo, mencionando sobre as facilidades e dificuldades de determinadas pessoas em determinados conteúdos, o eixo dos fatores que promovem a aprendizagem, mencionando sobre a busca de significação para aprender de forma eficaz e o eixo aprendizagem do cérebro, mencionando sobre a memória com relação aos ensinamentos, propõe Pessoa (2018).

Neste contexto, as possibilidades para a realização do treinamento estão intrinsicamente ligadas à cultura da aprendizagem em uma empresa, tornando-se necessário o desenvolvimento de habilidades e estratégias mais abrangentes, e estratégias voltadas ao aspecto técnico e específico, para que o profissional possa se desempenhar e compreenda o equilíbrio entre o conhecimento geral e o conhecimento específico, afirma Ribeiro (2010a).

Góes e Boruchovitch (2020, p. 8) apresentam:



As estratégias de aprendizagem são procedimentos utilizados para facilitar a aprendizagem. O termo “estratégias de aprendizagem” engloba diferentes classes de estratégias; entre elas, as cognitivas, ações realizadas no momento em que se precisa aprender um determinado conteúdo ou realizar uma dada tarefa, e as metacognitivas, que se referem ao planejamento, ao monitoramento e à regulação da própria aprendizagem.

Os ensaios, são as repetidas informações para que sejam aprendidas, as elaborações são a interligação entre conhecimentos prévios e novos e a organização, consiste em importar uma estrutura ao material que será aprendido, para que ele potencialize a aprendizagem, estes formam o que se conhece por estratégias cognitivas. Já as estratégias metacognitivas, estão envolvidas com o planejamento da atividade, seu monitoramento e regulação para garantir melhor aprendizagem. Ainda neste contexto, ressalta que as estratégias são de suma necessidade para a propagação do bom desempenho pessoal e acadêmico do indivíduo, propõe Góes e Boruchovitch (2020).

A respeito do treinamento dos profissionais, Holtz (2006, p. 59) menciona:

Ensinar é acima de tudo, relacionamento humano sincero e emotivo, com o objetivo de fazer manifestar mudanças positivas e definitivas nas pessoas.

Ensino é o processo de se conseguir aprendizagem. Aprendizagem é mudança duradoura de comportamento, como resultado do que foi ensinado [...] A pessoa inexperiente, tendo a consciência de que não sabe, e que necessita saber, subordina-se ou sujeita-se inconscientemente ao ensino ou às ordens dos mais experientes, quando encontra vantagem. Chega até a imitá-los. Cabe ao pedagogo mostrar-lhes as vantagens.

Outras, porém, se por motivos de ordem moral ou emocional ou até problemas de inteligência, reagem contra o ambiente, contra o ensino oferecido, procuram seguir outro caminho, adotar outra atitude e proceder de outro modo, devem ser encaminhadas, pelo pedagogo, a um tratamento especializado.

Ribeiro (2010a), institui que a Pedagogia Empresarial se relaciona com as atividades pedagógicas, sociais, burocráticas e administrativas. Estas atividades permitem que o profissional da Educação atue em escolas ou empresas a fim de contribuir para o desenvolvimento dos indivíduos, planejando objetivos, metas, coordenando serviços e avaliando o desempenho a serem alcançados que partem da realidade estabelecida pela cultura organizacional, ou seja, sua finalidade é assessorar as escolas ou empresas com estratégias didático-pedagógicas.

A Pedagogia então tem por objetivo, investigar os fatores reais que fazem parte da formação humana e de seu desenvolvimento, dessa forma, consegue desenvolver e extrair

objetivos que são necessários para a progressão do indivíduo, e assim intervir de forma metodológica em torno do processo de ação educativa, afirma Libâneo (2010).

Logo, o pedagogo não poderá se reduzir somente a metodologia, propriamente dita, mas compreender a formação da empresa e sua estrutura, para que assim elabore métodos e práticas capazes de atender as necessidades do ambiente, levando em consideração as habilidades dos aprendizes, finaliza Lopes (2013).

