

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA EM CRUZ ALTA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PEDAGOGIA: LICENCIATURA**

SABRINA MELLO KUNTZER

PEDAGOGIA EMPRESARIAL:

A atuação do Pedagogo no âmbito corporativo

CRUZ ALTA

2022

SABRINA MELLO KUNTZER

PEDAGOGIA EMPRESARIAL:

A atuação do Pedagogo no âmbito corporativo

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Licenciada em
Pedagogia na Universidade Estadual do
Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Me. Odilon A. Stramare

CRUZ ALTA

2022

Catálogo de Publicação na Fonte

K96p Kuntzer, Sabrina Mello.

Pedagogia empresarial: a atuação do Pedagogo no âmbito corporativo.
/ Sabrina Mello Kuntzer. – Cruz Alta, 2022.

33 f.

Orientador: Prof. Me. Odilon A. Stramare

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade
Estadual do Rio Grande do Sul, Curso de Licenciatura em Pedagogia,
Unidade em Cruz Alta, 2022.

1. Pedagogia Empresarial. 2. Profissionais. 3. Aprendizagem.
4. Contemporaneidade. I. Stramare, Odilon A. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Carina Lima CRB10/1905

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

SABRINA MELLO KUNTZER

PEDAGOGIA EMPRESARIAL:

A atuação do Pedagogo no âmbito corporativo

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Licenciado em Pedagogia na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Me. Odilon A. Stramare

Aprovado em...../...../.....

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Me. Odilon A. Stramare
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul - UERGS

Prof. Me. Fabrício Soares
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul - UERGS

Profª Drª. Jussara Navarini
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul - UERGS

Dedico à minha mãe, que desde sempre me apoiou nesta jornada e não mediu esforços para que eu pudesse chegar até esta etapa de minha vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus, em primeiro lugar, por ser o centro de minha vida, ao seu filho Jesus Cristo pelo exemplo de amor, coragem e força, e à Nossa Senhora do Rosário de Fátima que diariamente ilumina e me mostra o caminho.

À minha mãe, Solange Farias de Mello, por sua dedicação, carinho e compreensão ao longo de minha vida.

Ao meu esposo, Leandro Fassini Binsfeld, que escolheu caminhar e permanecer ao meu lado nas horas mais difíceis e felizes.

Aos meus familiares e amigos, que de alguma maneira incentivaram para que eu pudesse concluir essa etapa.

Aos meus professores, por todo o saber compartilhado. Aos colegas e amigos da Universidade, que estiveram comigo nessa jornada.

Ao meu orientador Prof. Me. Odilon A. Stramare, pelo incentivo, determinação e amizade.

[...] diante dos níveis de exigência ocorrida no mundo organizacional, surge a Pedagogia Empresarial, um ramo da Pedagogia que se ocupa em delinear frentes para que ocorra o desenvolvimento dos profissionais, com um diferencial entre as empresas.

Lopes (2011, p. 32)

RESUMO

O mercado de trabalho contemporâneo busca por profissionais cada vez mais capacitados, os denominados profissionais eficientes, ou seja, um profissional com diversas competências e habilidades. A Pedagogia Empresarial é uma área de trabalho relativamente nova para o profissional Pedagogo, que antes atuava só no ambiente escolar e agora vem ganhando um espaço notável no campo do empreendedorismo. Como isso, as empresas começam sua busca pelo Pedagogo Empresarial, como alternativa para atender suas demandas. Assim, esse trabalho teve como principal objetivo investigar a Pedagogia Empresarial, percorrendo a história da educação e da pedagogia até a atuação do pedagogo no meio corporativo, promovendo uma reflexão acerca das tendências pedagógicas que embasam essa prática educativa. A metodologia bibliográfica está fundamentada em autores que abordam o embasamento da coleta de dados das fontes bibliográficas como artigos, livros, revistas e sites da internet. Concluindo que a Pedagogia Empresarial é uma nova realidade na contemporaneidade. A atuação do Pedagogo na empresa acontece sobretudo no setor de Recursos Humanos (RH). As atividades estão relacionadas a qualificação profissional, planejamento, gestão, controle e avaliação de aprendizagem para que os colaboradores de diversas áreas adquiram novas habilidades, aperfeiçoamento e qualificação profissional para ingressarem e manterem-se inseridos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pedagogia Empresarial. Profissionais. Aprendizagem. Contemporaneidade.

ABSTRACT

BUSINESS PEDAGOGY:

The performance of the Pedagogue in the corporate scope

The contemporary labor market is looking for increasingly qualified professionals, the so-called efficient professionals, that is, a professional with different skills and abilities. Entrepreneurial Pedagogy is a relatively new area of work for the professional pedagogue, who previously worked only in the school environment and is now gaining a notable space in the field of entrepreneurship. As a result, companies begin their search for a business Pedagogue as an alternative to meet their demands. Thus, this work had as its main objective to investigate the Entrepreneurial Pedagogy, traverses the history of education and pedagogy until the performance of the pedagogue in the corporate environment, promoting a reflection about the pedagogical trends that underlie this educational practice. The bibliographic methodology based on authors who approach the basis of data collection from bibliographic sources such as articles, books, magazines, internet sites. Concluding that Business Pedagogy is a new reality in contemporary times. The role of the pedagogue in the company takes place mainly in the Human Resources (HR) sector. The activities are related to professional qualification, planning, management, control and evaluation of learning so that employees from different areas acquire new skills, improvement and professional qualification to enter and remain inserted in the job market.

Keywords: Business Pedagogy. Professionals. Learning. Contemporaneity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

JUCERGS - Junta Comercial do Estado do Rio Grande do Sul

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

ONU - Organização Das Nações Unidas

RH – Recursos Humanos

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1 PEDAGOGIA.....	15
2.1.2 Pedagogia em espaços não escolares.....	17
2.2 A PEDAGOGIA EMPRESARIAL.....	19
2.2.1 Competências essenciais da pedagogia empresarial.....	22
2.3 A GESTÃO DE PESSOAS.....	25
3 METODOLOGIA.....	29
3.1 TIPO DE ESTUDO.....	29
3.2 OBJETO/SUJEITO DE ESTUDO.....	29
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	30
3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	31
3.5 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS.....	31
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	32
5 CONCLUSÃO.....	37
REFERÊNCIAS.....	38

1 INTRODUÇÃO

Atualmente nota-se o crescimento da pedagogia em ambientes não escolares, a presença do Pedagogo no ambiente empresarial, por exemplo, busca compreender os novos paradigmas do mundo do trabalho, auxiliando na organização de seus espaços e competências.

Entendemos a importância das oportunidades de aprendizagem disponibilizadas nas empresas para os colaboradores, tanto para o crescimento pessoal e profissional quanto empresarial, pois leva conseqüentemente à melhoria de serviços e produtos. Para isso é necessário existir uma boa orientação e programas de treinamento¹ que contribuam para a sobrevivência no mercado. A partir deste contexto o presente trabalho traz uma análise da atuação do Pedagogo no espaço corporativo com a intenção de apresentar qual a contribuição desse profissional e seu papel nas organizações.

De acordo com estatísticas da Junta Comercial, Industrial e Serviços do Rio Grande do Sul - JUCISRS (2022), em média de 248.834 empresas foram iniciadas no último ano, conjunto a este registro encontra-se 97.231 empresas encerrando suas atividades no mesmo período, por um aglomerado de problemas ou falhas. Um fator considerado importantíssimo é a falta de qualificação e o carecimento de conhecimentos gerenciais, incluindo a capacidade de planejar e explorar as oportunidades com o objetivo de desenvolver habilidades e competências.

