

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE PEDAGOGIA LICENCIATURA NOTURNO**

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL:
A FORMAÇÃO E ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA
EMPRESA**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Lara Gabriela Matoso

Santa Maria, RS, Brasil

2020

Lara Gabriela Matoso

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL:
A FORMAÇÃO E ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EMPRESA**

Trabalho de Conclusão de Curso em
Pedagogia Licenciatura Plena Noturno, da
Universidade Federal de Santa Maria
(UFSM), como requisito para obtenção do
grau de **Pedagoga**.

Orientadora: Prof^a Dr^a Estela Maris Giordani

Santa Maria, RS, Brasil
2020

Lara Gabriela Matoso

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL:
A FORMAÇÃO E ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EMPRESA**

Trabalho de Conclusão de Curso em Pedagogia Licenciatura Plena Noturno, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), como requisito para obtenção do grau de Licenciada em **Pedagogia**.

Aprovado em 01 de outubro de 2020

Estela Maris Giordani, Dra. (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Aruna Noal Correa, Dra. (UFSM)

Santa Maria, RS
2020

DEDICATÓRIA

À meu pai Antônio Luiz da Rosa Matoso, minha mãe Beatriz Maria Berving Matoso, meu irmão Lucas Gabriel Matoso e ao meu namorado Fábio Leite da Silva que foram pessoas essenciais nesta trajetória e, principalmente, na etapa final desta graduação.

AGRADECIMENTOS

À Deus por ser meu provedor, minha força e meu refúgio todos os dias da minha vida, por permanecer fiel à suas promessas e nunca me desamparar.

A meus pais e irmão por terem sido pessoas fundamentais neste processo de tantas mudanças na minha rotina de vida. Pela dedicação, paciência, apoio e força. Por todo o investimento financeiro nesta caminhada. Por terem sido meus maiores intercessores. Por todo amor dedicado à mim e à minha escolha profissional.

A meu noivo que me incentivou, me auxiliou e me deu todo suporte emocional que eu precisei nos momentos delicados da etapa final de graduação. Por sempre acreditar no meu potencial e permanecer ao meu lado independente das circunstâncias. Pela escuta sensível, pelo abraço confortador e por todo amor.

A meus familiares que por mais distantes que estivéssemos, sempre, de alguma forma, permaneceram perto, seja com palavras de ânimo, orações ou visitas. Por serem meus pilares de força e incentivo.

À Universidade Federal de Santa Maria, a qual proporcionou excelentes oportunidades formativas além das disciplinas ofertadas durante o curso. Por todos os serviços oferecidos à nós alunos e pelos profissionais incríveis que fazem parte do curso de Pedagogia Noturno, principalmente às coordenadoras e secretárias.

Aos professores que foram os mediadores entre o conhecimento, minhas capacidades e as vivências necessárias para a construção das nossas aprendizagens. Alguns destes, mais que professores, tenho prazer em chamá-los de amigos. Criamos vínculos de empatia, de amor e humanismo, os quais resultaram em bons frutos pessoais.

À minha orientadora Estela Maris Giordani, a qual dedicou tempo e atenção a este trabalho, me auxiliando e ensinando. Pela paciência, cobrança e interesse. Por desempenhar uma orientação significativa e satisfatória.

À todas escolas e professoras regentes que me receberam, dispondo suas turmas às minhas práticas formativas. Em especial à Escola Júlio do Canto, à professora Darlane Marques Vivian e à professora Veridiana Pereira Duraczinski por compartilharem comigo não somente conhecimentos, mas um relacionamento maravilhoso.

À Escola de Educação Infantil Sesquinho de Santa Maria, à supervisora pedagógica Anelise Flôres e à professora Suélen Rosa. Profissionais de luz que foram fundamentais para que eu acrescentasse em minha bagagem profissional excelentes ensinamentos, experiências e relações no período de estágio remunerado, não obrigatório.

À meus amigos que nunca hesitaram em me ajudar quando foi preciso, por todo suporte, em diferentes áreas, dedicado à mim. Aos colegas de curso que trilharam esse longo caminho comigo, pelas aprendizagens compartilhadas e relações construídas. À Liane Camatti Guedes pelas horas de trabalho cedidas à esta escrita, pela motivação e carinho a mim demonstrados.

A todos, minha gratidão!

Instrua o homem sábio e ele será ainda
mais sábio; ensine o homem justo e ele
aumentará o seu saber.

(Provérbios 9:9 - Bíblia sagrada)

RESUMO

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: A FORMAÇÃO E ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EMPRESA

AUTORA: Lara Gabriela Matoso

ORIENTADORA: Estela Maris Giordani

Este trabalho de conclusão do Curso de Pedagogia (noturno) da Universidade Federal de Santa Maria teve como tema “A formação e atuação do pedagogo na empresa”. Trouxe como objetivo geral: Entender a Pedagogia Empresarial como uma possível área de atuação do pedagogo, bem como suas contribuições e espaços de atuação na empresa. Objetivos específicos: Analisar a função do pedagogo no âmbito organizacional, formativo e de relacionamento da empresa; Compreender qual o papel do pedagogo para auxiliar no desenvolvimento das habilidades e competências dos colaboradores dentro das organizações corporativas; Refletir sobre a especificidade da formação do pedagogo para trabalhar com a Pedagogia Empresarial. A Pedagogia Empresarial é ainda pouco conhecida e explorada na formação inicial, está geralmente voltada à prática escolar. Para que haja uma maior amplitude no entendimento e aceitação desta área de aplicação, é necessário deixarmos a zona de conforto, assim acompanhando e alargando nossos conhecimentos em função das mudanças e inovações que ocorrem na Pedagogia. O estudo teve abordagem qualitativa de campo e colheu informações diretamente dos profissionais que atuam nesta área por meio de dois questionários, um direcionado para empresários e/ou gestores de empresas (QE) e outro para pedagogos que trabalham em empresas (QP) - (não necessariamente desenvolvendo funções de sua formação). Os temas de pesquisa envolveram questões sobre a formação inicial e continuada e o campo de atuação do Pedagogo Empresarial. Com a análise dos dados da pesquisa é possível perceber que ao mesmo tempo em que a Pedagogia Empresarial tem sido vista como uma possibilidade e ferramenta de formação contínua dos colaboradores nas empresas, ainda seu índice de execução é baixo, dificultando encontrar profissionais capacitados e que atuem nessa área. Nesse contexto, é possível a ação do pedagogo nos diferentes ambientes de trabalho, visto que, se o objeto de estudo principal da pedagogia é a educação e o processo de ensino e aprendizagem, em seu vasto campo de aplicação, ela possui suas especificidades. Percebemos que suas finalidades contribuem para uma aprendizagem ampla e ao mesmo tempo, qualificada, independentemente do contexto no qual o pedagogo está inserido. Os pedagogos percebem que a formação inicial não os prepara para desenvolver o papel de educador corporativo, justamente porque o enfoque principal do curso de Pedagogia está voltado para a educação escolar. Contudo, a discussão sobre o papel do pedagogo, entendendo a Pedagogia como ciência da educação, vem ocupando espaço nas reflexões educativas, apresentando a necessidade de uma reestruturação quanto ao currículo do Curso de Pedagogia tendo em vista as mudanças sociais que vêm disseminando consequências de forma cada vez mais acelerada.

Palavras-chave: Pedagogia Empresarial. Formação do pedagogo. Atuação do Pedagogo.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 PEDAGOGIA EMPRESARIAL E EDUCAÇÃO CORPORATIVA	14
3 O PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA.....	19
4 FORMAÇÃO INICIAL: REPENSANDO A CONCEPÇÃO DE CURRÍCULO	29
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
REFERÊNCIAS.....	38
APÊNDICES	40

1 INTRODUÇÃO

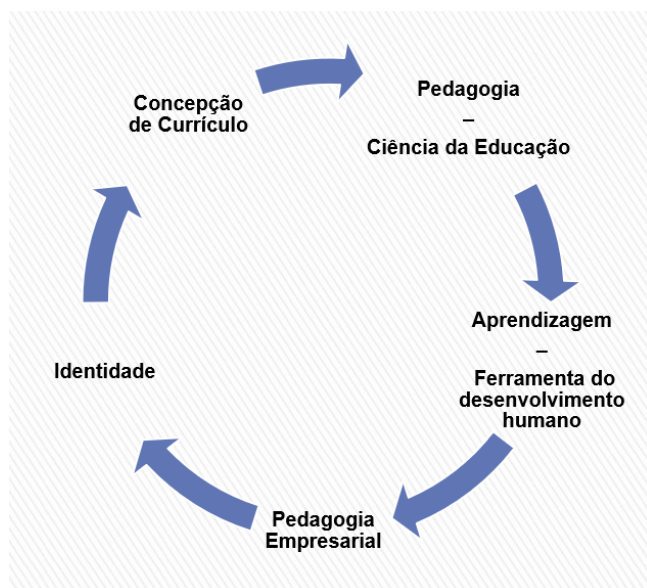
Escolher o tema do TCC sempre foi uma preocupação durante o curso de Licenciatura em Pedagogia. Desde o início da graduação, pretendemos escrever sobre algo que fosse pouco conhecido, pesquisado, mas, que ao mesmo tempo, despertasse interesse em conhecer e aprender mais sobre este assunto.

Durante o sétimo semestre do curso de Pedagogia, tivemos a oportunidade de participar de uma viagem de estudos, na qual, abriram-se novos horizontes quanto a conhecimentos e experiências, um deles foi ouvir sobre a Pedagogia Empresarial. Em São José dos Pinhais (PR), na Faculdade da Indústria, ao cursar Pedagogia, os estudantes são incentivados a conhecer e se inserir nas diversas vertentes da pedagogia, sendo elas em ambiente escolar e não escolares: Empresas, hospitais, assistência social, biblioteca, movimentos sociais, presídios e na mídia. Ao ouvir sobre essas possibilidades, nasceu o desejo de conhecer mais sobre a Pedagogia Empresarial. A partir deste momento, fizemos algumas leituras e percebemos a nossa identidade com essa vertente. A educação é a base que desperta nosso interesse nas áreas de relacionamento pessoal, recursos humanos e gestão de pessoas e, ao compreender que a pedagogia empresarial prevê a união destes campos, acreditamos que o TCC seria um ótimo ensejo para descobrir como esta atuação funciona na prática, quais as funções e influências do pedagogo dentro da empresa e o espaço dessa prática na formação inicial do Curso de Pedagogia.

Esse estudo contribuiu para que conheçamos mais detalhadamente sobre o que é a Pedagogia Empresarial, seus objetivos, funções, influências e impactos dentro da empresa, compreendendo que é possível inserir o pedagogo em diferentes contextos sociais, a partir do momento que consideramos a Pedagogia como ciência da educação.

A Pedagogia Empresarial é ainda pouco conhecida e explorada, pois a função e ação dos pedagogos estão geralmente mais voltadas à prática escolar. Para que haja uma maior amplitude no entendimento e aceitação desta área de aplicação é necessário deixarmos a zona de conforto e, assim como a Pedagogia Empresarial, acompanhar as mudanças e inovações, alargando nossos conhecimentos. Este estudo, portanto, possibilitou conhecermos a teoria e a prática deste campo de atuação do fazer pedagógico. Além disso, auxiliou a divulgar este

espaço da prática profissional do pedagogo que, tiveram suas dúvidas e ao mesmo tempo dificuldades em dialogar sobre elas dentro do espaço acadêmico formativo. Organograma 1 – Caminhos necessários para compreender o papel do pedagogo e seu espaço de atuação



Fonte: (Matoso, 2020).

A pesquisa teve como objetivo geral entender a Pedagogia Empresarial como uma possível área de atuação do pedagogo, bem como suas contribuições e espaços de atuação na empresa. Os objetivos específicos são: analisar a função do pedagogo no âmbito organizacional, formativo e de relacionamento da empresa; compreender qual o papel do pedagogo para auxiliar no desenvolvimento das habilidades e competências dos colaboradores dentro das organizações corporativas; refletir sobre a especificidade da formação do pedagogo para trabalhar com a Pedagogia Empresarial. Caracterizou-se por ser de abordagem qualitativa de campo, reunindo respostas dos profissionais que atuam nesta área, permitindo uma reflexão entre a teoria e a prática no que se refere a esta profissão.