Salienta-se então a importância da estratégia metacognitiva para a formação empresarial, pois torna-se oportuna quando o indivíduo consegue reparti-la em metas de curto e longo prazos, estabelecendo períodos para a conclusão dela, assim faz-se necessário também, que se desenvolvam mecanismos para alcance dessas metas estabelecidas. É considerável especificar que, para estabelecerem metas, é necessário realizar questões autorreflexivas, que potencializem a autoavaliação para projeção de metas, explica Góes e Boruchovitch (2020).

Nessa perspectiva, Ribeiro (2010a, p. 26) lembra:

O pedagogo que atua na empresa precisa ter sensibilidade suficiente para perceber quais estratégias podem ser usadas e em que circunstâncias para que não se desperdice tempo demais aplicando numerosos métodos e, com isso, percam-se de vista os propósitos tanto da formação quanto da própria empresa. Ao planejar um programa de formação/treinamento, a seleção de métodos obedece ao princípio do desenvolvimento concomitante de competências técnicas e de relacionamento social.

Cabe então, ao pedagogo empresarial a flexibilidade e dinamicidade em proporcionar a aprendizagem dos aprendizes, levando em conta que cada pessoa, aprende e se desenvolve de forma diferenciada, assim a avaliação desse indivíduo também deverá ser única, adequando os processos individuais aos processos da empresa, defende Lopes (2013).

Dessa forma, Lopes (2013, p. 38) aborda sobre o pedagogo empresarial:

Este profissional da ciência da educação precisa estar atento à forma de aprender dos funcionários e como os mesmos aplicam seus conhecimentos. Estar atento principalmente aos funcionários que não aplicam os conhecimentos novos, investigar o porquê. A avaliação processual deverá ser a atitude constante para um acompanhamento eficaz. Sem dúvida, o pedagogo empresarial deverá reorganizar ou mesmo refazer algumas aprendizagens anteriores “adquiridas” na escola, como, por exemplo: o trabalho em equipe; o conceito de dissenso responsável; a criatividade; o aprender para uso imediato, ou seja, útil. Tudo isto sem falar na autonomia cognitiva e na afetividade e o principal, o trabalho executado é parte de uma engrenagem, e não fazer por fazer, só por si, nem algo que não terá continuidade ou uso imediato. E, para que tudo isso aconteça, lembrando sempre que esta é interna em cada indivíduo. São necessárias incentivações diferenciadas e consistentes para despertá-la.



Ribeiro (2010a), aponta sobre a importância de considerar o espaço físico da empresa, qual atividade ela desenvolve, quais estratégias utiliza para o Recursos Humanos e o que pensam sobre a formação dos profissionais presentes nela, para que assim possa se pensar sobre quais metodologias e técnicas serão aplicadas para permitir uma aprendizagem mais significativa.

Posto isto, a educação é um fenômeno multidimensional, pois envolvem dimensões que são interligadas aos fenômenos de educar, então a dimensão humana, a técnica, a cognitiva, a emocional, a sociopolítica e a cultural devem direcionar o trabalho pedagógico, evitando reducionismos acerca da pedagogia, para que esta tenha foco no sujeito, bem como no objetivo ao que se ensina, consolida Lopes (2013).

Algumas abordagens para o processo de ensino aprendizagem, estabelecidas por Lopes (2013, p. 47) são:

Abordagem Tradicional, O adulto pronto, perfeito e, portanto, estático. O professor é o agente do ensino e valoriza-se mais o programa, as disciplinas, o professor em detrimento do aluno e este, por sua vez, não tem a palavra, não opina, somente escuta (um tarefeiro) [...] e a forma de ensino é padronizada, independentemente da característica do aluno, e este permanece dependente intelectualmente do professor. A avaliação é mecânica, reprodutiva.