No processo civilizatório a urbanidade é incluir pessoas através do aprendizado orientado para a formação do ser humano em suas especificidades pela educação, levando em consideração que esse mesmo processo de formação deve ser constante, desta forma pode-se considerar que empresas desfrutem de capacitação, desenvolvimento pessoal e de se autogerir, para garantir a adesão do colaborador ao seu progresso operacional, possibilitando a prática do saber empresarial acumulado. Estes saberes são os entendimentos experientes operatórios do domínio estrutural do empreendedorismo, estímulo da participação e o desenvolvimento das habilidades de todo o seu quadro de colaboradores, a

¹ [...] “qualificação profissional” Ribeiro (2003, p. 10), (apud); PASCOAL(2007, p.189).

identificação do público-alvo para os bens ou serviços a serem disponibilizados, bem como o conhecimento da concorrência, conseguindo assim atingir seus objetivos organizacionais. Deste modo, o Pedagogo Empresarial pode contribuir para o crescimento e o desenvolvimento de uma empresa?

O objetivo geral deste trabalho é procurar reconhecer o que dá importância da ação propositiva do profissional Pedagogo na empresa, elaborando preparações corporativas empreendedoras, combinando competências e facilitando o desenvolvimento de habilidades.

De maneira objetiva específica, verificar como a intervenção do Pedagogo na atividade empresarial contribui de forma significativa no ponto central que é a gestão de pessoas; ainda de modo específico demonstrar a atividade do pedagogo nas empresas como otimizador dos propósitos e das atividades fins de acordo com o empreendimento e o envolvimento do pessoal colaborador.

A pedagogia empresarial é um tema que merece ser observado com o ver investigador profundamente, principalmente com relação às mudanças na nossa sociedade, que hoje avançam os espaços econômicos, culturais e políticos, levando em conta que a relação ensino e aprendizagem não está ligada somente aos espaços escolares. Atualmente, o saber organizacional em si precisa atualização constante, mas, o principal é deixar claro que informação não é conhecimento. Assim José Cruz (2008, p. 1024) se refere “a informação é um fator intrínseco a qualquer atividade, ela deve ser conhecida, processada, compreendida e utilizada pela consolidação de serviços, produtos e sistemas de informações”. Principalmente agora, nessa sociedade cada vez mais conectada à forma de aprendizagem acadêmica, o proceder em relação à construção do conhecimento mudou.

Quanto mais satisfatória for a absorção da informação pelo sujeito, mais eficaz será o processo de desenvolvimento do seu conhecimento, sendo assim a atuação do pedagogo empresarial é importante para facilitar a assimilação da informação recebida transformando-a em conhecimento a favor dos propósitos da empresa.

Nesse sentido, o presente trabalho aborda a definição de Pedagogia, a pedagogia em espaços não escolares, a pedagogia empresarial, as competências

essenciais da pedagogia empresarial, a gestão de pessoas e o pedagogo como gestor do desenvolvimento profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo são apresentados os aspectos teóricos com base em referências bibliográficas de estudos já realizados sobre o assunto.

2.1 PEDAGOGIA

A ciência é determinada com a mescla de conhecimentos excessivos empíricos e racionais, certos e prováveis minuciosamente organizados e obtidos que se pertencem a objetos da mesma natureza. Ciência é o conhecimento alcançado por meio da análise de “padrões regulares, raciocínio e experimentação em áreas específicas, a partir dos quais são geradas questões, construídas hipóteses e elaboradas leis gerais por meio de um método científico”. (NÓVOA, 1999, p. 11-20).

A pedagogia é aquele levantamento discursivo ou teórico que se orienta pelo que é propriamente educacional, conhecimentos orientados para a educação e as relações humanas, circunstâncias educacionais, problemas, etc. Aplicado com particularidades psicossociais que têm a educação como essencial interesse de estudo, “proporcionando um conjunto de bases e parâmetros para analisar e estruturar a formação e os processos de ensino-aprendizagem que nela intervêm, procurando impactar o processo educativo, em qualquer das dimensões que tem”. (TARDIF, 2002, p. 57).

Esta ciência a pedagogia, tem como objeto de estudo: “as leis da educação do homem na sociedade, estudando-a como fenômeno sociocultural especificamente humano, proporcionando à educação um conjunto de bases e parâmetros” [...] com os quais procura examinar e estruturar a educação dando-lhe sentido, “modelos globalizados do processo de ensino-aprendizagem”. (GHIRALDELLI JUNIOR, 2006, p. 18).

A pedagogia como disciplina é capaz de estabelecer diversos métodos que possibilitem a análise dialética educacional-cultural. Sua etimologia está relacionada à arte ou ciência do ensino, ou seja, mantém uma relação entre o instrutivo e o educacional.

A História da Educação poderia ajudar a cultivar um ceticismo saudável, cada vez mais importante em um universo educacional dominado pela inflexão de métodos, modas e reformas educacionais.

Aprender a relativizar ideias e ofertas educacionais e melhorá-las é condição para a sobrevivência de qualquer educador na sociedade pedagógica dos nossos novos tempos.

A História da Educação proporciona aos docentes o conhecimento do passado coletivo da carreira profissional, que serve para moldar sua cultura profissional. “Ter um conhecimento histórico não significa ter uma ação mais efetiva, mas estimular uma ação crítica e reflexiva”. (TARDIF, 2002, p. 240).

A História da Educação amplia a memória e a experiência, a amplitude das possibilidades educacionais e pedagógicas, o que permite a abertura do repertório aos educadores e o seu exercício proporciona um olhar sobre a extrema diversidade das instituições escolares do passado, comprometidas com as distinções de classes. E atualmente, mais do que isso, as intervenções pedagógicas de formação revelam que “a educação não é um 'destino', mas uma construção social, que renova o sentido de ação cotidiana de cada educador”. (GHIRALDELLI JUNIOR, 2006, p. 15).

É importante realçar que, António Nóvoa (1999) acrescenta dois elementos importantes à sua atividade profissional “- a função de historiador e simultaneamente a de professor - o que o leva a passar pelas aquisições das duas áreas, História e Educação”. Para ele, o mínimo que se exige de um historiador é que ele seja capaz de refletir sobre a história de sua disciplina, de questionar os diversos sentidos do trabalho histórico, de compreender os motivos que levaram à profissionalização de seu campo acadêmico.

Esta profissionalização proporcionada pelo conhecimento e pela razão “que se exige de um educador é que ele seja capaz de sentir os desafios da atualidade, de pensar a sua ação nas continuidades e mudanças do trabalho pedagógico, de participar criticamente na construção, de uma educação também, formadora profissionalmente mais atenta às necessidades mostradas nas realidades dos vários grupos sociais em busca de colocação e trabalho”. Em outro lugar, o mesmo autor aponta que a questão de saber se a “História da Educação é História ou é Educação é um falso problema, uma questão circular que encerra o debate em insuportáveis dicotomias, do gênero arte versus ciência ou instrução versus educação”. (TARDIF, 2002, p. 240).

Porém, atualmente há dificuldade de, a partir do esclarecimento da legitimidade da História da Educação como conhecimento especializado, indicar a

continuidade de sua importância nos processos de formação de professores, com uma defesa que vai além dos interesses corporativos mais imediatos.

2.1.2 Pedagogia em espaços não escolares

A aprendizagem é um processo inerente ao desenvolvimento humano que o acompanha durante todo o seu ciclo de vida, sendo o meio pelo qual ele se enquadra ao meio físico e social, assimilando os traços culturais referentes ao grupo no qual está inserido, tornando-se um ser integrante de uma determinada sociedade, conforme afirma Campos (2011, p. 13)

Todas as atividades e realizações humanas exibem os resultados da aprendizagem, pois consideramos a vida em termos de povo, da comunidade, ou do indivíduo, em todos os lados são encontrados os efeitos da aprendizagem.