A abordagem qualitativa parte do fundamento de que há relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O objeto não é um dado inerte e neutro; está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações. (CHIZZOTTI, 2001, p. 73)

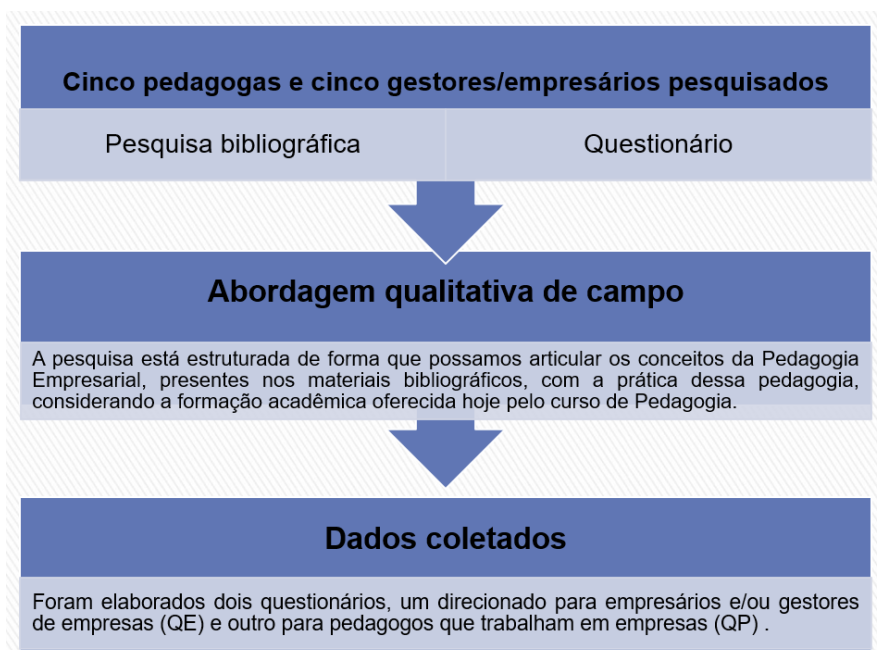
A pesquisa está estruturada de forma que possamos articular os conceitos da Pedagogia Empresarial, presentes nos materiais bibliográficos, ou seja, teóricos, com a prática dessa pedagogia. Possibilitando, portanto, observarmos se hoje há conhecimento de tal área de atuação, se já há uma aplicabilidade, espaços disponíveis para essa prática, quais as principais dificuldades encontradas para que seja reconhecida como uma área de atuação eficaz e necessária dentro dos espaços corporativos, quais as possíveis ações que podem ser desenvolvidas para que esse campo seja conhecido, avaliado e utilizado, considerando a formação acadêmica oferecida hoje pelo curso de Pedagogia.

Para Denzin e Lincoln (2006, p. 38) “a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem”. Assim sendo, este estudo veio para auxiliar na reflexão do papel do pedagogo nesta área de atuação, facilitando a compreensão teórica ao buscar na prática sua funcionalidade.

Seguindo essa linha de raciocínio, Vieira e Zouain (2005, p. 63) afirmam que “a pesquisa qualitativa atribui importância fundamental aos depoimentos dos atores sociais envolvidos, aos discursos e aos significados transmitidos por eles”. Por isso, buscamos coletar informações de pessoas que tenham essa vivência a fim de compreender melhor este campo de atuação do pedagogo.

Na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. “O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado. O objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações” (DESLAURIERS, 1991, p. 58). Partindo das referências bibliográficas, das leituras realizadas e das informações levantadas com os sujeitos pesquisados sobre a Pedagogia Empresarial, o foco desta pesquisa é agregar material de conhecimento, tendo nele dados e relatos de empresários e pedagogos discutindo e fundamentando sobre a atuação do pedagogo em organizações.

Organograma 2 – Metodologia



Fonte: (Matoso, 2020).

Para a coleta de dados foram elaborados dois questionários, um direcionado para empresários e/ou gestores de empresas (QE) e outro para pedagogos que trabalham em empresas (QP) - (não necessariamente desenvolvendo funções de sua formação).

No QE há cinco questões que remetem à Pedagogia Empresarial, abordando os seguintes temas: os principais desafios de ter um profissional constantemente capacitado na empresa, setores e profissionais voltado ao desenvolvimento contínuo dos colaboradores, funções e estratégias; quais as medidas tomadas para resolver situações em que colaboradores demonstram alguma dificuldade sejam no âmbito organizacional ou de relacionamento da empresa, atividades pensadas para o desenvolvimento pessoal, aprendizagem e apropriação de novos conhecimentos, trabalho em equipe, que visem melhorias na qualidade da atuação profissional e pessoal e, qual o espaço de atuação dentro da empresa para o pedagogo.

Já no QP, há quatro questões que abordam temas como: a formação em pedagogia e sua preparação para as áreas de atuação, pedagogia e educação na empresa, contribuições e espaços de atuação do pedagogo na empresa, perfil do pedagogo empresarial, capacidades e habilidades para assumir essa função.

Os temas das questões foram elaborados para que o empresário pudesse refletir sobre quais ferramentas de formação contínua são adotadas hoje pela sua

empresa e quais as outras possibilidades de aplicação poderiam ser adotadas. No caso dos pedagogos, as questões foram pensadas para observar até onde o curso de pedagogia nos prepara e para quais funções, bem como os conhecimentos prévios sobre a Pedagogia Empresarial.

Os pesquisados foram empresários/gestores e pedagogos que atualmente trabalham no meio corporativo. Visto a grande dificuldade de encontrar empresas que contam com pedagogos que exerçam funções formativas na empresa, os questionários também foram enviados para empresários/gestores que ainda não possuem pedagogos em sua empresa e para pedagogos que exercem outras funções, as quais não se referem à formação e desenvolvimento dos colaboradores.

Foram contatados 7 empresários (E) e 6 pedagogos (P), deles 10 responderam a pesquisa, sendo 5 empresários e 5 pedagogos. Para realizar a pesquisa, entrei em contato com os pesquisados via e-mail e whatsapp. O intuito era, de maneira informal, dialogar de forma indireta com os pontos de vistas registrados e as teorias vistas até aqui para analisar o espaço e a dimensão que a Pedagogia Empresarial ocupa atualmente.

A seguir, caracterizamos os sujeitos participantes da pesquisa:

E1: Não atua hoje na gestão da empresa, porém já foi diretor de escola técnica, tendo como objetivo para o respectivo ano, a gestão sobre os processos das áreas financeira, de pessoas, marketing, pedagógico e vendas (locais e corporativas). Formado em Gestão Ambiental, com pós em docência para o ensino técnico, teve oportunidade de atuar como docente na área e também como Soluções Corporativas (equivalente ao Executivo de Vendas B2B). Considera que o conhecimento em docência, treinamentos comerciais e Soluções Corporativas se complementam para o exercício da gestão.

E2: Diretor comercial e sócio de uma empresa de investimentos há 2 anos e 5 cinco meses, tendo superior incompleto (Direito), mas, dentro do possível, procura aplicar os conhecimentos da área de formação.

E3: Exerce a função de gestor há 7 anos, atua como diretor de uma escola de educação profissional e já atuou como gestor de agência bancária, gráfica, agência de propaganda, como consultor, docente e palestrante. Sua formação é Administração e durante todo seu tempo de experiência profissional exerceu funções da área de sua formação, inclusive como docente e palestrante.

E4: Atua nas áreas de gestão de RH, clientes, finanças e qualidade, há 2 anos e 4 meses. Graduado em Educação Física Bacharelado, atualmente no desempenho das atividades não exerce função compatível com a graduação inicial, porém utiliza os conhecimentos e dinamismo na aplicação das tarefas de rotina. Busca adquirir os conhecimentos básicos através de formações (técnico em administração concluído e pós-graduação em MBA Gestão de Recursos Humanos e Liderança de Equipes em andamento), visando equiparar o conhecimento com o nível exigido pelas tarefas. Em um passado breve, exercendo outro cargo na empresa, teve a oportunidade de exercer função compatível à formação inicial.

E5: Trabalha como gestor há mais de 15 anos, é Tecnólogo em Gestão Comercial, com pós-graduação em Planejamento e Gestão Estratégica. Atua na gestão administrativa de pessoas, gestão comercial, sendo sócio administrador da empresa.

P1: É formada em Pedagogia Supervisão Escolar - 1994, com habilitação em Sociologia, Fundamentos de Educação e Didática. Atualmente desempenha funções pedagógicas em uma escola técnica, atuando como pedagoga nas empresas/escola há mais de 20 anos.

P2: Formou em Pedagogia no ano de 2017, atua hoje desempenhando funções de Copywriting não havendo ligação com a pedagogia empresarial e, também, não conhecia essa área de aplicação.

P3: Formou em Pedagogia em janeiro de 2019, atualmente é aluna na Pós-graduação Especialização em Estudos de Gênero pela Universidade Federal de Santa Maria e Mestranda em Educação Matemática na mesma instituição. Esta se dispôs a participar da pesquisa por considerar interessante e necessário, em nossa formação, termos contato com as possíveis áreas de atuação de um pedagogo, o que ainda não ocorre em nossa Universidade.

P4: Formou em Pedagogia no ano de 2012 e hoje, com seus 28 anos de idade, exerce o cargo de Prefeita, atuando na gestão do Executivo Municipal. Uma de suas funções como Prefeita é organizar equipes de trabalho nas diversas secretarias municipais, desenvolvendo o espírito de liderança, com enfoque no bem estar coletivo e eficiência do serviço público, buscando despertar líderes competentes e comprometidos, portanto, acredita que a pedagogia está diretamente ligada à sua forma de gerir.

P5: Formada em Pedagogia pela Universidade Federal de Santa Maria no ano de 2004, Especialista em Gestão Educacional/UFSM, Mestre em Educação/UFSM e Doutoranda em Educação/UFSM. Na empresa em que trabalha, atua como Coordenadora Pedagógica, responsável pelo processo de criação, curadoria e acompanhamento de toda a parte que envolve os conteúdos pedagógicos e legais elaborados dentro da empresa e, também, é a responsável pelo acompanhamento dos serviços prestados.

A análise de dados se deu com a elaboração de um quadro, no qual foram agrupadas todas as respostas por questões (QE e QP), este está nos apêndices deste trabalho (apêndices 1). As respostas foram agrupadas por temas semelhantes, analisadas e refletidas com os referenciais teóricos.

2 PEDAGOGIA EMPRESARIAL E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A pedagogia empresarial ainda é recente, considerando que, historicamente, o pedagogo atuou, como campo prioritário, na área da educação escolar. Conforme Oliveira (2012, p. 1) “essa Pedagogia foi criada para dar suporte à estruturação das mudanças, ampliação e aquisição do conhecimento no espaço organizacional da empresa”. Assim, o desenvolvimento integral da empresa depende, não somente de uma gestão capacitada, mas de colaboradores que estejam habilitados a trazerem bons resultados, pessoais e profissionais para a empresa. Com isso, é papel do pedagogo ocupar-se dos conhecimentos, habilidades e metodologias necessárias para que o desempenho aconteça de forma significativa, tanto para os colaboradores quanto para a organização.

No contexto econômico em que vivemos há uma grande competitividade movendo as empresas, essas, portanto, têm percebido com mais clareza a necessidade de se atualizarem. Essas atualizações estão ligadas às exigências de rever e avaliar novos conhecimentos nos processos, produtos e serviços oferecidos no mercado, tanto no presente, quanto no futuro, não somente acompanhando, mas idealizando tendências (MENDONÇA, 2018). No entanto, para além dos resultados, há um longo caminho a ser percorrido, com desafios a serem superados e objetivos a serem alcançados. E, para que a organização alcance com êxito essas metas, é indispensável considerar que seus colaboradores são o princípio e base fundamental desse processo. É necessário uma preparação, capacitação,

qualificação e treinamento estratégico para que a aprendizagem dos indivíduos seja o “pontapé inicial”, utilizando então, os novos conhecimentos para acompanhar o mercado de trabalho.