Abordagem comportamentalista, empírica. O foco do conhecimento é na experiência. É ação simplesmente. [...]Diretivismo talvez seja a melhor definição para esta abordagem. A educação é resumida à transmissão de valores, comportamentos etc., logo a escola é controladora [...]

Abordagem humanista, o homem está situado no mundo e é visto assim, e acredita-se em sua evolução. O mundo é modificado sucessivamente pelo homem de uma forma dinâmica. A educação passa a ser mais integral, mais abrangente e, também, a respeitar a individualidade, adotando a não diretividade [...]

Abordagem cognitivista, a aprendizagem é vista como algo amplo, mais além dos indivíduos, do ambiente. Existe interação entre todas as “partes” envolvidas na aprendizagem, e a avaliação considera esta totalidade. O conhecimento e o desenvolvimento do homem são contínuos e ampliados.

Assim, torna-se essencial que o educador realize planejamentos que auxiliem no enfrentamento de desafios que demandam a intromissão humana. Planejar concretiza as ações que serão realizadas, estabelece intenções, objetivos e perspectivas que permeiam a atuação, devendo ser um processo contínuo, abrangente e integrador, confirma Lück (2009).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS



Tendo em vista que o norteador desse trabalho foi elaborar um estudo a respeito das ramificações da Pedagogia, mais especificamente a Pedagogia no âmbito empresarial, compreendendo suas significações, sua contextualização e uma nova área de atuação do profissional pedagogo. Verificou-se que a Pedagogia Empresarial é capaz de contribuir para o êxito empresarial, promovendo novos mecanismos para sua aplicabilidade.

Para isso, a princípio apresentou-se uma pesquisa sobre a definição da Pedagogia Empresarial, contextualizando-a. Houve também uma busca a respeito do que se constitui como uma Empresa, concluindo-se que abrange todos os ambientes que são úteis para a sociedade com essa nomenclatura.

Enfocou-se também, baseando-se em vários autores a influência das dimensões da gestão no âmbito empresarial, a fim de entender como uma boa gestão contribui para o êxito do ambiente de trabalho.

Apresentou-se ainda a definição de ambiente de trabalho, sendo que este é cercado por traços de personalidade dos indivíduos, como: realistas, investigativos, sociais, convencionais, artísticos e empreendedores. Sendo que para compreender o que interfere no desenvolvimento dos seres foi preciso destacar a influência do pedagogo no ambiente de trabalho, demonstrando estratégias metacognitivas para contribuir em sua progressão.

A fim de buscar entender como a Pedagogia Empresarial auxilia em sua prática, encontrou-se abordagem acerca da compreensão sobre a Liderança e Motivação que gerem a dinâmica organizacional.

Findando-se a pesquisa, é de suma importância a menção sobre a ludicidade em educação que o pedagogo é capaz de exercer em sua *práxis* empresarial, contribuindo para o desenvolvimento da equipe em forma de dinâmicas.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo: Atlas, 2010.



BRANDÃO, C. R. **O que é educação?** 49. reimpr. São Paulo: Brasiliense, 2007.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.** 63. ed. Rio de Janeiro/ São Paulo: Paz e Terra, 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GÓES, N. M. BORUCHOVITCH, E. **Estratégias de aprendizagem: Como promovê-las?** Petrópolis, RJ: Vozes, 2020.

HOLTZ, M. L. M. **Lições de pedagogia empresarial.** Sorocaba: MH Assessoria Empresarial Ltda, 2006.

LIBÂNEO, J. C. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** São Paulo: Cortez, 2010

LOPES, I. **Pedagogia empresarial: Por quê? Para quê?** Rio de Janeiro: Wak Editora, 2013.

LÜCK, H. **Dimensões de gestão escolar e suas competências.** Curitiba: Editora Positivo, 2009.

PESSOA, R. **Como o cérebro aprende?** São Paulo: Vetor, 2018.

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