A educação é a ferramenta pela qual se efetiva a aprendizagem, sendo influenciada pelas demandas sociais, econômicas e políticas de cada época. Na pré-história o ato educativo ocorria de maneira informal, no qual a criança aprendia ao observar os adultos, não havendo o papel de professor tal qual o conhecemos atualmente. Conforme afirma Aranha (2006, p. 35)

Nas comunidades primitivas as crianças aprendem imitando os gestos dos adultos nas atividades diárias e nos rituais. Tanto nas tribos nômades como naquelas que já se sedentarizaram, para se ocupar com a caça, a pesca, o pastoreio ou a agricultura, as crianças aprendem “para a vida e por meio da vida”, sem que ninguém esteja especialmente destinado para a tarefa de ensinar.

Com o surgimento das grandes civilizações aumentou-se a complexidade dos conhecimentos matemáticos, tecnológicos, econômicos e culturais necessários para o desenvolvimento e manutenção das instituições sociais, fazendo surgir por volta do século VI na Grécia, “as primeiras escolas, visando atender a demanda por educação” (ARANHA, 2006, p.112).

Do surgimento das escolas aos dias atuais a educação passa por inúmeras transformações, sempre influenciada pelo contexto histórico em questão, até a idade média sendo vista como um processo que ocorria unicamente nas escolas, porém com advento da Idade Moderna inicia-se um aumento significativo na complexidade dos processos sociais, ampliando o conceito de educação sendo difundida a ideia de

que ela está presente em todos os espaços e setores da sociedade, Libâneo (2010, p.3) afirma

Um dos fenômenos mais significativos dos processos sociais contemporâneos é a ampliação do conceito de educação e a diversificação das atividades educativas, levando, por consequência, a uma diversificação da ação pedagógica na sociedade. Em várias esferas da prática social, mediante as modalidades de educação informais, não-formais e formais, é ampliada a produção e disseminação de saberes e modos de ação (conhecimentos, conceitos, habilidades, hábitos, procedimentos, crenças, atitudes), levando a práticas pedagógicas.

Diante disso emerge o conceito de educação não formal, diferenciando-se, da educação informal e da educação realizada nos espaços formais de ensino. Tais espaços estão presentes em praticamente todos os setores da sociedade, sendo alguns deles descritos por Gohn (2005, p.101), quando destaca

Os espaços onde se desenvolvem ou se exercitam as atividades da educação não-formal são múltiplos, a saber: no bairro-associação, nas organizações que estruturam e coordenam os movimentos sociais, nas igrejas, nos sindicatos e nos partidos políticos, nas Organizações Não-Governamentais, nos espaços culturais e nas próprias escolas, nos espaços interativos dessa comunidade educativa etc.

Libâneo (2010, p.31) faz uma clara definição dos 3 diferentes espaços onde o ato educativo se manifesta

A educação Informal, corresponderia às ações e influências exercidas pelo meio, pelo ambiente sócio cultural e que se desenvolve por meio das relações dos indivíduos e grupo com seu ambiente humano, social, ecológico, físico e cultural, mas que não estão ligadas especificamente a uma instituição, nem são intencionais e organizadas. A educação não-formal seria a realidade em instituições educativas fora dos marcos institucionais, mas com certo grau de sistematização e estruturação. A educação formal compreenderia instâncias de formação escolares ou não, onde há objetivos explícitos e uma ação intencional institucionalizada, estruturada, sistêmica.

Para Gohn (2005, p.91) “Até os anos 80 a educação não formal foi um campo de menor importância no Brasil, tanto para políticas públicas como para educadores” as atenções estavam voltadas diretamente para as práticas educativas em ambientes formais, ou seja, as escolas e demais instituições formais de ensino.

No Brasil a educação não formal ganhou destaque nos anos 90, tal fato decorreu de “mudanças na economia, na sociedade e no mundo do trabalho. Passou-se a valorizar os processos de aprendizagem em grupos e a dar-se a grande importância aos valores culturais que articulam as ações dos indivíduos”

(GOHN, 2005, p.92). Porém a autora enfatiza que “não foram apenas as necessidades econômicas que fizeram a educação não formal ganhar destaque”, ressaltando que algumas entidades internacionais, entre elas “ONU (Organização Nações Unidas) e UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura), desempenharam papéis fundamentais nesse processo”, sobretudo com a realização da Conferência Mundial de Educação de 1990 na Tailândia, onde se elaborou a Declaração Mundial sobre a Educação para Todos. Segundo Gohn (2005, p.93)

A partir da definição de necessidades básicas da aprendizagem, vistas como “ferramentas essenciais para a aprendizagem” e seus novos “conteúdos básicos”, abrangendo, além dos conteúdos teóricos e práticos, valores e atitudes para viver e sobreviver, e a desenvolver a capacidade humana, os documentos da conferência ampliam o campo da educação para outras dimensões além da escola.

No Brasil a Lei Nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, que estabeleceu as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), representou um importante avanço no sentido de valorização e reconhecimento das atividades educativas realizadas fora do ambiente escolar.

2.2 A PEDAGOGIA EMPRESARIAL

A organização da educação não formal está diretamente relacionada à obtenção e gestão de recursos econômicos de diversas fontes, que podem ser públicas ou privadas, ou ainda o produto da negociação e comercialização de projetos e serviços socioeducativos promovidos junto à comunidade, patrocinadores e empresas privadas.

Neste sentido, esta seção pretende discorrer acerca do conceito de Pedagogia Empresarial, objetivo este que se justifica pela urgência de difusão deste campo de estudo que demanda uma maior difusão. A problemática central se dá por compreender como as empresas alocam esses profissionais considerando o perfil híbrido do campo de atuação.

Em consonância com a visão clássica da Pedagogia, que a considera um conhecimento teórico prático e fundacional, que articula o fato educativo em diferentes áreas e “conhecimentos sobre educação, abertos a todos os caminhos, a todos os métodos, que razoavelmente possam ser utilizados” (CADINHA, 2008, p.

15-36) [...], podemos dizer que a Pedagogia Empresarial é aquele ramo da Pedagogia que trata da formação de pessoas na área de negócios e promove a formação de capacidades humanas, integrando orientação técnica e ética.

Por sua vez, a Pedagogia Empresarial busca dar continuidade e desenvolver o processo de formação da pessoa no espaço empresarial para a atualização das competências humanas (conhecimentos, habilidade e atitudes), que lhe permitam exercer uma função atual ou futura. Assim, visa também o “aperfeiçoamento pessoal e profissional”, promover a mudança e dar continuidade à empresa. (SENGE, 2000, p. 1-15)

Enquanto disciplina, isto é, como conteúdo que passa a ser uma questão de ensino e aprendizagem, a Pedagogia Empresarial, entre outros aspectos, estuda a relação entre educação e trabalho e o espaço onde essa relação ocorre, a partir de duas perspectivas: parte da ideia de qual deve ser a “correspondência entre educação, trabalho e empresa e formula com ela um modelo teórico-normativo”, como é o caso do modelo de aprendizagem organizacional, e aquele que analisa o desenvolvimento de uma prática que vai se tornando comum até se estabelecer, em diferentes momentos da história da formação para o trabalho na empresa, o “modelo artesanal e o modelo industrial”. (SENGE, 2000, p. 1-15)

O processo educacional é uma justaposição de elementos, currículo, relação professor-aprendizagem e condições como o espaço físico (ou virtual), onde as ações realizadas devem evidenciar suas realizações. Em muitos casos, isso é atribuído às qualidades dos programas, uma vez que a educação não formal não leva necessariamente a diplomas, exceto um diploma do sistema de ensino formal, por isso, infelizmente, a avaliação em alguns casos fica em segundo plano.

A diversidade de participantes e os diferentes níveis de ensino que compõem grupos de pessoas em um mesmo espaço de formação. Essas duas dimensões anteriores exigem abordagens pedagógicas muito amplas, que permitem abranger a variedade de perfis. Outra dificuldade é, ao realizar ou levantar a necessidade de uma avaliação, constatar que um programa, projeto ou processo de formação não tem necessariamente um objetivo pedagógico definido.