O aprimoramento organizacional não se resume à aquisição de máquinas e equipamentos. Esse desenvolvimento depende de uma articulação delicada e complexa entre o conhecimento implicado nas máquinas e equipamentos e aquele ativo do qual são dotados os profissionais que irão operá-los.

Exige-se cada vez mais das pessoas, em todos os níveis hierárquicos, uma postura voltada ao autodesenvolvimento, e a aprendizagem contínua. Para criar esse novo perfil, as empresas precisarão implantar novos sistemas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, e não apenas a aquisição de conhecimento técnico e instrumental. (EBOLI, 2004, p. 37).

A atualização da organização, portanto, depende da contribuição de novos conhecimentos, os quais chegarão à empresa por meio das pessoas. A Educação Corporativa é um processo abrangente e completo de desenvolvimento do indivíduo, condizente com as inúmeras competências que são exigidas dos profissionais modernos.

Considerando que a sociedade está em constante transformação, o conhecimento se mostra cada vez mais valorizado, fazendo do aprendizado contínuo a garantia de sobrevivência. Diante disso, as empresas se comprometem cada vez mais com o desenvolvimento de seus colaboradores, portanto, é papel do Pedagogo contribuir para essa disseminação de conhecimento na empresa.

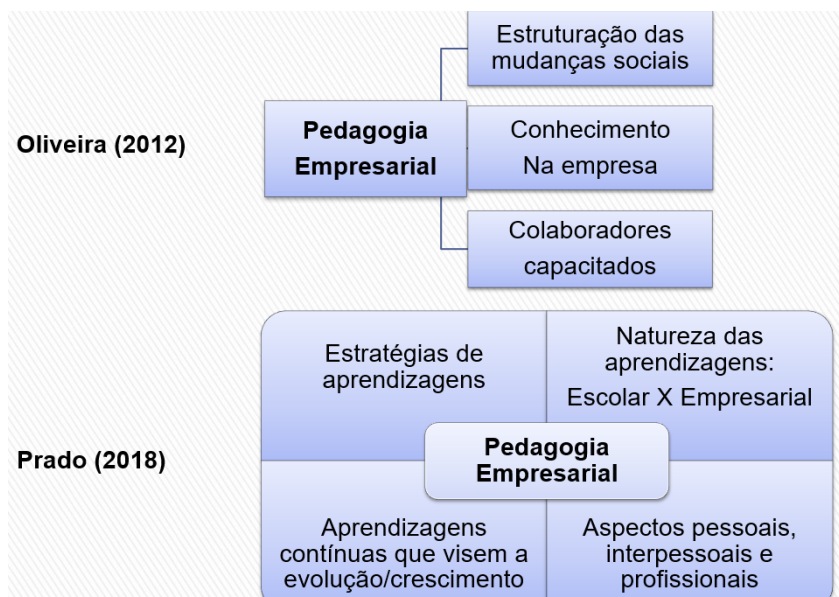
Para Prado (2018, p. 1) “a pedagogia empresarial se desenvolve por meio de estratégias com o objetivo de obter uma aprendizagem mais eficiente e eficaz considerando aspectos interpessoais, profissionais e até mesmo pessoais”. Nesse sentido, a pedagogia empresarial não se difere da pedagogia escolar, o que muda é a natureza das aprendizagens. A pedagogia escolar trabalha com aprendizagens relacionadas aos currículos formativos vinculados aos estabelecimentos de ensino que são regidos pela legislação educacional, seguindo assim, percursos formais de planejamento, execução e avaliação. Já as aprendizagens relativas à prática da pedagogia empresarial são mais flexíveis e adaptados às necessidades vinculadas à execução do trabalho, tanto das funções de cada colaborador, quanto da relação deste com o contexto maior da empresa. Sendo assim,

[...] educação corporativa é um mecanismo que serve para auxiliar na promoção da educação contínua necessária para as empresas que desejam continuar progredindo e evoluindo. Desta forma, este conceito desenvolve as habilidades e competências necessárias para viabilizar os resultados desejados pela alta cúpula da empresa. (PRADO, 2018, p. 2)

Esta pedagogia tem como função oferecer uma educação contínua aos colaboradores, visando melhorias e ajustes necessários em suas práticas. A formação continuada vem para dar suporte e, ao mesmo tempo, possibilidades de crescimento, considerando o desejo de bons resultados para a organização. A educação corporativa pode ser interpretada como uma prática coordenada de gestão de pessoas e de conhecimento, tendo como orientação a estratégia de longo prazo de uma organização. Ribeiro (2010, p. 14) diz que “é mais que treinamento empresarial, ou qualificação de mão-de-obra. Trata-se de articular coerentemente as competências individuais e organizacionais no contexto mais amplo da empresa”.

Embora ainda hoje seja tímida a prática da pedagogia pensar nesse contexto, é possível tornar funcional a ação do pedagogo nos diferentes ambientes de trabalho. Considerando que as áreas se diferem e tendo cada uma as suas especificidades a pedagogia é a área que tem como objeto de estudo principal a educação e o processo de ensino e aprendizagem. Assim, percebemos que suas finalidades contribuem para uma aprendizagem ampla e ao mesmo tempo, qualificada, independentemente do contexto no qual o pedagogo está inserido. Nesse sentido, as práticas de educação corporativa estão diretamente relacionadas aos processos de inovação nas empresas.

A finalidade do processo de aprendizagem no contexto empresarial é gerar lucro e, para tanto, “os funcionários precisam se manter atualizados com as tecnologias, métodos e processos utilizados e desenvolvidos pela empresa, visando criar um ambiente permanente de aprendizado e desenvolvimento profissional” (ALMEIDA, 2006, p. 51). Mediante a importância da educação no ambiente de negócios, faz-se necessária uma valorização e discussão sobre as funções do Pedagogo Empresarial, grande responsável pelo êxito do processo de ensino e aprendizagem (Organograma 3).



Fonte: (Matoso, 2020).

O pedagogo desenvolve novas competências para compreender o negócio, participa das decisões estratégicas da organização, percebe a influência da missão organizacional nas decisões cotidianas, implementando novas possibilidades e competências para auxiliar os colaboradores a terem esclarecido o que devem alcançar e como fazer isso. Com a ajuda do pedagogo, o colaborador se sente recompensado, pois sabendo que está aprendendo e desenvolvendo habilidades e competências, as pessoas se sentem mais satisfeitas e realizadas com aquilo que fazem, assim, se sentirão motivados a empenhar-se nas suas atividades e, também, a buscar continuamente novos conhecimentos.

O processo de ensino-aprendizagem precisa estimular o pensamento, proporcionando ao indivíduo interagir consigo mesmo, com seus saberes, conhecimentos, práticas e experiências, fazendo uma autorreflexão e avaliação, buscando melhores resultados pessoais e para a empresa. Para isso, existem caminhos a serem percorridos, obstáculos a serem superados, e respostas a serem buscadas em particular e coletivamente, tendo em vista a superação e avanços em favor da empresa e da vida dos que a compõem.

Treinar é capacitar, com saberes e práticas atualizadas, dessa forma, o pedagogo empresarial precisa estar sempre atualizado, criando e elaborando meios para atuar de forma eficiente. Este deve estar atento às particularidades que envolvem todos os colaboradores da empresa, tais como as amizades, humor, relacionamentos, capacidades e dificuldades apresentadas. (MENDONÇA, 2018, p. 4).

Assim, em um processo de contínua observação, de conhecimento e saber, o pedagogo trabalhará para desenvolver, aprimorar e até mesmo descobrir talentos escondidos. Isso acontecerá através de atividades, programas e treinamentos que estimulem a participação constante dos colaboradores. Em sua atuação, deve destacar as questões éticas, diminuir o estresse e as cobranças, a superação de valores conflitantes e desmotivadores, o bom relacionamento entre os colaboradores e a busca contínua de melhorias no desempenho pessoal e profissional da equipe. (MENDONÇA, 2018).

A Pedagogia, portanto, assume a função de provocar mudanças no comportamento das pessoas, com o objetivo de garantir que todos trabalhem comprometidos em busca dos mesmos ideais, apesar das diferenças individuais. “As mudanças tanto acontecem na vida pessoal como na vida em sociedade comunitária, surgindo o amadurecimento, o desenvolvimento natural e o crescimento individual. Assim, a aprendizagem é algo que pode mudar os comportamentos, as atitudes de maneira estimulada, provocada, conduzida ou dirigida” (TOMAZETTO, 2007, p. 13). As mudanças são fundamentais para que as pessoas e as organizações não permaneçam estáticas diante de um cenário que a cada dia traz novos obstáculos e oportunidades.

As mudanças no comportamento humano são provocadas pelo processo de aprendizagem, ao qual a Pedagogia se dedica. A ciência da educação “busca em outras ciências os conhecimentos teóricos e práticos que concorrem para o esclarecimento do seu objeto, o fenômeno educativo” (LIBÂNEO, 1994, p. 25). Nas empresas, tais mudanças devem ser guiadas para que estejam alinhadas aos objetivos do negócio, caso contrário, os resultados podem não corresponder ao planejado.

O Pedagogo tem em sua formação acadêmica toda uma bagagem necessária para transformar a prática educativa, onde quer que ela aconteça, em uma atividade intencional e eficaz, orientando-a, não só para alcançar os objetivos organizacionais, mas, sobretudo para as finalidades sociais e políticas da educação criando um conjunto de condições metodológicas e organizativas para viabilizá-la. (QUIRINO, 2005, p. 71).

Daí a importância do profissional da educação, gerenciar o processo de aprendizagem para convertê-lo em ações que agreguem valor à organização. As atividades do Pedagogo englobam quatro campos específicos: atividades

pedagógicas, burocráticas, sociais e administrativas, que permitem sua atuação em funções de natureza técnico pedagógicas em escolas e empresas (RIBEIRO, 2004).

O Pedagogo é capaz de provocar mudanças culturais no ambiente em que atua; coordenar equipes multidisciplinares no desenvolvimento de projetos; prestar consultoria interna relacionada ao treinamento e desenvolvimento de pessoas; evidenciar formas educacionais para a aprendizagem significativa e sustentável; definir políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente; bem como auxiliar na construção e na manutenção de formas adequadas de utilização dos processos comunicacionais que facilitem a aprendizagem individual e organizacional. (CLARO, TORRES, 2012, p. 5)

O pedagogo, em sintonia com as necessidades da empresa, desempenha papel fundamental quando falamos em formação dos colaboradores. Para que isso aconteça, portanto, este profissional precisa conhecer o público alvo e a empresa à qual prestará seus serviços, para conseguir encontrar uma metodologia eficiente e eficaz que contribua no cotidiano corporativo.

Pautada por bases teóricas e metodológicas sólidas, de acordo com Almeida (2006, p. 6), “a Pedagogia Empresarial tem como função capacitar os profissionais para que atuem alinhados às estratégias do negócio em cinco linhas específicas: consultoria educacional, educação continuada, ensino a distância, gestão de pessoas e treinamento empresarial”. Assim, as práticas, as técnicas e os conhecimentos do Pedagogo podem beneficiar a área de Gestão de Pessoas se combinados com os conhecimentos e as experiências dos demais profissionais que nela atuam.

3 O PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Antigamente, no mercado de trabalho, o desenvolvimento profissional não costumava ser muito valorizado, pois as empresas contentavam-se em suprir suas necessidades mais específicas, e a valorização da mão de obra girava em torno da capacidade da realização de tarefas estabelecidas e da repetição das mesmas. Isto diferenciava o mercado de trabalho manual do intelectual que, por sua vez, não exigia profissionais com um índice tão alto de capacitação como hoje em dia.