O papel do profissional formador em relação aos temas de uma organização empresarial não se limita a selecionar ou desenvolver ações formativas centradas num tema específico, de forma longitudinal (prevenção ou cursos de línguas), mas sim que a sua atuação deve facilitar um desenho à medida, o que permite “atender

às demandas de treinamento da organização, desenvolvendo projetos específicos e, em outros casos, agregando conteúdos” de forma transversal. (CHIAVENATO, 2008)

Em geral, deve coordenar uma “ação formativa os aspectos de outras áreas que se relacionam e facilitar o desenho de ações específicas não contempladas na oferta formativa”. Por exemplo, as ações dedicadas a idiomas tendem a ser genéricas, mas o desenvolvimento de uma ação específica e sob medida para atender às necessidades de um determinado cargo será sempre mais adequado. (SENGE, 2000, p. 1-15)

Uma organização em aprendizagem permanente, seguindo a metáfora indicada nos parágrafos anteriores, é capaz de se tornar agente educacional porque ensina e sujeito aprendiz porque aprende. Para fazer isso, a organização deve recorrer ao pensamento sistêmico. Pensar junto é essencial para que a empresa aprenda no nível organizacional, pois, por meio do pensamento sistêmico, a organização é vista como um todo composto de partes que se relacionam e se afetam. (CADINHA, 2008, p. 15-36)

O pensamento sistêmico implica um modelo de formação que permita à empresa conceituar este modelo organizacional aberto à aprendizagem. No entanto, não garante o fato de realizá-lo, pois a disposição para fazê-lo é um ato da vontade e não do entendimento. Para tanto, foram desenvolvidas estratégias de intervenção pedagógica que privilegiam o estudo do aspecto processual e não apenas dos resultados. (MEISTER, 1999, p. 47-290)

Foram propostas as características de um currículo de educação por competências, onde diferentes operações mentais já são exigidas do perfil do graduado e saber como, quando e para que utilizá-las. Ou seja, desenvolver processos mentais ou o conhecimento autorreflexivo. Na linha do conhecimento autorreflexivo, existem vários modelos de aprendizagem que procuram explicar como alcançá-lo. Resumindo-os, podemos distinguir duas correntes distintas: a abordagem tradicional e a reflexiva na prática.

A formação desempenhou e desempenha um papel preponderante na economia, no entanto, do ponto de vista pedagógico, somos levados a analisar questões relacionadas com a qualidade e utilidade desta formação: os efeitos que produz, temas abordados, metodologias utilizadas, nível de profissionalização e, especificamente, o papel atual e futuro da pedagogia do trabalho nas organizações empresariais. (CADINHA, 2008, p. 15-36)

Podemos antecipar que a formação não é meramente instrumental, não visa exclusivamente o aumento da produtividade, mas deve ter objetivos mais ambiciosos, melhorando a empregabilidade das pessoas que pertencem à organização (dentro e fora dela), abandonando um modelo instrumental para abordar um modelo mais inclusivo, que facilita elevar a sustentabilidade da empresa na sociedade em que está inserida. (CADINHA, 2008 p. 15-36)

As políticas de qualidade, tão “difundidas nas organizações empresariais hoje desde seu surgimento na década de 1980, incentivam a participação ativa de todos os membros da organização”. (CHIAVENATO, 2008). Não busca apenas que as pessoas façam parte dessa organização, mas também que se sintam parte dela, tornando-se o principal recurso da organização.

Os trabalhadores ocupam um papel mais protagonista e a formação tem um caráter mais inclusivo, completo e global. Passamos de uma sociedade de produção para uma sociedade de mercado, onde o trabalho não é apenas salário, mas também favorece a construção de uma identidade pessoal e coletiva. Essa ideia de trabalho nas sociedades desenvolvidas está mais próxima do paradigma pós-moderno, com uma percepção mais romântica do trabalho, do que do paradigma da modernidade, onde a relação entre o trabalho e a necessidade obrigatória de fazê-lo para sobreviver era muito mais estreita.

2.2.1 Competências essenciais da pedagogia empresarial

A Pedagogia Empresarial nasceu como uma ferramenta de auto crescimento, baseada em profundos processos de autoaprendizagem, que implicam um reencontro com os valores intrínsecos ao negócio de cada empresa, enquadrados em sua filosofia corporativa, mas não como apenas mais uma palavra, mas como a alma que a sustenta e sustentará aquele grande sonho que se chama companhia, isto é, o amor ao seu próprio conhecimento, à sua verdade holística, à sua contribuição real, aos seus princípios, às suas raízes.

A principal premissa que surge a Pedagogia Empresarial e com a qual se faz referência em paralelo ao processo de autoaprendizagem do próprio ser humano. Tudo pode ser aprendido, mas nem tudo o que se aprende é necessariamente aplicável ou apropriado naquele momento dentro das idiossincrasias de cada empresa.

Embora seja delicado tentar diagnosticar uma série de exercícios a serem implementados nas empresas como se fosse uma solução infalível, a Pedagogia Organizacional parte do valor do processo de autoaprendizagem, se possui algumas características ou princípios básicos que lhe são inerentes, antes de tudo visto da perspectiva natural do funcionamento do próprio universo.

Mesmo em meio às situações mais difíceis você sempre pode encontrar um motivo de apreciação e valorização de cada circunstância, o simples fato de aprender como as coisas não devem ser feitas, já é um ato de coragem que implica humildade e reabastecimento para começar uma nova aventura.

Trata-se de um processo de realocação no presente, ou seja, no aqui (no espaço dimensional, geográfico), no aqui (de acordo com as coordenadas de longitude e latitude) e no agora (de acordo com o tempo cronos), com base em informações reais.

Envolve um processo específico de autoavaliação e padrões alcançados de acordo com o nível de expectativas ou previsões alcançáveis propostas nas diferentes áreas ou subsistemas. Mesmo que se entenda que teve um início (segundo o princípio da consciência), não se pode necessariamente prever um fim, pois pode-se admitir que uma empresa pode ser o início de outras mais fortes.

Quando se fala em crescimento, subtrai-se que os referidos processos de autoaprendizagem devem ser conducentes a um fim proposto pela própria organização, o que requer um reforço das suas estruturas, logicamente sustentadas em raízes firmes.

A fonte fundamental do crescimento de cada ser, reside na força interior ou chama espiritual que o impele a ser cada vez mais harmonioso e integral desde a sua perspectiva única, ao mesmo tempo que cada empresa que efervescentemente deseja alcançar o progresso e o propõe com entusiasmo, ele consegue. Voltando, observa-se como o empresário médio hoje enfrenta a possibilidade de desafios quase inatingíveis todos os dias para sobreviver e embora existam muitas situações que ainda precisam ser superadas, certamente existem aquelas que com coragem e tenacidade ele foi capaz de resolver, mas que por causa da ânsia e da agitação de cada dia eles foram esquecidos. (BITTAR, 2012, p. 157-168)

A Pedagogia Empresarial nos convida a parar no caminho, a ter um momento de reflexão, a reconhecer que aprender e progredir é um processo que envolve esforço, ordem e disciplina, escolhendo o caminho pessoal, o da autoaprendizagem,

regulação e autocontrole, ensina que é dentro da mesma empresa, organização, comunidade ou nação, onde se encontra a resposta, o sistema de privilégios a seguir, integralmente vinculado a um ambiente que continua e estará lá, por um lado com algum tipo de regras culturais, econômicas e políticas, outras não, mas acima de tudo, por outro lado, esperando desafiadoramente seu próximo movimento. (BITTAR, 2012, p. 157-168)

Toda competência é uma construção e, portanto, resulta na combinação de diversos recursos como conhecimento, redes de informação, relacionamento e *know-how*. Mas as competências se definem na ação e não se reduzem apenas a saber ou saber fazer, mas envolvem também a mobilização de recursos cognitivos que vão do conhecimento à ação; onde, além disso, são acrescentados valores relacionados com a forma de reagir a uma situação; o que implica a tomada de decisões e a manifestação de comportamentos que são expressos antes de uma performance. Portanto, a capacidade de executar instruções não define competência, requer ação; ou seja, da ação que o indivíduo coloca em jogo e lhe permite saber encadear instruções e não aplicar isoladamente. (PERRENOID, 2002, p. 28-70)