A ampla capacitação era voltada para os níveis mais restritos da empresa, na tentativa de preparar o superior para ser chefe numa constante que permitisse garantir os processos gerenciais da alta administração da empresa. Na atualidade,

[...] a educação acompanha as mudanças da sociedade, adaptando os indivíduos, formando e desenvolvendo o ser humano para que este se posicione de forma positiva perante a realidade. A educação dentro da empresa torna-se condição estratégica na luta pela sobrevivência das empresas diante de um cenário em constantes transformações. (MENDONÇA, 2018, p. 1).

Tendo isso, muitas empresas utilizam a universidade corporativa objetivando a evolução de conhecimento, habilidades, atitudes e competências junto com a atuação do profissional de pedagogia empresarial que trabalha em sintonia com as estratégias da empresa. Assim, mais do que compreender o papel do pedagogo, é necessário perceber a finalidade da educação, sendo ela um riquíssimo mecanismo para acompanhar as constantes transformações sociais às quais estamos sujeitos diariamente.

Considerando que a pedagogia trabalha diretamente com a educação, tendo a aprendizagem como principal ferramenta de desenvolvimento, para os pedagogos pesquisados, suas contribuições seriam nas áreas de gestão de pessoas, liderança, recursos humanos, atendimento pessoal, treinamentos, formações, capacitações individuais e de equipes, organização do espaço, mediação entre as funções exigidas pela empresa e as atividades realizadas pelos colaboradores, o qual daria importância às especificidades de cada colaborador e suas necessidades formativas. O pedagogo assume a responsabilidade destas aprendizagens na empresa, oportunizando o desenvolvimento das potencialidades e ofertando conhecimento para ser utilizado na mudança de comportamento. Assim, o funcionário motivado e satisfeito, trará melhores resultados para empresa e realização pessoal para gestão, colaboradores e comunidade.

Este tipo de pedagogia busca estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem e apropriação de conhecimentos. Seu alvo principal são as mudanças no comportamento provocadas nas pessoas, de modo que estas melhorem a qualidade da sua atuação profissional e pessoal (MENDONÇA, 2018).

Cada vez mais, as empresas descobrem a importância da educação no trabalho e começam a desvendar a influência da ação educativa do profissional de pedagogia empresarial na empresa. Sendo assim, a pedagogia empresarial está sempre visando melhorar a qualidade da prestação de serviços. O cenário do mercado atual é marcado pela exigência de diferenciação dos produtos e serviços oferecidos pelas empresas. Hoje, a necessidade de inovação e agilidade

operacional é constante e é fundamental para a prática de uma gestão competitiva de caráter estratégico.

Porém, capacitar um colaborador também não é tarefa fácil para a gestão das organizações, há diversos desafios para se ter um profissional constantemente capacitado. Para o E1, os principais desafios são: 1- Investimento, visto que cada profissional aprende melhor por um canal respectivo (visual e/ou sinestésico e/ou auditivo) portanto, a solução EAD nem sempre tem uma relação custo benefício eficiente e eficaz. Por outro lado, investimento com viagens, hospedagens e tudo o que a situação envolve para poder realizar um treinamento fora da empresa, requer planejamento, previsão de investimento e tem um retorno indefinido. 2- Retenção de talentos, após capacitar um colaborador não é fácil mantê-lo muito tempo em uma mesma posição. Isso implica em ter um plano de carreira implantado para poder realocar cargos e salários. Nas pequenas e médias empresas essa não é uma opção viável. Aliado ao fato de nem todas as empresas preocuparem-se em qualificar seus colaboradores, isso gera um círculo vicioso de admissões e demissões, aumentando o custo das empresas e a baixa qualidade profissional disponível. 3- Disposição dos colaboradores em buscar novos conhecimentos e habilidades por conta própria, são raros os trabalhadores que buscam o auto aprendizado.

Para E2 e E3, estar devidamente preparado e capacitado à dar o suporte necessário aos colaboradores, treinamentos constantes, dar monitoramento e acompanhamento são uns dos grandes desafios dentro da empresa. O E4 mencionou um fator interessante: o interesse e a disposição do colaborador à receber a capacitação, também é considerado um desafio, pois muitos entram em uma zona de conforto em que dispensar energia em estudos e formação não seja o principal objetivo do colaborador. Esta postura é demasiada nociva para o crescimento da empresa e cabe aos líderes trabalharem suas equipes para que estejam abertas ao crescimento pessoal/ profissional. Para o E5, os desafios são o perfil do trabalhador, ter uma equipe qualificada de treinamento e a rotatividade de pessoas, considerando exatamente o que o E1 comentou: Após capacitados, muitos buscam empregos que ofereçam cargos melhores.

Com o intuito de superar estes desafios, em todas as empresas, há setores e profissionais voltados ao desenvolvimento contínuo dos colaboradores. Dentre as funções e estratégias utilizadas, destaco:

E1- O Núcleo de Negócios, que se encarrega da formação e aperfeiçoamento dos profissionais ligados à promoção e venda dos produtos. O Núcleo de Educação Pedagógica, que se ocupa da preparação e atualização docente (onde hoje contam com uma pedagoga na equipe) e o Núcleo de Relações Humanas, que se ocupa com a formação humanística e baliza as normas de comportamento e relacionamento internos e com os clientes. As estratégias variam de acordo com o objetivo do treinamento e do gap identificado.

E2- As estratégias adotadas mudam todo mês, onde buscam estarem sempre atualizados para não deixar os colaboradores acomodados. Realizam atividades de desenvolvimento toda semana e feedbacks de forma individual para entender as necessidades e conseguir dar um auxílio necessário para formação de cada colaborador.

E3- Possuem a área de Capacitação e Desenvolvimento. O processo de capacitação dos colaboradores apresentam quatro fases distintas: análise de desempenho, Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), planejamento e realização das capacitações e a avaliação dos resultados.

E4- Contam com a participação e serviços do Núcleo de Recursos Humanos (NRH) – Capacitação corporativa. O NRH realiza o levantamento das necessidades de capacitação individual da força de trabalho através do plano de desenvolvimento individual, após, os indivíduos são convidados pelos gestores a buscarem atualizações com incentivo financeiro (bolsas) caso necessário. Nas áreas de atuação os responsáveis pelos serviços solicitam ao NRH as capacitações técnicas, que acontecem durante o ano de exercício de forma corporativa.

E5- Por motivo de a empresa ser de porte pequeno, este trabalho vem sendo desenvolvido pelos próprios gestores, os quais buscam periodicamente estar qualificando e capacitando em novas funções os profissionais, para que possam atender o cliente de forma cada vez mais satisfatória e eficaz.

“Cabe à pedagogia empresarial a propagação de técnicas de levantamento de necessidades, elaboração e programas de treinamento e, também compreender e elaborar formas de mensurar resultados em treinamento e desenvolvimento”

(MENDONÇA, 2018, p. 2). O pedagogo, na sua atuação, faz o levantamento estratégico das mudanças necessárias, ou, do seguimento das práticas já utilizadas, mas, vem também para incentivar o colaborador a refletir nas suas ações, relações e decisões dentro da organização, para que ele, por si próprio, compreenda os pontos que devem ser reavaliados na sua atuação profissional e também pessoal perante o que lhe é imposto. Feito isso, com o auxílio do pedagogo, serão pensadas alternativas, individuais e em grupo, para que essas disfunções sejam sanadas.

Não é tarefa fácil lidar com o outro, porém, se cada um entender sua parte na construção de um bem comum, de um bem maior dentro da empresa, não apenas em sentido de construção de relacionamentos, também levará a empresa a produzir mais e melhor. Mendonça (2018, p. 3) nos diz que

[...] as competências individuais formam a base para as competências organizacionais. Podemos considerar que elas influenciam, mutuamente, de modo que a organização prepara o indivíduo para enfrentar novas situações dentro da organização ou mesmo na vida pessoal, enquanto o indivíduo oferece à organização o seu aprendizado, de modo que tenha condições de enfrentar os novos desafios.

Ao nos referirmos às competências, consideremos que são um conjunto de habilidades e conhecimentos relacionados, os quais podem ser desenvolvidos através de treinamentos ou experiências, possibilitando a atuação efetiva em um trabalho ou situação. Ou seja, ao aperfeiçoar competências pessoais do colaborador, automaticamente estará também aperfeiçoando sua atuação profissional. Para tanto, é essencial que a aprendizagem contínua ocorra de forma alinhada: empresa, liderança e colaboradores desenvolvendo um ambiente favorável para a aprendizagem ativa e constante, fortalecendo o conhecimento coletivo e estimulando uma postura de autodesenvolvimento.

Em todas as empresas pesquisadas, os empresários e gestores afirmam haver atividades pensadas diretamente para o desenvolvimento pessoal, aprendizagem e apropriação de novos conhecimentos dos colaboradores, que visem melhorias na qualidade da atuação profissional e pessoal. Para isso, são realizados acompanhamentos individuais e em grupo, sendo eles: Capacitações internas e externas, presenciais e à distância, participação em eventos (seminários, congressos, cursos, feiras), feedbacks, avaliações de desempenho e identificação

de necessidades, ações que visem o autodesenvolvimento, revisão de métodos, palestras e conferências.

Nas situações em que colaboradores demonstram alguma dificuldade, seja no âmbito organizacional ou de relacionamento da empresa, os pesquisados dizem haver um acompanhamento para que os problemas e conflitos sejam sanados, seja uma avaliação do que se está sendo feito, através do diálogo aberto com os profissionais como medidas mais diretas, as quais podem ter a necessidade de auxílio dos profissionais capacitados.

Sobre as medidas diretas, o E1 disse haver um encaminhamento à formação fora do ambiente da empresa e, caso seja necessário é solicitado o apoio da Direção Local ou Regional, sendo acionados os setores do jurídico, controladoria, RH, Marketing ou TI. Os E2, 3, 4 e 5 dizem prestar o auxílio de forma individual, em reuniões com a equipe, sinalizando as observações feitas e buscando metodologias para suprir as mazelas identificadas, seja no âmbito comportamental ou técnico.

O E4 ainda mencionou que as situações são identificadas através das conversas de rotinas com os líderes diretos, feedbacks com os gestores de cada área ou também por percepção destes no desempenho das rotinas. Sendo, portanto, os gestores os responsáveis por enquadrar a dificuldade nos fatores de avaliação da empresa. Após isso, o colaborador é convidado a participar de ações voltadas ao seu desenvolvimento pessoal/profissional sendo reavaliado ao final da ação.

O maior bem da empresa é o colaborador e por este motivo, o foco maior deve ser a gestão de pessoas. O que se pode observar claramente é que o profissional de pedagogia empresarial cumpre um importante papel dentro das empresas e organizações articulando as necessidades junto da gestão de conhecimentos. Cabe a este profissional provocar mudanças comportamentais nas pessoas envolvidas, favorecendo os dois lados: o colaborador que quando motivado e por dentro dos conhecimentos necessários sente-se melhor e produz mais e, a empresa que quando se mantém com pessoas qualificadas obtém melhores resultados e maiores lucratividades. Por isso, o profissional de pedagogia empresarial e a organização fazem uma ótima combinação, pois em tempos modernos, ambos têm o mesmo objetivo de formar cidadãos críticos com competências para tal função.

Ao refletir sobre o espaço de atuação do pedagogo dentro da sua empresa, considerando que a pedagogia é a área que tem como objeto de estudo principal a educação e o processo de ensino e aprendizagem, o E3 disse que há um pedagogo em sua organização, no núcleo de educação profissional, o qual é responsável pelas atividades de formulação e implementação de estratégias, produtos e serviços educacionais, negócios e recursos humanos.

Na organização em que atua hoje, o E1 também tem contato com o trabalho de um pedagogo, por ser uma escola profissional, mas, ao referir-se à empresas que não assumem papel institucional, entende que o Pedagogo Empresarial precisa ser uma simbiose de Pedagogo e Consultor. Assim, como Pedagogo, tem total competência para desenvolver os profissionais dentro dos objetivos da educação corporativa porque é um educador. Como Consultor, precisa assumir o papel de empreendedor, recordando que, para o empresário, a educação só é viável se trouxer resultados para a empresa. E resultados corporativos são medidos em índices de desempenho financeiro.