Vários elementos de natureza interna e externa estão implícitos nas competências, tais como motivação, traços pessoais, habilidades, habilidades e conhecimentos e comportamentos da pessoa. Temos então que uma competência não pode ser ensinada como tal, mas pode ser desenvolvida, desde que existam os contextos apropriados para ela. Além disso, deve-se considerar que o aprendizado destes depende de sua funcionalidade e aplicação, e não de sua memorização ou repetição. Embora a educação baseada em competências seja fruto de uma economia globalizada que responde à necessidade de uma força de trabalho mais produtiva; pode dizer-se que a sua incursão na formação profissional tende a dar uma nova abordagem ao tipo de educação que tem vindo a funcionar e a mudar o enciclopedismo para a integração de conhecimentos, competências e atitudes para a sua aplicação a contextos reais, de forma a melhorar o desempenho pessoal e profissional dos graduados. (TARDIF, 2002, p. 240)

É importante realçar como António Nóvoa (1999) acrescenta dois elementos importantes à sua atividade profissional - a função de historiador e simultaneamente a de professor - o que o leva a passar pelas aquisições das duas áreas, História e educação. Para ele, o mínimo que se exige de um historiador é que ele seja capaz

de refletir sobre a história de sua disciplina, de questionar os diversos sentidos do trabalho histórico, de compreender os motivos que levaram à profissionalização de seu campo acadêmico.

O mínimo que se exige de um educador é que ele seja capaz de sentir os desafios da atualidade, de pensar a sua ação nas continuidades e mudanças do trabalho pedagógico, de participar criticamente na construção de uma escola mais atenta às realidades dos vários grupos sociais. Em outro lugar, o mesmo autor aponta que a questão de saber se a História da Educação é História ou é Educação é um falso problema, uma questão circular que encerra o debate em insuportáveis dicotomias, do gênero arte versus ciência ou instrução versus educação. (TARDIF, 2002, p. 231-240)

Porém, atualmente há dificuldade de, a partir do esclarecimento da legitimidade da História da Educação como conhecimento especializado, indicar a continuidade de sua importância nos processos de formação de professores, com uma defesa que vai além dos interesses corporativos mais imediatos.

A aprendizagem organizacional é um processo que se realiza com várias pessoas e através da interação entre várias delas. Tem como objetivo aumentar a competência coletiva dos membros pertencentes a uma organização. Em suma, aprender a aprender juntos. Aprender é adquirir e reter, mas também é aplicar e usar conhecimentos, habilidades, hábitos e atitudes adquiridos. Aprendemos algo na medida em que somos capazes de fazer algo que não sabíamos ou não podíamos fazer antes, ou também na medida em que encontramos uma maneira de fazê-lo melhor do que no passado. Ultimamente, é comum na linguagem dos negócios dizer, de forma metafórica, que as organizações "aprendem" e que, à medida que aprendem, se tornam organizações "inteligentes". (SENGE, 2000, p.1-15)

2.3 A GESTÃO DE PESSOAS

Os departamentos de recursos humanos viram-se obrigados a mudar de mentalidade no recrutamento de profissionais, pois a escolha do melhor passou a ser por eles escolhida: agora os candidatos, conscientes do seu valor, optam por empresas que têm uma cultura que lhes permite desenvolver o seu talento. Quando os profissionais vão em busca de trabalho, eles investigam e atendem aos diferentes insumos que as organizações projetam no exterior, tentando descobrir qual é a

verdadeira cultura da empresa, e ver se ela é compatível com a sua. (MEIGNANT, 1997, p. 23-254)

Nesse contexto, a comunicação organizacional desempenha um papel decisivo na atração de talentos, uma vez que é equivalente ao produto, pois é a imagem no mercado, ou seja, o que podemos oferecer. Para isso, são utilizadas ferramentas de *marketing* como a geração, imagem externa, posicionamento na mente do cliente. Investir em imagem significa ter uma cultura atrativa e estar atento às formas como somos conhecidos no estrangeiro. Inclui a publicidade, o site, sendo este último um canal de *marketing* de atração, gerindo-o como um dos difusores de cultura e valores.

Para entender o comportamento humano, é essencial conhecer a motivação humana. O conceito de motivação tem sido usado de diferentes maneiras. Em geral, o motivo é o impulso que leva a pessoa a agir de determinada forma, ou seja, dá origem a um comportamento específico. Este impulso para a ação pode ser desencadeado por um estímulo externo, que vem do meio ambiente, ou gerado internamente por processos mentais do indivíduo.

Neste sentido, o aspecto da motivação está relacionado ao sistema de cognição do indivíduo. Cognição ou Conhecimento representa o que as pessoas sabem sobre si mesmas e o meio ambiente que rodeia. O sistema cognitivo de cada pessoa inclui seus valores pessoais e é profundamente influenciado por seu ambiente físico e social, sua estrutura fisiológica, processos fisiológicos e suas necessidades e experiências anteriores. Consequentemente, todos os atos do indivíduo são orientados por sua cognição pelo que ele sente, pensa e acredita

Como a cultura se baseia em valores (normas, crenças, princípios básicos, estilos de comunicação), é muito importante começar exatamente por aí. Como ninguém pode dar o que não tem, você tem que trabalhar de dentro para fora, ou seja, é preciso primeiro instalar a qualidade na organização e depois poder fornecê-la. Muitas vezes os esforços são feitos em projetos de qualidade de serviço sem tocar no interno, e isso gera inconsistências que o cliente percebe. O processo de mudança não se resolve simplesmente falando de valores, é preciso gerar instâncias participativas onde as pessoas.

Novas maneiras de criar e gerenciar cultura envolva-se no projeto, dê sua contribuição e se comprometa com algo que você ajudou a criar. Pode-se estabelecer a técnica de participação ativa, aberta e não manipulada de todos os

elementos que irão desenvolver o processo e, sobretudo, um profundo respeito pela pessoa.

Muito se tem escrito sobre a importância da gestão de pessoas na cultura organizacional como elemento diferenciador das empresas que obtêm melhores resultados em seu setor (basta ler os resultados dos estudos realizados por Peters e Waterman, que em 1982 publicaram *In Search of Excellence*, onde a cultura se destacou como 100 novas formas de criar e gerir cultura, um elemento facilitador do sucesso empresarial). Em muitas ocasiões, é percebido como um poderoso fator de resistência à mudança nas empresas, facilitando ou dificultando a atração ou fuga de talentos nas organizações. Podemos dizer que a cultura é um elemento de atração de talentos, quando vemos que atualmente este é um bem escasso. (ULRICH, 1997).

A gestão de pessoas dentro da cultura corporativa é um dos desafios mais importantes dos responsáveis pela comunicação nas empresas. Não é de surpreender que a cultura corporativa se manifeste não apenas por meio de palavras, mas também pelo comportamento das pessoas, e é composta por elementos tão comuns quanto à forma como as decisões são tomadas, o fluxo de comunicação entre suas áreas relacionamento com os clientes e com o mercado, o grau de definição das regras e a flexibilidade na sua aplicação, a predisposição para correr riscos e reconhecer erros, as relações entre dirigentes e colaboradores, bem como a iniciativa e inovação. (ULRICH, 1997).

A cultura, assim entendida, representa uma característica verdadeiramente única de cada empresa, e incorpora todo um conjunto de aspectos profundamente enraizados na forma de atuar. Em organizações que, embora muito específicas e observáveis, são intangíveis e, portanto, muito difíceis de gerir, mais do que os produtos, os sistemas ou a própria estrutura organizacional. Justamente, o grande interesse que a cultura desperta nos gestores é consequência, sobretudo, dessa dificuldade em administrá-la.

Formação e desenvolvimento de pessoal são dois temas em que a área de Recursos Humanos das empresas pode, muito claramente, agregar valor à organização, ao mesmo tempo que reforça o seu papel de atendimento interno e assessoria à alta direção. A formação e o desenvolvimento dos recursos humanos nas organizações partem do pressuposto de que a maioria dos colaboradores pode ter uma motivação natural para trabalhar e aprender. O fato de ter uma atividade

estimulante, de progredir em sua profissão ou campo de atuação e de receber recompensas por seu desempenho são fatores que mobilizam e atraem sua atenção e energia. (ULRICH, 1997).

Para empresas líderes, o treinamento é uma necessidade empresarial. O objetivo é direcionar os melhores recursos para obter o melhor produto final ou o mais alto nível de serviço efetivamente prestado. Isso significa ter, no quadro de funcionários, colaboradores devidamente treinados para atender às necessidades da empresa e às demandas do mercado. Na formação, como em qualquer ação que envolva investimento, as empresas não devem deixar quase nada ao acaso. O treinamento de pessoal deve ser projetado de acordo com os planos que a empresa tem para o seu próprio negócio e para seus funcionários, e as iniciativas pessoais devem acomodar esses interesses e prioridades. (MEIGNANT, 1997, p. 23-254)

Os funcionários costumam ter iniciativas pessoais para treinar, mas essas preocupações nem sempre estão alinhadas com os requisitos da empresa. As empresas investem em recursos humanos para obter o retorno das novas competências dos seus colaboradores, que por sua vez deve ser expresso em termos econômicos.

De uma perspectiva global, a distinção entre treinamento e desenvolvimento torna-se extremamente imprecisa. No entanto, pode-se afirmar que treinar -em termos gerais- significa ajudar os adultos a aprender, enquanto desenvolver significa apoiar esses mesmos adultos no processo de gestão do crescimento de suas próprias capacidades.

Não se deve esquecer que o treinamento tem um forte poder motivacional. Treinar um funcionário significa dizer a ele que a empresa tem um projeto futuro para ele. A empresa agrega valor a eles e os coloca em posição de expectativa no mercado.

Ao traçar suas políticas de formação, as empresas pensam, em alguns casos, em cargos anônimos, em outros casos (muito poucos) pensam especificamente em quem os ocupa. Ou seja, no contexto organizacional, há treinamento para todos os colaboradores e o desenvolvimento de planos de carreira para alguns.

Esta distinção conceptual e prática abre a necessidade de aprofundar os planos de desenvolvimento de carreira e as ações de formação nas empresas, cada uma separadamente.

3 METODOLOGIA

No presente capítulo é apresentada a metodologia adotada para obtenção dos dados da elaboração do trabalho em questão. Visa apresentar o detalhamento das ações realizadas a fim de um melhor entendimento do estudo relatando o conceito de pesquisa, metodologia e seus tipos.

3.1 TIPO DE ESTUDO

A presente ação de pesquisa destina-se sobre conhecer a importância da Pedagogia Empresarial abordando sobre o papel do Pedagogo nos espaços não escolares. O projeto abrange a área da educação com auxílio da contabilidade e recursos humanos, e tem como propósito identificar como o Pedagogo Empresarial pode ajudar no desenvolvimento e crescimento das empresas. Dessa forma foi feita uma pesquisa bibliográfica sobre o tema.

A pesquisa pode ser definida como um procedimento sistemático e racional que tem como princípio de prover a resposta para problemas pré-estabelecidos. A pesquisa é realizada por meio de um processo constituído por diversas etapas que ocorre desde a formulação de uma pergunta até a sua apresentação e discussão dos resultados obtidos. Uma pesquisa só irá existir se tiver uma pergunta ou dúvida a ser respondida. Pesquisar é realizar a procura ou busca por alguma resposta (MANZINI, 2011, p.53-70).

Segundo Bruyne (1991 p.29), a metodologia é a lógica dos procedimentos científicos em sua gênese e em seu desenvolvimento. Não se reduz, portanto, a uma “metrologia” ou tecnologia da medida dos fatos científicos. Segundo o autor, a metodologia deve ajudar a explicar não apenas os produtos da investigação científica, mas principalmente seu próprio processo, pois suas exigências não são de submissão estrita a procedimentos rígidos, mas antes da fecundidade na produção dos resultados.

3.2 OBJETO/SUJEITO DE ESTUDO

Pode-se ressaltar que a metodologia por se tratar de algo complexo e abrangente, é classificada quanto a sua abordagem **qualitativa**, à natureza

aplicada, os objetivos **descritivos** e segundo os procedimentos bibliográficos e **estudo de caso e coleta de dados**. Contudo, será apresentado o conceito das classificações que foram utilizadas para a realização do presente trabalho.

A pesquisa qualitativa busca entender fenômenos humanos, buscando deles obter uma visão detalhada e complexa por meio de uma análise científica do pesquisador. Esse tipo de pesquisa se preocupa com o significado dos fenômenos e processos sociais. É uma análise relacionada também à subjetividade, que leva em consideração as motivações, crenças, valores e representações encontradas nas relações sociais (KNECHTEL, 2014).

A pesquisa aplicada tem por objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais.

Segundo Gil (2002 p.42), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas aparece na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

O presente trabalho se enquadra em um estudo de caso, pois Martins (2006, p.11) ressalta que “como estratégia de pesquisa, um Estudo de Caso, independentemente de qualquer tipologia, orientará a busca de explicações e interpretações convincentes para situações que envolvam fenômenos sociais complexos”, e, também, a elaboração “de uma teoria explicativa do caso que possibilite condições para se fazerem inferências analíticas sobre proposições constatadas no estudo e outros conhecimentos encontrados.” (MARTINS, 2006, p.12).

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Os instrumentos de coleta de dados são as próprias bibliografias: jornais, artigos, livros, revistas, sites da internet e outros trabalhos acadêmicos. Não haverá entrevista e nem questionário, o diálogo com os autores se dará através de seus escritos. Segundo GIL (2002, p.59-90) “essas fontes documentais são capazes de proporcionar ao pesquisador dados em quantidade e qualidade suficiente” Para fins de pesquisa científica são considerados documentos não apenas os escritos

utilizados para esclarecer determinada coisa, mas qualquer objeto que possa contribuir para a investigação de determinado fato ou fenômeno.

3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

O procedimento de coleta de dados se deu por meio de pesquisa de autores e materiais relacionados ao tema, logo depois foi realizada a leitura dos mesmos. Em seguida foi executada a etapa da análise dos resultados que se deu a partir da leitura e posteriormente construída análise das concepções dos autores sobre o tema e interligados a partir da proposta de pesquisa.

3.5 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS

No momento seguinte à coleta de dados, a etapa posterior da pesquisa é a de análise e interpretação dos dados. Assim como enfatiza Gil (1999, p.168)

A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos.

A Pedagogia Empresarial é um tema relativamente novo, e sempre que havia necessidade de complementação na continuidade dos dados analisados, foi buscado novas leituras, que alinharam o progresso da pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso. Deram cientificidade à pesquisa os estudos de Campos (2011), Gohn (2005), Tardif (2002), Nóvoa (1999), Libâneo (2010) dentre outros de igual importância.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao iniciar a pesquisa tínhamos como objetivo manifestar uma área da Pedagogia que vem tornando-se parte do espaço empresarial, com o decorrer das leituras objetivou-se então descobrir como esse campo de atuação pode beneficiar tanto as empresas como os seus colaboradores e assim contribuir para a prosperidade de um negócio.

As leituras realizadas proporcionaram a obtenção dos resultados para a presente pesquisa, assim como a resposta para a pergunta em evidência: o pedagogo empresarial pode contribuir para o crescimento e o desenvolvimento de uma empresa?