Os empresários 4 e 5 concordaram que, mesmo ainda não tendo pedagogos em suas organizações, consideram que contar com seus serviços seria de extrema importância, podendo ser ele o responsável da elaboração dos mapas estratégicos da empresa, da aprendizagem e crescimento à revisão de métodos da estrutura organizacional corporativa. Possibilitando também ser ele o condutor dos processos de ensino e aprendizagem na formação e treinamento dos seus colaboradores e empresas parceiras, no caso do E5.

O profissional de Pedagogia Empresarial como profissional de educação empresarial, surge para promover a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe, relacionamento e convivência, sendo ele o articulador do processo de aprendizagem empresarial, alinhado com a cultura e estratégia da empresa, ele busca selecionar as maneiras mais adequadas para cada objetivo e propor intervenções no momento oportuno para corrigir possíveis desvios (MENDONÇA, 2018).

Para que sua atuação seja satisfatória dentro da empresa, as pedagogas pesquisadas disseram que este profissional precisa assumir um perfil ético, proativo, ser empático, criativo, flexível e tolerante. Ter espírito de equipe, saber ouvir e manter diálogo com todos os envolvidos, humanizando-se em suas relações.

Respeitando as individualidades, o pedagogo é capaz de realizar um trabalho onde favoreça não somente o crescimento da empresa, mas o desenvolvimento de toda equipe. Na pedagogia empresarial, é essencial que o pedagogo tenha um pensamento analítico e de inovação, demonstre aprendizagens ativas e distintas estratégias de aprendizagens. Tenha originalidade, competência de pensar por projetos, tenha iniciativa, destreza com as tecnologias, tenha pensamentos e análises críticos, demonstre inteligência emocional e saiba manter boas relações interpessoais.

As pedagogas mencionaram que é indispensável que o pedagogo empresarial seja exemplo de comprometimento a ser seguido, para assim motivar os colaboradores à refletirem em seus comportamentos, instigando-os à realizarem suas atribuições com mais comprometimento e eficiência.

Na ação do pedagogo, cabe a ele desenvolver práticas e metodologias de relacionamento visando uma convivência saudável entre a organização, colaboradores e o público em geral. Sendo assim, as relações entre os colaboradores devem refletir de maneira positiva diante do público, vivenciando em suas práticas os valores da empresa. Os conflitos e divergências devem ser discutidos e refletidos em particular, priorizando o bom relacionamento, ética e empatia entre as partes envolvidas. Outro valor que pode ser trabalhado, segundo Mendonça (2018), diz respeito a espiritualidade, de maneira a salientar a importância de se manter a fé, a perseverança, e o perdão nas relações humanas. Esses valores familiares, pessoais e individuais contribuem para a segurança e autovalorização do indivíduo e do grupo, o que se fará por meio da educação através do pedagogo empresarial.

É necessário que o profissional de pedagogia empresarial seja uma pessoa crítica, criativa e capaz de adaptar-se às mudanças que contribuam efetivamente para o processo empresarial, tendo visão humanística e filosófica para atender as demandas da empresa de forma eficaz. Para Mendonça (2018), o objetivo deste deve ser apresentar a teoria e prática da função da área de treinamento e desenvolvimento pessoal, assim como a sua utilização para alcançar metas da organização. O pedagogo vem para facilitar e nortear a construção de novos conhecimentos corporativos, a fim de contribuir no crescimento pessoal e profissional dos colaboradores, utilizando de criatividade e metodologias inovadoras

para unir, cada vez mais, os indivíduos e a organização, para que juntos obtenham resultados significativos. No entanto,

Esta nova tendência que engloba a formação completa de um profissional, em seus aspectos físicos, psíquicos e cognitivos, alinhado às estratégias da organização, dependerá da eficácia do processo de ensino-aprendizagem, do qual o Pedagogo, por apresentar formação condizente ou que mais se aproxime das exigências da função, deve participar ativamente. (CLARO, TORRES, 2012, p. 3)

É indispensável que o pedagogo esteja em constante formação também, buscando estar alinhado ao processo de ensino-aprendizagem, para que este seja significativo aos colaboradores. Visto que este processo nunca cessa, é necessário que todos os profissionais estejam em unidade, prevendo um crescimento individual, do grupo e, conseqüentemente, da empresa.

Organograma 4 – Atuação do pedagogo na empresa



Fonte: (Matoso, 2020).

Contudo, ao serem questionadas sobre sua formação inicial, as pedagogas 2 e 3 disseram acreditar na possibilidade de atuação no ramo corporativo. Porém, não se sentem preparadas para atuarem nas empresas, mesmo sendo nas áreas de formação dos colaboradores, somente com o curso de pedagogia, pois o curso ainda está direcionado para a formação de professores da Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental.

A P1, que já desempenha funções pedagógicas na empresa, em sua formação, teve acesso à conhecimentos da área da gestão, o que facilitou ingressar na empresa como pedagoga. P4 afirmou que a graduação em Pedagogia lhe preparou para atuar em diversas áreas do conhecimento e liderança. As diferentes metodologias conhecidas através da graduação, lhe possibilita hoje, identificar as diferentes potencialidades no grupo de trabalho e valorizar os servidores em suas habilidades individuais e também coletivas, motivando assim o funcionário, o grupo de trabalho, trazendo resultados melhores à equipe e à comunidade.

P5 comentou que a visão investigativa explorada durante a graduação lhe acompanha nas atividades de gestão desempenhadas atualmente em suas atividades dentro da empresa, onde os aspectos pedagógicos e administrativos caminham juntos, atentos para as demandas dos clientes. Porém, a pedagoga disse que os aspectos burocráticos da administração, não foi o curso de pedagogia que lhe ensinou, estes ela aprendeu na prática dentro da empresa. No entanto, as pedagogas acreditam que seria significativo, para a formação do pedagogo, conhecer as possíveis áreas de atuação que sua formação possibilita, mesmo que, após formado, precisar buscar especializações específicas da área, caso haja o interesse em atuar como pedagogo empresarial.

Para a P2 e P3, saber que há possibilidades de atuação para além da pedagogia escolar ainda é uma novidade, os quais não se sentiriam capacitados à atuar nas empresas somente com a graduação em pedagogia. Porém, avaliam que suas funções pedagógicas somariam dentro das organizações corporativas se efetuadas com seriedade, visando à formação dos colaboradores, mas também, a formação continuada do próprio pedagogo, que nesse caso, pensam ser indispensável que este esteja atualizado conforme as demandas da organização.

Já para a P1, por atuar como pedagoga dentro da empresa, trouxe suas considerações afirmando ser fundamental o papel do pedagogo dentro dela, principalmente nas organizações em que se prioriza a formação e capacitação de seus colaboradores. P5 considerou que, a partir de suas experiências pessoais, a pedagogia no contexto empresarial está mais presente naquelas empresas que são voltadas, especificamente, para a prestação de serviços educacionais (editoras, startups educacionais, escolas privadas, faculdades privadas, empresas com sistemas de ensino).

A P4 disse que sua atuação como gestora deixa evidente que a pedagogia empresarial ainda é extremamente indispensável, pois a pedagogia possibilita trabalhar a reflexão do comportamento humano, de modo a garantir melhor atuação profissional e pessoal, promovendo mais conhecimento, treinamento, capacitação aos colaboradores, proporcionando oportunidade de evolução e crescimento e acreditando na capacidade de aprendizagem do ser humano, com enfoque em empoderar os colaboradores a serem mais criativos, eficientes, resolutivos e realizados.

4 FORMAÇÃO INICIAL: REPENSANDO A CONCEPÇÃO DE CURRÍCULO

Vivemos um momento histórico que vem produzindo muitas inquietações, levando educadores a novas e profundas reflexões. A sensação que se têm é de que não podemos adiar o que precisa ser repensado, reavaliado e reconsiderado. As decisões não podem ser tomadas superficialmente, mas sim de forma que produza resultado e que condiga com a situação educativa existente. Em 2008, Maria Amélia Santoro Franco, em seu livro “Pedagogia como ciência da educação”, trouxe reflexões pertinentes ao período educacional vivenciado na época, no entanto, percebe-se que condiz perfeitamente à atualidade. Então, neste capítulo, fizemos algumas conexões das colocações de Franco (utilizamos a 2ª edição do livro, impressa no Brasil em 2015), contextualizando com o presente estudo. No início da obra, a autora menciona que,

Há que se encontrar respostas para outras circunstâncias emergentes que estão exigindo respostas e decisões educativas: a ampliação dos espaços educativos para além dos muros da escola é uma realidade incontestável; as novas e complexas formas em que se estabelecem as relações de trabalho, estão a demandar novos meios e espaços de formação dos jovens; as consequências sociais decorrentes da internacionalização da economia, entre outros fatores, exigem o repensar do papel da Pedagogia, na direção da construção de novas mediações sociais e políticas, com vistas a um projeto de futuro digno, às novas gerações. (FRANCO, 2008, p. 20).

As mudanças sociais vêm mostrando que quanto mais sabemos fazer, mais precisamos aprender, assim vamos caminhando para uma vida que exige constantes e contínuas aprendizagens. Considerando que a educação é uma ferramenta poderosa nas mãos dos homens, precisamos estar atentos não apenas

no que podemos fazer com ela, mas também no que ela nos diz. Se formos fazer uma breve reflexão sobre isso, perceberemos que nós pedagogos somos o profissional capaz de fazer a conexão entre as aprendizagens e a formação continuada dos colaboradores, em todas as instâncias (individuais, coletivas, sociais, emocionais e de relacionamento) que o meio corporativo tem demandado. Porém, isso só será possível quando houver uma reavaliação da concepção de currículo formativo do curso de Pedagogia, a qual demandaria quebrar paradigmas educacionais, social e historicamente constituídos.

Franco (2008, p. 21) trouxe os seguintes questionamentos: “Por que não ser a Pedagogia a ciência da educação? por que não considerá-la a ciência que estuda, compreende, esclarece, transforma e orienta a práxis educativa?”. Precisamos ter em mente que muito se conquistou a partir da primeira e segunda edição do livro de Franco, mas, ainda as considerações sobre o tema têm ocupado espaço nas discussões sobre o papel da Pedagogia e do professor. Hoje, a Pedagogia vista como ciência da educação, possibilita a atuação do pedagogo em espaços formativos que excedam a prática escolar. Franco (2008, p. 24) questiona:

Diante dos enormes problemas da complexidade da prática educativa, qual outra alternativa a se tomar se não a proposta dessa nova racionalidade crítico-reflexiva em relação à formação de professores? E como transformar essa proposta em projeto educacional? Quem poderá assumir a condução desse projeto se não a Pedagogia?

Se neste momento histórico, nós pedagogos, não quebrarmos antigos paradigmas e não soubermos reinventar o novo, perderemos a possibilidade de humanizar as práxis educativas e, portanto, perderemos, outra vez, a chance de dar novas perspectivas formativas e novas possibilidades de convivência solidária às gerações futuras.

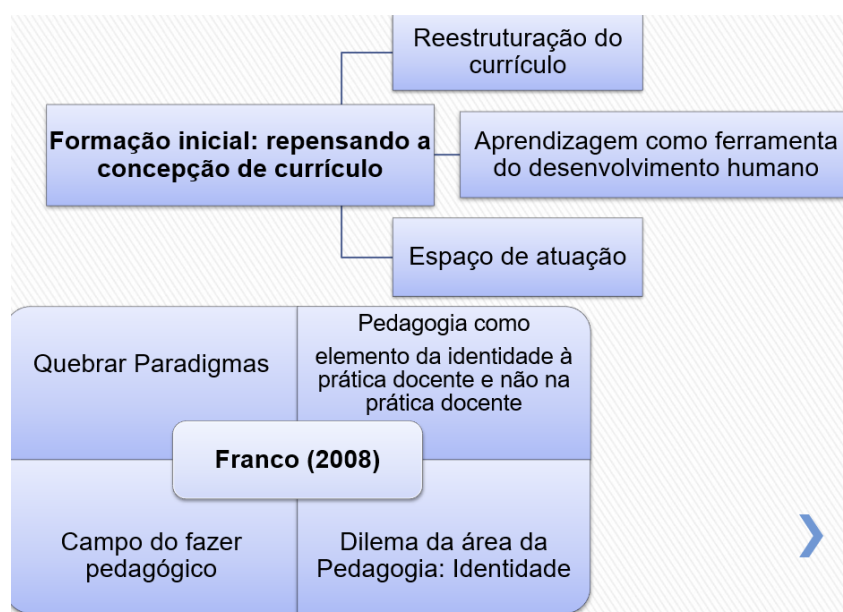
Considerar a Pedagogia como base identitária dos cursos de formação de educadores significa pressupor a necessária intercomunicação entre pesquisa e transformação, entre teoria e prática, entre consciência e intencionalidade. Significa acreditar que todo processo de investigação deverá se transformar em processo de aprendizagem que criará à prática de novas possibilidades de superar dificuldades, de se recriar constantemente, de se auto avaliar e assim modificar e aprofundar seu próprio objeto de estudo. (FRANCO, 2008, p. 116)

Esta revolução na maneira de perceber e ter a Pedagogia, depende de uma reestruturação do currículo, o qual possibilite essa transição entre o fazer pedagógico e os diferentes espaços de atuação do Pedagogo, os quais promovam uma formação inicial que oportunize, nesta etapa de conhecimento, construir uma bagagem vasta e rica de saberes. Segundo Franco (2008, p. 114)

Na tentativa de reinterpretar as necessidades formativas do Pedagogo, considero importante inverter a epistemologia que tem fundamentado a maioria dos discursos sobre a Pedagogia: acredito na Pedagogia como elemento da identidade à prática docente e não na prática docente como elemento identificador da identidade da Pedagogia. Considero que, pode deixar fundamentado que a docência, uma das modalidades da práxis educativa, deve se organizar pela Pedagogia e não seria correto afirmar que é a Pedagogia que deveria se organizar pela docência.

Hoje o que se têm é uma pedagogia baseada na docência, porém, para pensarmos na reavaliação da concepção de currículo, quebrando os paradigmas atuais, será indispensável compreender que a docência é apenas uma das possibilidades de atuação da Pedagogia e, portanto, o fazer pedagógico não se limita à docência. Neste sentido, o campo do fazer pedagógico pode ter uma ampla possibilidade de atuação, contudo, os dilemas da área da pedagogia, em especial, a sua identidade, repercutem diretamente sobre o que se faz, como se faz e onde se faz a sua práxis.

Organograma 5 – Formação inicial



Fonte: (Matoso, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo trouxe como tema central “Pedagogia Empresarial: A formação e atuação do pedagogo na empresa”. A escolha do tema se deu a partir do momento que conhecemos a Pedagogia Empresarial e percebemos que, podemos conectar a atuação do pedagogo com as áreas de relacionamento pessoal, recursos humanos e gestão de pessoas no meio corporativo, sem que esta perca sua identidade, levando em conta que é a Pedagogia que nos permite trabalhar com as diferentes possibilidades de aprendizagens.

A pesquisa teve abordagem qualitativa de campo e para a coleta de dados elaboramos dois questionários: um direcionado para empresários e/ou gestores de empresas (QE) e outro para pedagogos que trabalham em empresas (QP) - (não necessariamente desenvolvendo funções de sua formação). Os temas de pesquisa envolveram questões sobre a formação inicial, o campo de atuação do pedagogo e o lugar e funções que este profissional ocupa dentro da empresa.

Objetivo geral da pesquisa foi entender a Pedagogia Empresarial como uma possível área de atuação do pedagogo e suas contribuições em espaços de atuação na empresa. Considerando os referenciais teóricos utilizados para embasar a pesquisa, a Pedagogia Empresarial ainda é uma modalidade pouco conhecida e estudada pelos cursos de formação inicial, porém, foi criada para dar suporte a estruturação das mudanças sociais.

Historicamente, a Pedagogia é conhecida como o curso que forma docentes, e isto fica ainda mais claro ao lermos as Diretrizes que regulamentam o curso de Pedagogia. No entanto, assim como a economia, as ciências humanas, e até mesmo nossas relações sociais e maneiras de sermos cidadãos tem se modificado histórica e socialmente falando. A educação vem acompanhando essas mudanças e precisa ser levada em conta. Para que haja um crescimento recíproco, a Pedagogia Empresarial vem para dar amparo às organizações, com metodologias inovadoras e necessárias para que o meio corporativo esteja se adequando às necessidades emergentes que surgem e para que estas sejam significativas, proporcionando um desenvolvimento integral não apenas na empresa, mas na vida dos colaboradores.

Ao serem questionados sobre a possibilidade de atuação do pedagogo em suas empresas, E1 e E3 disseram que, como suas empresas são também voltadas ao ramo educacional, há pedagogas na equipe, porém, estas trabalham diretamente com os docentes e os processos pedagógicos. E4 comentou que, apesar de não ter a exigência no plano de cargos e salários de pedagogos formados, considera importante a participação deste profissional na elaboração do mapa estratégico da empresa. E5 falou que percebe que, tanto em sua empresa, como nas empresas fornecedoras de serviços para seu ramo, seria de extrema importância um profissional desta área para condução dos processos de ensino e aprendizado tanto na formação como no treinamento destes profissionais.

Considerando que a sociedade está em constante transformação, o conhecimento se revela cada vez mais valorizado, ou seja, quanto mais conhecimento, mais o colaborador acrescentará na empresa, resultando não apenas em um progresso empresarial, mas também pessoal. Diante disso, as organizações têm se comprometido cada vez mais com o desenvolvimento de seus colaboradores. Para o E4, ter um profissional capacitado na empresa também é um grande desafio, pois, para isso, o colaborador precisa estar disposto a receber a capacitação, investindo tempo para essa formação. Porém, este mesmo pesquisado disse que também é papel dos líderes trabalharem suas equipes para que estejam abertas ao crescimento pessoal/ profissional. Para que isso seja possível, o E5 mencionou ser indispensável que se tenha uma equipe qualificada para esse treinamento.

Sendo, portanto, papel do pedagogo, contribuir para a propagação de conhecimento dentro da empresa, ocupando-se dos conhecimentos, habilidades e metodologias necessárias para que o desempenho aconteça de forma relevante, tanto para os colaboradores quanto para a organização. Em suas opiniões, P2 e P3 concordam que o papel do pedagogo na empresa seria na realização de reuniões de equipe, atendimento pessoal e no desenvolvimento de estratégias formativas. Seria o pedagogo o profissional encarregado em estudar possibilidades de melhorias e crescimento, pensando nas individualidades e assim, promovendo ao colaborador, uma aprendizagem consolidada e constante.

Todos os empresários/gestores pesquisados relataram que, em suas empresas, há um planejamento voltado ao desenvolvimento contínuo dos seus

colaboradores, atividades pensadas para a construção de novas aprendizagens, que visem melhorias na qualidade da atuação profissional e pessoal. No entanto, nenhuma dessas empresas tem um profissional capacitado para trabalhar diretamente com o processo de aprendizagem da equipe. Assim, algumas empresas dispõem de seus saberes e experiências ou terceirizam treinamentos e outras obtêm núcleos específicos que são responsáveis pela qualificação dos colaboradores.

Nos objetivos específicos, o estudo trouxe a necessidade de se analisar a função do pedagogo no âmbito organizacional, formativo e de relacionamento da empresa, bem como compreender qual o papel do pedagogo para auxiliar no desenvolvimento das habilidades e competências dos colaboradores dentro das organizações corporativas. Tendo isso, partimos da compreensão de que a pedagogia trabalha diretamente com as aprendizagens, sendo ela a principal ferramenta de desenvolvimento humano. É o pedagogo, na sua atuação, quem faz o levantamento estratégico das mudanças necessárias, ou dá continuação dos hábitos já dispostos, mas, vem também para incentivar o colaborador a refletir nas suas ações dentro da organização, para que ele, observando e refletindo seu comportamento como parte pertencente daquele lugar, compreenda os pontos que devem ser reavaliados na sua atuação profissional e também pessoal diante dos desafios que se apresentam. Após esse processo, em conjunto com o pedagogo, serão pensadas propostas para que os pontos negativos sejam trabalhados e melhorados e os pontos positivos sejam mantidos.

Para as pedagogas pesquisadas, o perfil deste profissional dentro da empresa precisa contar com pensamento analítico e de inovação, envolvendo estratégias de aprendizagem, com originalidade e iniciativa. O pedagogo precisa pensar por projetos, utilizar as tecnologias em seu favor e ser flexível, utilizando diferentes metodologias para que a equipe se sinta valorizada e possa se desenvolver.

Em suas propostas, o pedagogo é capaz de reconstruir conceitos básicos como criatividade, relacionamento, trabalho em equipe, desenvolvimento pessoal, sempre articulando ao processo de aprendizagem e unindo estes conceitos às finalidades da organização. Quando o colaborador está em constante crescimento, em contato com diferentes experiências, informações e conhecimentos múltiplos,

sua qualidade de atuação profissional e pessoal será diferenciada e consequentemente sua bagagem de aprendizagens será vasta.

No entanto, é necessário que o pedagogo empresarial seja uma pessoa crítica, criativa e capaz de corresponder as mudanças que cooperem efetivamente para o processo de evolução da organização, tendo visão humanística e filosófica. Apresentando um pensamento de inovação, desenvolvendo aprendizagens ativas e distintas estratégias de aprendizagens, o pedagogo pode atender as demandas da empresa de forma eficaz. As pesquisadas disseram que, ao refletir sobre a possibilidade de sua atuação ser também em espaços não escolares, tendo a aprendizagem como objetivo principal, acreditam que é necessária uma preparação dos cursos de Pedagogia, para assim tornar possível esta prática.

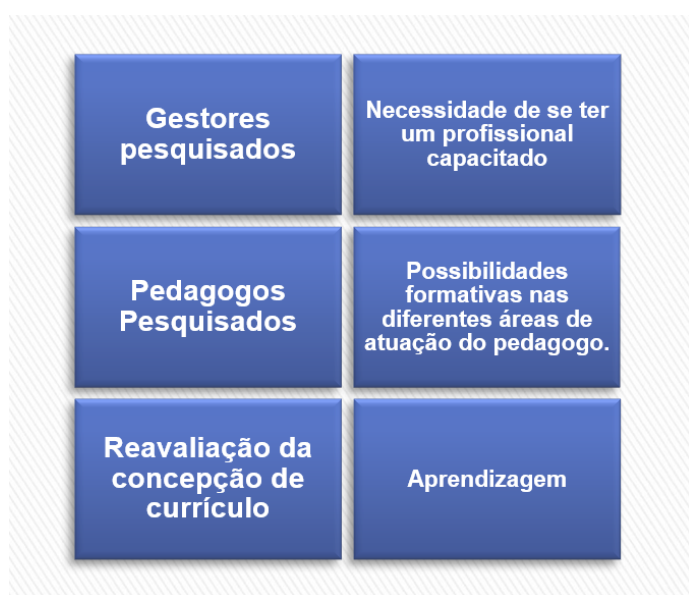
O estudo nos permitiu refletir sobre a especificidade da formação do pedagogo para trabalhar com a Pedagogia Empresarial. É da rotina dos cursos de Pedagogia pensar a atuação do pedagogo com olhar na docência, assim, para que esta perspectiva seja reconsiderada por meio dos responsáveis, é indispensável que haja uma reavaliação na concepção de currículo. Ou seja, este documento norteador que conduz às práticas do pedagogo, precisa considerar que o profissional a ser formado ocupa-se diretamente com a aprendizagem, então, partindo disso, este é capaz de atuar nos diversos espaços onde a aprendizagem pode ser desenvolvida.