Para isso, primeiramente o profissional pedagogo empresarial conhecedor de áreas como sociologia, filosofia e psicologia, deve fazer uso de didáticas através do planejamento, organização de princípios e metas, ajudando na obtenção de resultados positivos. Em seguida, desenvolve-se o processo de planejamento, organização e metas, para o campo dos funcionários, Mariano (2015, p. 40), mostra que pedagogo deve

Auxiliar no processo de aprendizagem e aperfeiçoamento comportamental e na gestão do conhecimento a ser adquirido dentro da organização através dos processos de treinamento e desenvolvimento. Tais processos prezam pelo relacionamento saudável entre as pessoas, respeito e valorização de ideias, ou seja, pela convivência em grupo.

Concomitantemente, empresa e colaborador, com a ajuda do pedagogo empresarial garantem produtividade, qualidade e uma boa dinâmica de grupo, visando um futuro lucrativo e satisfatório para ambas as partes.

A pedagogia pode sim ser considerada importante no progresso de diversos outros segmentos externos ao ambiente escolar, nessa perspectiva

A educação permite que o indivíduo se desenvolva como um todo, melhorando seu potencial profissional e pessoal, sendo assim a educação precisa acontecer também dentro das empresas, ajudando as pessoas a se perceber melhores com seu trabalho e consigo mesmas. (ALMEIDA E COSTA, 2012, p.12 apud LYRA, 2012).

Neste sentido, o investimento em capital intelectual, garante muito mais que conhecimentos rentáveis para o próprio espaço de trabalho, visa ainda a satisfação profissional e pessoal do colaborador, sendo indispensável o apoio e a colaboração

de todos os membros da equipe e o reconhecimento dos mesmos para cada atividade laborativa.

A formação desempenhou e desempenha um papel preponderante na economia, no entanto, do ponto de vista pedagógico, somos levados a analisar questões relacionadas com a qualidade e utilidade desta formação: os efeitos que produz, temas abordados, metodologias utilizadas, nível de profissionalização e, especificamente, o papel atual e futuro da pedagogia do trabalho nas organizações empresariais. (CADINHA, 2008, p. 15-36)

Podemos antecipar que a formação não é meramente instrumental, não visa exclusivamente o aumento da produtividade, mas deve ter objetivos mais ambiciosos, melhorando a empregabilidade das pessoas que pertencem à organização (dentro e fora dela), abandonando um modelo instrumental para abordar um modelo mais inclusivo, que facilita elevar a sustentabilidade da empresa na sociedade em que está inserida. (CADINHA, 2008, p. 15-36)

As políticas de qualidade, tão difundidas nas organizações empresariais hoje desde seu surgimento na década de 1980, incentivam a participação ativa de todos os membros da organização. Não busca apenas que as pessoas façam parte dessa organização, mas também que se sintam parte dela, tornando-se o principal recurso da organização. (CHIAVENATO, 2008, p.37)

Os trabalhadores ocupam um papel mais protagonista e a formação tem um caráter mais inclusivo, completo e global. Passamos de uma sociedade de produção para uma sociedade de mercado, onde o trabalho não é apenas salário, mas também favorece a construção de uma identidade pessoal e coletiva. Essa ideia de trabalho nas sociedades desenvolvidas está mais próxima do paradigma pós-moderno, com uma percepção mais romântica do trabalho, do que do paradigma da modernidade, onde a relação entre o trabalho e a necessidade obrigatória de fazê-lo para sobreviver era muito mais estreita. (MEISTER, 1999, p. 47-290)

Em qualquer situação, o trabalho requer esforço, sacrifício, obrigação, etc. Seria enganoso apontar o contrário. Porém, nesta nova concepção mais romântica de trabalho, a formação, contínua ou permanente, tem um papel essencial na vida da pessoa como profissional. Torna-se um veículo para manter ou melhorar suas condições de trabalho e, portanto, sua qualidade de vida. Por isso, a formação

deixou de se situar quase exclusivamente no início da etapa educacional do indivíduo e passou a fazer parte da educação ao longo da vida.

Dado que a educação tem um duplo carácter: sendo um processo ativo e uma realidade factível de explicação racional, não é de estranhar que apareça de formas diferentes em todos os seus campos. Por isso, no estado atual da Pedagogia, encontramos um campo que aborda os problemas colocados pelo processo educacional na esfera empresarial. Nesse sentido, a formação na área da empresa é mais uma vertente da formação integral da pessoa e, de facto, existem pedagogos desempenhando funções educativas nas empresas. (CHIAVENATO, 2008)

Em consonância com a visão clássica da Pedagogia, que a considera um conhecimento teórico prático e fundacional, que articula o fato educativo em diferentes áreas e “conhecimentos sobre educação, abertos a todos os caminhos, a todos os métodos, que razoavelmente possam ser utilizados”, podemos dizer que a Pedagogia Empresarial é aquele ramo da Pedagogia que trata da formação de pessoas na área de negócios e promove a formação de capacidades humanas, integrando orientação técnica e ética. (CADINHA, 2008, p. 15-36)

Por sua vez, a Pedagogia Empresarial busca dar continuidade e desenvolver o processo de formação da pessoa no ambiente empresarial para a atualização das competências humanas (conhecimentos, habilidades, habilidades e atitudes), que lhe permitam exercer uma função atual ou futura. Assim, visa também o aperfeiçoamento pessoal e profissional, promover a mudança e dar continuidade à empresa. (SENGE, 2000, p. 1-15)

Enquanto disciplina, isto é, como conteúdo que passa a ser uma questão de ensino-aprendizagem, a Pedagogia Empresarial, entre outros aspectos, estuda a relação entre educação e trabalho e o espaço onde essa relação ocorre, a partir de duas perspectivas: parte da ideia de Qual deve ser a correspondência entre educação, trabalho e empresa e fórmula com ela um modelo teórico-normativo, como é o caso do modelo de aprendizagem organizacional, e aquele que analisa o desenvolvimento de uma prática que vai se tornando comum até se estabelecer, em diferentes momentos da história da formação para o trabalho na empresa, o modelo artesanal e o modelo industrial. (SENGE, 2000, p.1-15)

O papel do profissional formador em relação aos temas de uma organização empresarial não se limita a selecionar ou desenvolver ações formativas centradas num tema específico, de forma longitudinal (prevenção ou cursos de línguas), mas

sim que a sua atuação deve facilitar um desenho à medida, o que permite atender às “demandas de treinamento da organização, desenvolvendo projetos específicos e, em outros casos, agregando conteúdos de forma transversal”. (CHIAVENATO, 2009)

Em geral, deve coordenar uma ação formativa os aspectos de outras áreas que se relacionam e facilitar o desenho de ações específicas não contempladas na oferta formativa. Por exemplo, as ações dedicadas a idiomas tendem a ser genéricas, mas o desenvolvimento de uma ação específica e sob medida para atender às necessidades de um determinado cargo será sempre mais adequado. (SENGE, 2000, p.1-15)

Não seria o mesmo curso específico que os vendedores recebem como profissionais de hotelaria. Nem seria a mesma ação para profissionais de hotelaria e *catering*, como para *bartenders*. O tratamento do conteúdo de aprendizagem nem sempre é longitudinal, ele também pode ser tratado transversalmente. Seguindo o mesmo exemplo, pode ser útil adicionar um módulo de idioma em um curso projetado para aprender *software* específico). Algumas das áreas que podem ser tratadas de forma transversal são as seguintes: legislação aplicável, prevenção de riscos, TIC ou tecnologia da informação, qualidade, prevenção e saúde ocupacional, imagem social e corporativa, aspectos sindicais, etc. Caberá ao profissional de formação, em coordenação com as demais áreas da organização, determinar o conteúdo necessário para reduzir as necessidades de treinamento da organização, seja a partir do próprio desenho da organização, seja por meio da contratação de empresas especializadas. (COSTA; COUTINHO, 2017)

A maior parte desses temas, embora visem atender às demandas de treinamento da empresa, também são paralelos aos interesses da sociedade em que está inserida, seguindo o modelo de sistema aberto. Esses objetivos de aprendizagem de longo prazo melhoram a empregabilidade dos trabalhadores, tanto dentro quanto fora da organização.