A análise dos dados desta pesquisa demonstrou que, ao mesmo tempo que a Pedagogia Empresarial tem sido vista como uma possibilidade e ferramenta de formação contínua dos colaboradores nas empresas, ainda é um campo pouco explorado, dificultando encontrar profissionais capacitados e que atuem nessa área. Os pedagogos pesquisados dizem não estar preparados com a formação inicial, em desenvolver o papel de pedagogo empresarial, por ser a educação escolar, enfoque principal do curso de Pedagogia.

Ao refletir sobre a formação em Pedagogia e sua preparação para as áreas de atuação, na opinião da P3, o curso de Pedagogia da universidade onde se formou, não prepara profissionais para a área empresarial ou gestão de pessoas. A pesquisada percebe que o curso é direcionado para a formação de professores da Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental. P4 disse que com sua formação em Pedagogia se sente preparada para atuar nas diferentes áreas de

conhecimento e liderança, mas não foi o curso que possibilitou contato com as áreas de atuação, e sim seu desejo de atuar nessa área. Já para P5, o curso lhe preparou, em partes, para atuar dentro da empresa. Mencionou que os conceitos epistemológicos e a visão investigativa aprendidas durante sua formação, são muito importantes na execução das suas funções dentro da empresa. Portanto, o curso de Pedagogia forma profissionais que, se desenvolvidos na sua totalidade, são capazes de contribuir no processo de aprendizagem humana, independente do campo em que se encontra. Na formação inicial, o futuro pedagogo precisa ter contato com essas possibilidades, pesquisar, conhecer e se inteirar nestes espaços, mas isso só será possível quando o currículo do curso de Pedagogia dar o suporte necessário.

Organograma 6 – Análise de dados



Contudo, as teorias utilizadas, juntamente com o resultado obtido pela pesquisa realizada com os empresários/gestores e pedagogos, nos mostram que ainda há uma resistência por parte das instituições em oferecer no currículo do Curso de Pedagogia possibilidades formativas nas diferentes áreas de atuação do pedagogo. Em contrapartida, percebe-se que, conforme as mudanças sociais vêm disseminando consequências de forma cada vez mais acelerada, as discussões sobre o papel do pedagogo, entendendo a Pedagogia como ciência da educação, e a aprendizagem como ferramenta do desenvolvimento humano, esta vêm

ocupando espaço nas reflexões educativas, apresentando a necessidade de uma reavaliação quanto à concepção de currículo para Curso de Pedagogia.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. **Pedagogia Empresarial: Saberes, Práticas e Referências**. Rio de Janeiro, 2006, p. 51.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 5ª edição. São Paulo: Cortez 2001, p. 73.

CLARO, J. A.; TORRES, M. **Pedagogia empresarial: a atuação dos profissionais da educação na gestão de pessoas**. Revista Contrapontos - Eletrônica, Vol. 12 - n. 2 - p. 3,5 / mai-ago 2012.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. **A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa**. In: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna (orgs). Planejamento da

DESLAURIERS, J. P. **Pesquisa qualitativa: Guide pratique**. Montreal, 1991, p. 58.

EBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades**. São Paulo: Gente, 2004, p. 34.

FRANCO, M. A. S. **Pedagogia como ciência da educação**. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.

MENDONÇA, B. **A importância de um profissional de pedagogia empresarial**. Edools. Blog - planejamento, gestão e otimização de cursos e treinamentos. Disponível em: <<https://www.edools.com/pedagogia-empresarial/>>. Acesso em: 17 jan. 2020.

OLIVEIRA, L. **Pedagogia empresarial: Atuação do pedagogo nas organizações**. VI Colóquio Internacional “Educação e Contemporaneidade”. Sergipe, 2012, p.1.

pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. 2 ed. Porto Alegre: ARTMED, 2006, p. 38.

PRADO, A. **A Pedagogia Empresarial e a Educação Corporativa**. Artigo empreendedorismo. 20 fev. 2018. Disponível em: <<https://noticias.cancaonova.com/brasil/pedagogia-empresarial-e-educacao-corporativa/>>. Acesso em: 17 jan. 2020.

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, p. 71. Disponível em: < <http://www.et.cefetmg.br/info/downloads/Raquel%20Quirino.pdf>>. Acesso em: 24 março. 2020.

RIBEIRO, A. **Pedagogia Empresarial**: Atuação do Pedagogo na Empresa. 2. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2004.

RIBEIRO, N. C. **O pedagogo e a educação corporativa**. Monografia Curso de Pós-Graduação em Pedagogia Empresarial. Niterói, 2010, p. 14.

TOMAZETTO, G. A. **Pedagogia Empreendedora e sua Evolução nas Organizações Modernas**. Revista Eletrônica Lato Sensu – Ano 2, n.1, jul 2007. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/87022171/A-Pedagogia-empreendedora-e-sua-evolucao-nas-organizacoes-modernas>>. Acesso em: 10/03/2020.

APÊNDICES

	Principais desafios de ter um profissional constantemente capacitado na empresa		A formação em pedagogia e sua preparação para as áreas de atuação
E1	<p>São, a meu ver:</p> <p>1. Investimento. Se considerarmos que cada profissional aprende melhor por um canal respectivo (visual e/ou cinestésico e/ou auditivo) a solução EAD nem sempre tem uma relação custo benefício eficiente e eficaz. Por outro lado, investimento com viagens, hospedagens e tudo o que a situação envolve para poder realizar um treinamento fora da empresa, requer planejamento, previsão de investimento e tem um retorno indefinido.</p> <p>2. Retenção de talentos. Após capacitar um colaborador não é fácil mantê-lo muito tempo em uma mesma posição. Isso implica em ter um plano de carreira implantado para poder realocar cargos e salários. Nas pequenas e médias empresas essa não é uma opção viável. Aliado ao fato de nem todas as empresas preocuparem-se em qualificar seus colaboradores, isso gera um círculo vicioso de admissões e demissões, aumentando o custo das empresas e a baixa qualidade profissional disponível.</p> <p>3. Disposição dos colaboradores em buscar novos conhecimentos e habilidades por conta própria. É praxe ouvir-se dos colaboradores, via de regra, que: “ - Se a empresa quer que eu aprenda mais ela deve me pagar.” – “ - Se eu tiver que ficar fora do horário, quero hora extra.”</p>	P1	<p>A formação de pedagoga habilita a trabalhar em diversas áreas do mercado de trabalho, pois atualmente temos especializações que nos ajudam transitar principalmente na área social.</p>

	São raros os trabalhadores que buscam o auto aprendizado.		
E2	Treinamentos constantes, monitoramento e acompanhamento.	P2	<p>Não. Hoje não vejo essa possibilidade sendo colocada em prática. Não descarto a possibilidade de um dia, quem sabe, ter uma ligação.</p> <p>O porquê: a questão que a estratégia não é somente por minha conta. E as vezes tenho vontade de contribuir de forma a me relacionar melhor, ajudar os colaboradores se conectarem mais. De forma a pensar de maneira mais livre, não somente preso naquele cargo. Mas, ainda não consigo realizar.</p>
E3	O grande desafio é servir de exemplo para os demais colaboradores, e neste sentido, já cursei o Mestrado, 5 especializações e incontáveis cursos de extensão, aperfeiçoamento e de formação inicial e continuada, nas mais diversas áreas do conhecimento.	P3	<p>Quando se pensa em Empresa logo direcionamos para uma Gestão. Certo?</p> <p>No entanto em meu ponto de vista o curso de Pedagogia em Licenciatura Plena da Universidade Federal de Santa Maria não prepara diretamente profissionais para a área empresarial ou gestão de pessoas. O curso atualmente é direcionado para a formação de professores da Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental.</p> <p>Portanto eu sou Pedagoga, mas não estaria preparada para trabalhar em uma empresa. Até poderia me inserir no mercado de trabalho empresarial, porém teria dúvidas sobre como seria trabalhar num espaço como esse.</p>
E4	O primeiro grande desafio penso que seja a identificação de um profissional que esteja disposto a receber a capacitação, pois muitos entram em uma zona de conforto em que dispensar energia em estudos e formação não seja o principal objetivo do colaborador. Esta postura é demasiada nociva para o crescimento da empresa e cabe aos líderes trabalharem suas	P4	Posso afirmar que a Pedagogia me preparou para atuar em diversas áreas de conhecimento e liderança, me preparou para ter empatia e respeito às limitações e também me oportunizou visão para atuar nas diversas oportunidades de emprego; na gestão de equipes, graças a metodologia que aprendi nesta graduação, posso identificar as diferentes potencialidades no grupo de trabalho e valorizar os servidores

	<p>equipes para que estejam abertas ao crescimento pessoal/profissional.</p> <p>Além deste somam-se outros desafios como os de recursos financeiros e temporais. Pois as empresas devem separar do seu “lucro”, recursos financeiros para aplicação na capacitação da sua força de trabalho. Capacitação de qualidade não é barato. O colaborador deve separar tempo para esta formação, sem prejudicar o desempenho das suas tarefas laborais. Muitas vezes o indivíduo é obrigado a apartar-se das atividades familiares e de lazer para dedicar-se a formação/atualização.</p>	<p>em suas habilidades individuais e também coletivas, motivando assim o funcionário, o grupo de trabalho, trazendo resultados melhores a equipe e a comunidade.</p>
E5	<p>Perfil do trabalhador. Equipe qualificada de treinamento. Rotatividade de pessoas.</p>	<p>P5</p> <p>Em parte sim. Os conceitos epistemológicos que aprendi na Pedagogia são muito importantes atualmente para minhas funções dentro da empresa. Além do mais, a visão investigativa que aprendi no curso (e que depois foi aperfeiçoada na especialização e no mestrado) me ajuda muito, atualmente, dentro da empresa. Ou seja, essa visão investigativa é bastante pertinente para as pesquisas de mercado que faço dentro da empresa em parceria com a área administrativa: é o pedagógico e o administrativo atentos para as demandas dos clientes.</p> <p>Em parte não: existem aspectos mais burocráticos e administrativos da empresa que não foi o curso de pedagogia que me ensinou, aprendi na prática (como planilhas de custos, leis específicas que não são da área pedagógica, etc.). Além do mais, a forma de me relacionar com o cliente, a busca por entender a importância do lucro dentro da</p>

			empresa (e ajudar a empresa a lucrar), o saber servir o cliente com qualidade e a forma de me relacionar com todas as pessoas dentro da empresa a fim de favorecer o crescimento de todos, em prol do crescimento da empresa, foram todos fatores que aprendi na prática diária dentro da própria empresa.
	Setor ou profissional voltado ao desenvolvimento contínuo dos seus colaboradores. Funções e estratégias utilizadas		Contribuições/espacos de atuação de um pedagogo dentro da empresa
E1	<p>Sim, há três, na Direção Regional, com seus respectivos expoentes dentro das escolas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O Núcleo de Negócios, que se encarrega da formação e aperfeiçoamento dos profissionais ligados à promoção e venda dos produtos. 2. O Núcleo de Educação Pedagógica, que se ocupa da preparação e atualização docente. 3. O Núcleo de Relações Humanas, que se ocupa com a formação humanística e baliza as normas de comportamento e relacionamento internos e com os clientes. <p>As estratégias variam de acordo com o objetivo do treinamento e do gap identificado. Podem variar de formatos: workshops, treinamentos in company, imersão, visitas de benchmarking, etc.</p>	P1	Áreas da educação, seleção de pessoas, treinamentos e capacitações de equipes, individuais e Coach.
E2	<p>Sim, existe um setor direcionado para formação e qualificação de novos profissionais e líderes. Nossa estratégia adotada muda todo mês, buscamos estar nos atualizando para não deixar nossos colaboradores acomodados.</p>	P2	Eu penso que seria algo como fazer reuniões de equipe, algum tipo de atendimento pessoal e desenvolver estratégias para a equipe, para empresa em si. Dinâmicas, algum tipo de "reciclagem" para pessoas que tivessem mais tempo no cargo. E algum tipo de estudo para saber

	Realizamos atividades de desenvolvimento toda semana e realizamos feedbacks de forma individual para entender as necessidades e conseguir dar um auxílio necessário para formação de cada colaborador!		como são os funcionários. Talvez antes se começar o trabalho. Conhecer um pouco de cada um e função exercida. Como melhorar a maneira de exercer a atividade.
E3	Sim, possuímos a área de Capacitação e Desenvolvimento. O processo de capacitação dos colaboradores apresenta quatro fases distintas: análise de desempenho, Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), planejamento e realização das capacitações e a avaliação dos resultados. A Análise de Desempenho é um processo que permite aos gestores uma base organizada de informações para tomada de decisão; fornece subsídios para os planos de desenvolvimento individuais e em equipe. O Plano de Desenvolvimento Individual caracteriza-se pela identificação de necessidades de capacitação provenientes das Análises de Desempenho e das estratégias da organização. Sua elaboração é analítica, feita com antecedência e busca a coerência das capacitações em relação a datas, turmas, participantes e localidades. Os resultados são analisados através da aplicação dos instrumentos de Avaliação de Satisfação e Avaliação de Eficácia das capacitações ofertadas.	P3	A organização do espaço, gestão de pessoas, realização de dinâmica de grupos, diálogos constantes entre o diretor da empresa e os funcionários, promoção de um trabalho que respeite o outro na sua individualidade.
E5	Na minha empresa por ser de porte pequeno este trabalho vem sendo desenvolvido por nós gestores, buscamos periodicamente estar qualificando e capacitando em novas funções nossos	P5	Tendo em vista esta questão, destaco que eu, particularmente, trabalho dentro de uma empresa privada que presta serviços na área da educação. Sendo assim, minha atuação está, em parte, voltada para a área pedagógica.

	profissionais para que possamos atender nosso cliente de forma cada vez mais satisfatória e eficaz.		
	Medidas tomadas para resolver situações em que colaboradores demonstram alguma dificuldade sejam no âmbito organizacional ou de relacionamento da empresa		Perfil de um pedagogo empresarial - capacidades ou habilidades para assumir essa função
E1	Os núcleos regionais antes citados são acionados para consulta, se for o caso. De acordo com o nível do problema, podem ser desenvolvidos eventos na própria escola através dos núcleos internos, ou um profissional do respectivo núcleo regional se desloca até a escola interessada para colaborar na solução do problema. Ainda, um profissional pode ser encaminhado à uma formação fora do ambiente da empresa. Muito comum com os docentes é a imersão em cursos de qualificação fora do ambiente empresarial. Em se tratando de situações de conflito, os profissionais da escola estão aptos a resolver todas as questões sob a liderança do Diretor, salvo questões que fogem da alçada da escola. Nesse caso é solicitado o apoio da Direção Regional, sendo acionados os setores respectivos, tais como: jurídico, controladoria, RH, Marketing, TI, etc.	P1	O pedagogo empresarial tem a mesma função de um pedagogo de escola, pois está habilitado a capacitar equipes, selecionar, participar de montagem de projetos, realizar reuniões, ser ético, proativo, ter empatia, espírito de equipe.
E2	Acabamos identificando essas situações em reuniões individuais com cada colaborador, onde conseguimos de certa forma prestar o auxílio de forma individual e dar acompanhamento semanal ao colaborador.	P2	Um profissional multifuncional, que entende de recursos humanos, e quando eu digo isso, quero dizer uma pessoa que conhece os departamentos, que entende cada pessoa com suas características, suas capacidades e respeita as individualidades.

			Penso nesse profissional como uma pessoa que desenvolvendo as pessoas, suas habilidades, criatividade vai ajudar a empresa toda crescer.
E3	O comportamento observado ou a dificuldade identificada é subsídio para os feedbacks e para a avaliação de desempenho, bem como servem para identificação de necessidades de capacitação, que são inseridas no Plano de Desenvolvimento Individual do colaborador.	P3	Tratando-se de Pedagogo, ele/ela necessita ser humano em primeiro lugar. Dispor da escuta do outro, manter o diálogo, a autenticidade e fazer um trabalho de organização da empresa desde o planejamento com seus respectivos: Temas; Público Alvo; Justificativas; Objetivos; Metodologia; Resultados finais (ou seja qual é a meta que queremos para essa empresa?)
E4	Estas situações são identificadas através das conversas de rotinas com o líderes diretos, feedbacks com os gestores de cada área ou também por percepção destes no desempenho das rotinas. Os gestores são responsáveis por enquadrar a dificuldade nos fatores de avaliação do PDI: Foco no cliente, Realização, Eficácia interpessoal, Atuação colaborativa, Liderança, Conhecimento, Atitude e Indicadores. Após isso o colaborador é convidado a participar de ações voltadas ao seu desenvolvimento pessoal/profissional sendo reavaliado ao final da ação.	P4	A principal capacidade é a de escuta empática sensível, capacidade de ser flexível, desenvolver estratégias para ter o engajamento da equipe, ser tolerante, ser direto, honesto em suas falas e também seja exemplo de comprometimento a ser seguido, para assim motivar pessoas e conseguir mudar comportamentos, fazendo com que os colaboradores façam suas atribuições com mais comprometimento e eficiência, conseqüentemente, os resultados serão melhores.
E5	Procuramos sempre um diálogo aberto com nossos profissionais, mas entendemos em algumas situações a necessidade de auxílio por profissionais capacitados para desenvolver estas situações.	P5	A partir da minha experiência, como pedagoga dentro de uma empresa, penso que as seguintes capacidades/habilidades são essenciais em uma pessoa que assume a pedagogia empresarial: (a) ter pensamento analítico e de inovação; (b) demonstrar aprendizagem ativa e distintas estratégias de aprendizagem; (c) ter criatividade, originalidade e iniciativa;

			<p>(d) ter a competência de pensar por projetos;</p> <p>(e) ter destreza com as tecnologias;</p> <p>(f) ter pensamento e análise críticos;</p> <p>(g) saber buscar solução para problemas complexos;</p> <p>(h) possuir liderança e influência social;</p> <p>(i) demonstrar inteligência emocional;</p> <p>(j) saber manter boas relações interpessoais.</p>
	<p>Atividades pensadas para o desenvolvimento pessoal, aprendizagem e apropriação de novos conhecimentos, trabalho em equipe, que visem melhorias na qualidade da atuação profissional e pessoal</p>		<p>Pedagogia no contexto corporativo na atualidade</p>
E1	<p>Há diferentes formas de aperfeiçoamento das pessoas. As principais são:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bolsas de estudo para cursos FIC, graduação e pós-graduação, caso a área estudada seja do interesse da Instituição. - Treinamentos in company com profissionais consultores na área a ser desenvolvida. - Capacitações internas com profissionais do próprio Senac. - Capacitações externas, em outras instituições, caso seja do interesse corporativo do Senac. - Participação em eventos (seminários, congressos nacionais e internacionais, feiras, etc.). 	P1	<p>Profissional que está inserido no contexto da empresa, com papel fundamental principalmente em empresas que formam e capacitam seus colaboradores.</p>
E2	<p>São realizadas várias atividades para desenvolvimento e qualificação;</p> <p>Treinamentos e atividades em equipe;</p> <p>Acompanhamento individual e direcionamento para cada colaborador;</p>	P2	<p>Não respondeu</p>

	<p>Feedbacks individuais e em equipe;</p> <p>Processo de formação de novos talentos, de acordo com colaboradores que estão de destacando. O acompanhamento das atividades em tempo real para manter alinhamento com colaborador.</p>		
E3	<p>Realizamos capacitações individuais e em grupo, presenciais e a distância, considerando as competências necessárias para execução de cada função, a avaliação de desempenho e a identificação de necessidades. Possuímos um portal de educação a distância, onde constantemente, são inseridas novas capacitações, que atendem a trilha de capacitação dos colaboradores, e demais temas pertinentes ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.</p>	P3	<p>Tenho pouco conhecimento sobre a área empresarial em que Pedagogos atuam. Ressalto novamente que é preciso preparo, ou seja, uma especialização em que o foco seria a formação de profissionais que atuem em empresas.</p> <p>É preciso estudar essa possibilidade, porque eu sou Pedagoga, mas até agora não tive oportunidade de atuar em um espaço que não seja a Escola.</p>
E4	<p>São realizadas ações de desenvolvimento individual e corporativa buscando sempre o Autodesenvolvimento, Capacitação, Coaching, Revisão de métodos e Benchmarking. Estas visam à melhoria e eficácia dos processos internos e a eficiência dos colaboradores na entrega de suas tarefas.</p>	P4	<p>A Pedagogia Empresarial, ainda é algo novo em certas realidades, mas extremamente indispensável, através da Pedagogia é possível trabalhar a mudança do comportamento humano, de modo a garantir melhor atuação profissional e pessoal, promovendo mais conhecimento, treinamento, capacitação aos colaboradores, proporcionando oportunidade de evolução, crescimento, capacitando mais pessoas, acreditando na capacidade de aprendizagem do ser humano, com enfoque em empoderar os colaboradores a serem mais criativos, eficientes, resolutivos e realizados.</p>
E5	<p>Treinamentos de capacitação profissional.</p> <p>Treinamentos Relação pessoal.</p> <p>Palestras inspiracionais e motivacionais.</p>	P5	<p>A partir das minhas experiências pessoais e dos contatos que tenho, percebo que a pedagogia, no contexto empresarial, está mais presente naquelas empresas que</p>

	Conferências.		são voltadas, especificamente, para a prestação de serviços educacionais. Ou seja: editoras, startups educacionais, escolas privadas, faculdades privadas, empresas com sistemas de ensino, etc. Sendo assim, minha avaliação é que a Pedagogia no contexto das empresas hoje é extremamente necessária, pois a visão pedagógica ajuda no gerenciamento daquelas ações que são centrais dentro das empresas educacionais para se garantir os resultados esperados (tanto pedagógicos como financeiros).
	Espaço de atuação dentro da empresa para o pedagogo, considerando que a pedagogia é a área que tem como objeto de estudo principal a educação e o processo de ensino e aprendizagem.		
E1	<p>Considerando, que a instituição referida trabalha com produtos educacionais, o Pedagogo (a) é um importante profissional, sem o qual não seria possível executar sua missão.</p> <p>A Pedagogia Empresarial é uma abordagem recente da educação corporativa. Normalmente as empresas lançam mão de consultores das áreas humanas ou técnicas com o objetivo de aprimorar seus colaboradores.</p> <p>No meu entendimento, o Pedagogo Empresarial precisa ser uma simbiose de Pedagogo e Consultor.</p> <p>Como Pedagogo tem total competência para desenvolver os profissionais dentro dos objetivos da educação corporativa porque é um educador. Como Consultor, precisa assumir o papel de</p>		

	<p>empreendedor, recordando que, para o empresário, a educação só é viável se trouxer resultados para a empresa. E resultados corporativos são medidos em índices de desempenho financeiro.</p> <p>Logo, se um Pedagogo (a) associar conhecimentos da educação com os do empreendedorismo e souber auxiliar a empresa a ser mais rentável e competitiva, então, estará com seu espaço garantido.</p>		
E2	Atualmente em nossa empresa não. Estamos em processo de expansão. Mas à frente as portas estarão abertas.		
E3	<p>Possuímos a figura do pedagogo em todas as nossas escolas, no núcleo de educação profissional, responsável pela formulação e implementação de estratégias, produtos e serviços educacionais, na área de negócios e no núcleo e recursos humanos. Muitos diretores (as) de nossas escolas técnicas possuem formação em Pedagogia.</p>		
E4	<p>Na empresa apesar de não termos a exigência no plano de cargos e salários de pedagogos formados, considero sim importante à participação deste profissional na elaboração de todo o mapa estratégico das organizações. Desde o fator aprendizagem e crescimento até a revisão de métodos da estrutura organizacional corporativa. A habilidade e know-how do pedagogo na implementação da metodologia de aprendizagem pode tornar mais eficiente a transposição do plano estratégico para o operacional.</p>		

E5	Posso dizer que tanto em minha, como nas empresas fornecedoras de serviços para nosso ramo, seria de extrema importância um profissional desta área para condução dos processos de ensino e aprendizado tanto na formação como no treinamento destes profissionais.		
-----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--