A Pedagogia Empresarial, por meio de fundamentos formadores aplicáveis e adequados, busca aperfeiçoar e incentivar a capacidade das pessoas vinculadas a todos os setores da empresa, provocando assim mudanças qualitativas em favor do empresário, dos colaboradores e até mesmo dos clientes.

Conforme Silva (2012, p.2)

A pedagogia empresarial é a parte da pedagogia aplicada às relações existentes em uma empresa, independente de seu porte, com vistas a gerar mudanças no comportamento de seus integrantes, de modo a melhorar a atuação profissional, pessoal, familiar e interpessoal.

Sua execução ocorre por meio de análise, atividades incluindo os colaboradores, treinamentos, cursos, palestras, avaliações, entre outros, articulando-se com os demais profissionais da empresa, no reconhecimento e formação continuada dos funcionários que dela fazem parte, valorizando os saberes e formando menção em favor da mesma tencionando uma realização que caracterize restrita conexão global.

Segundo Prado et al. (2013, p. 4) “a função do pedagogo empresarial é a qualificação de pessoal nas diferentes áreas do saber empresarial gerando qualidade e produtividade”.

Sendo assim, o Pedagogo Empresarial contribui com o reconhecimento dos saberes existentes, além de interferir positivamente na capacidade de qualificação continuada dos funcionários, progredindo as práticas produtivas.

5 CONCLUSÃO

Por todos os enfoques apresentados na pesquisa, conclui-se que o pedagogo empresarial expande a aprendizagem no âmbito corporativo por meio de treinamento e capacitação junto à gestão de Recursos Humanos (RH), desenvolvendo a visibilidade sobre a importância da valorização humana, na contribuição do progresso operacional. Essa compreensão responde ao problema proposto, retratando o modo com que o pedagogo empresarial colabora para o desenvolvimento do capital humano na empresa.

Considerando o que foi contemplado durante a pesquisa, identifica-se a necessidade de discorrer questões voltadas à formação do Pedagogo para atuar dentro das empresas, possibilitando aos futuros profissionais da pedagogia, conquistar de maneira satisfatória espaços corporativos em razão da importância de sua atuação e da valia de sua contribuição e apoio para o mercado de trabalho em constantes transformações.

A discussão que transparece nesta abordagem, propõe a percepção de que o trabalho é o motor da atividade empresarial, seja ele administrativo ou operativo. Então, a formação do entendimento universalizado das finalidades do trabalho é o objeto da ação pedagógica na empresa. A compreensão das atividades propositivas encadeadas resulta no produto final destinado ao consumo e da satisfação do uso, seja ele qual for. Reside na satisfação da cadeia de consumo o objetivo de aceitação comercial. E o entendimento de que esta compreensão deve estar disseminada no ambiente de trabalho empresarial. A Pedagogia Empresarial é o recurso que opera este entendimento de resultados pretendidos no universo empreendedor.

Conclui-se que o Pedagogo Empresarial, ao inserir-se no âmbito corporativo contribui significativamente para o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, e a permanência neste espaço traz uma demanda diferenciada ao docente.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **História da educação e da pedagogia**. São Paulo: Moderna, p. 35-112, 2006.

BITTAR, Mariluce. **História da Educação no Brasil: a escola pública no processo de democratização da sociedade**. Acta Scientiarum. Education, v. 34, n. 2, p. 157-168, 2012.

BRUYNE, P. Dinâmica da Pesquisa em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Editora Francisco Alves, p. 29, 1991.

CADINHA, M. A. **Conceituando pedagogia e contextualizando pedagogia empresarial**. In: LOPES, I.; TRINDADE, A.B.; CADINHA, M. A. (org.). Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação. Rio de Janeiro: Wak, p.15-36, 2008.

CAMPOS, Dinah Martins de Souza. **Psicologia da Aprendizagem**, 39ª edição-Petrópolis, Vozes, p. 13, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed, Rio de Janeiro, Elsevier, 2009 C.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7. ed. Barueri - Sp: Atlas, 2008.

COSTA, Maria Adélia da; COUTINHO, Eduardo Henrique Lacerda. **A Formação de Professores para a Educação Profissional e o Notório Saber: uma Ponte para o Passado**. A Reforma do Ensino Médio (Lei 13.415/2017) e suas Implicações para a Educação Profissional Natal. 2017.

CRUZ, J. M. O. **Processo de ensino-aprendizagem na sociedade da informação**. Scielo, Campinas, v. 29, n. 105, p. 1023-1042, set./dez. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v29n105/v29n105a05>> Acesso em 16 set. 2022.

GHIRALDELLI JÚNIOR, P. **Historia Da Educação Brasileira - 1ªed**. p. 15-34, 2006.

GIL, A .C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, p. 168, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 Ed. São Paulo: Atlas 2002.

GOHN, Maria da Glória. **Educação Não-Formal Cultura Política: Impactos sobre o associativismo do terceiro setor**. 3. ed. São Paulo: Cortez, p. 91-101, 2005.

JUCISRS. **Estatísticas**. Disponível em: <<https://jucisrs.rs.gov.br/estatisticas>> Acesso em 18 abr. 2022.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba. Inter saberes, 2014. Metodologia de investigação científica aplicada à gestão ambiental: Um estudo sobre as abordagens qualitativa e quantitativa.

LIBÂNEO, Jose Carlos. **Pedagogia e Pedagogos para que?** 12º edição - São Paulo, p. 3-31, Cortez 2010. 3º reimpressão.

LOPES, Izolda. **Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação**. 4. ed. Rio de Janeiro: Wak, p.32, 2011.

LYRA, P. L. Jakeline; **Pedagogia Empresarial: Primeiras aproximações**. p.12, 2012.

MANZINI, E. J. **Tipo de conhecimento sobre inclusão produzido pelas pesquisas**. Rev. bras. educ. espec. vol.17 no.1 Marília Jan,/Apr. p.53-70, 2011.

MARIANO, Alessa Bianca; **Pedagogia Empresarial: a atuação do Pedagogo na Área de Recursos Humanos**, p. 40, 2015.

MEIGNANT, Alain. **A gestão da formação**. Lisboa: Publicações Dom Quixote. p.23-254, 1997.

MEISTER, J. C. **Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. São Paulo: Makron Books, p.47-290, 1999.

NÓVOA, A. **Os professores na virada do milênio: do excesso dos discursos à pobreza das práticas**. Educação e Pesquisa, v. 25, n. 1, p. 11-20, 1999.

PASCOAL, Miriam. **O pedagogo na Empresa**. Revista Diálogo Educacional, vol. 7, núm. 22, septiembre-diciembre, 2007, p. 183-193 - PUC PR <
<https://www.redalyc.org/pdf/1891/189116805013.pdf> > Acesso em 26 nov. 2022.

PERRENOUD, Philippe. **A Prática Reflexiva no Ofício do Professor: Profissionalização e razão pedagógica**. Porto Alegre: Artmed Editora. p.28-70, 2002.

PRADO, Alves André; *et al.* **A atuação do Pedagogo na Empresa: A Aplicação Eficiente e Eficaz da Pedagogia Empresarial**. v. 4, n. 7, p. 4, jan./jun. 2013.
RIBEIRO, A. E. do A. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. Rio de Janeiro: Wak, 2008.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**. São Paulo: Best Seller, p.1-15, 2000.

SILVA, L. Nação; p.2, out. 2012. Disponível em: <
<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/pedagogia/pedagogia-empresarial-valorizando-saberes-qualificando-praticas.htm> > Acesso em 04 out. 2022.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, p. 57-240, 2002.

ULRICH, Dave. Campeões de Recursos Humanos. Boston: Harvard Business School Press. p.115, 1997.

UNESCO. Sumário executivo. **Relatório Mundial sobre Aprendizagem e Educação de Adultos.** (2009)