

PEDAGOGIA EMPRESARIAL – ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Victor Anderson da Costa e Silva¹
Maria Milena da Silva Lima²
Eliziane de Lima Barros³
Jones Souza Moraes⁴

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a importância do pedagogo no ambiente empresarial bem como sua relação com o meio corporativo, suas estratégias e contribuições para alcançar os objetivos desejados e espaços de atuação na empresa, além de contribuir para o conhecimento mais detalhado 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 Pedagogia no contexto empresarial ainda é pouco conhecida e explorada, pois a função e ação dos pedagogos estão geralmente mais voltadas à prática escolar. Mas sabe-se que, o curso de Pedagogia é dinâmico e oferece possibilidades diversas para estudantes e profissionais, podendo atuar em instituições diferentes, fora do âmbito escolar.

Para melhor entendimento acerca dos assuntos apresentados, trouxemos autores que desenvolveram pesquisas teóricas e práticas sobre a proposta do estudo, tais como: Assis (2007), Farias (2009), Gil (2017), Nichetti (2012), Quartiero (2005), e etc.

METODOLOGIA

Este estudo baseou-se numa abordagem qualitativa (PRODANOV; FREITAS, 2013), em que procurou seguir uma linha que consiste coletar, analisar e adquirir informações sobre o presente tema em foco, para descrever a atuação do Pedagogo no ambiente empresarial, além de procurar dar ênfase na sua relevância neste espaço, bem como compreender as diferentes atividades realizadas por ele, nesse segmento.

¹ Graduando do Curso de Pedagogia da Universidade Federal do Pará - UFPA, victorandersonvgv@gmail.com;

² Graduanda do Curso de Pedagogia da Universidade Federal do Pará - UFPA, maria.silva.lima@castanhal.ufpa.br;

³ Graduanda do Curso de Pedagogia da Universidade Federal do Pará - UFPA, elyzalima77@gmail.com;

⁴ Professor Orientador: Mestre em Estudos Antrópicos na Amazônia pela Universidade Federal do Pará - UFPA, jhones244@hotmail.com.

Os dados foram coletados de fontes secundárias, ou seja, análise bibliográfica, a partir de plataformas de pesquisas, artigos, livros e bibliotecas digitais de forma que contribuiu significativamente para a construção do trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

A professora Maria Luiza Marins Holtz na década de 70 foi quem implementou o termo Pedagogia Empresarial, dando um conceito de atividade que visa o desenvolvimento profissional e pessoal dentro das organizações (PIRES; MOURA, 2013).

De acordo com Nichetti e Gonçalves (2012), a pedagogia dentro do âmbito empresarial não é novidade. Ribeiro (2007) fala que o pedagogo começou a ser chamado para atuar em empresa no final da década de 60 e início de 70, devido ao contexto histórico educacional, foi atribuído à função da época a educação de contribuir para a aceleração do progresso da sociedade e desenvolvimento econômico.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pedagogia como ciência que estuda a educação e o processo de ensino - aprendizagem tem como objetivo buscar meios e técnicas que auxiliam no desenvolvimento da capacidade psicomotora, cognitiva e afetiva. Como bem sabemos, apesar de sua formação ser voltada para o ambiente escolar, este profissional tem um vasto campo de atuação fora destes muros.

Assis (2007, p.176) retrata que:

A identidade do pedagogo é clara. Responsável, pelo desenvolvimento das atividades formativas dentro e fora da sala de aula, pois isto, também é trabalho de gestão. É o profissional responsável pela emancipação educacional onde quer que a educação seja discutida, pois ele é o estudioso da ciência da educação. É o profissional responsável pela articulação de crescimento e emancipação social, pois a sociedade se desenvolve, pelos seres humanos, que passam por processos diversos de formação, idealizados e estruturados, nos mais diversos níveis por pedagogos (ASSIS, 2007, p. 176).

A atuação do mesmo se assemelha a educação em sala de aula, pois trabalha com o coletivo levando em consideração as particularidades do grupo com o qual está sendo trabalhado. Na pedagogia empresarial, o qual é foco desta pesquisa, não é diferente. 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”.

O papel do pedagogo empresarial está diretamente ligado a gestão de recursos humanos no que diz respeito ao treinamento e desenvolvimento, ambos sendo processos distintos. O treinamento promove experiências de aprendizagem para o cargo que o indivíduo está naquele momento, enquanto o desenvolvimento busca promover experiências com o mesmo objetivo, visando cargos futuros e seu crescimento profissional.

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).

Para Marques (2015), o treinamento tem como objetivo aprimorar as competências de seus colaboradores, tornando-os mais eficientes e capazes de desenvolverem suas funções nos cargos que ocupam:

- **Orientação inicial:** é o momento de recepcionar o colaborador, apresentando e socializando o local de trabalho. Normalmente é nomeado como de “Programa de interação”, onde o novo colaborador recém-contratado receber instruções e informações sobre a história, missões, valores, visão da empresa e informações trabalhistas, cultura de organização, adaptando o colaborador para o dia a dia no trabalho (MARQUES, 2015).
- **Treinamento operacional:** tem como objetivo oferecer a capacitação de funções específicas para o trabalhador, aprimorando e padronizando o desenvolvimento e desempenho do serviço do colaborador em relação as vendas, atendimento ao público, por exemplo (MARQUES, 2015).
- **Treinamento gerencial:** colabora com as funções de liderança da empresa. O objetivo do treinamento gerencial é ensinar e desenvolver as competências devidas para que o gerente exerça uma liderança efetiva (MARQUES, 2015).

É através do treinamento após a contratação que as habilidades do contribuinte são desenvolvidas para o cargo a que lhe foi oferecido. Sendo um processo constante devido as atualizações tecnológicas e do ambiente de trabalho. Sempre existe um planejamento e um levantamento para decidir quais as necessidades que os colaboradores possuem, então verificando e determinando quais funcionários necessitam de treinamento e/ou desenvolvimento (JONES; GEORGE, 2012).

Segundo (Quartiero & Cerny, 2005, p. 24), Educação Corporativa consiste em um projeto de formação desenvolvido pelas empresas, que tem como objetivo “institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, proporcionando a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias empresariais”. Surgiu no Brasil na década de 90, e foi adotada por empresas que acompanham o mercado globalizado, no intuito de investir na qualificação de colaboradores e da própria organização para obter um diferencial competitivo.

As empresas que buscam um bom posicionamento no cenário econômico atual devem enxergar na educação corporativa uma vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes, para tanto, é necessário um ensino-aprendizagem diferenciado na organização, isso requer a presença de um pedagogo empresarial para conduzir um processo didático alinhado as necessidades e estratégias da empresa, utilizando-se metodologias em busca de novos conhecimentos, habilidades e atitudes, tendo como resultado final um melhor aprimoramento, qualificação profissional e pessoal.

O pedagogo empresarial em relação a educação corporativa, tem que desenvolver projetos interdisciplinares que promovam novas percepções acerca do conhecimento, entendendo que não se deve considerá-los como algo determinado, estático e finalizado. Pelo contrário, os projetos interdisciplinares devem reafirmar a integração e a compreensão da totalidade, mas capazes, ao mesmo tempo, em respeitar a autonomia e a individualidade dos profissionais neles inseridos.

Pode-se pontuar 7 princípios da Educação corporativa, segundo as teorias da professora Marisa Eboli, que podem ser adotados pelo pedagogo para desenvolver suas atividades, bem como:

- **Competitividade:** o diferencial das empresas está nas pessoas que a fazem.
- **Perpetuidade:** a educação corporativa como processo de transmissão cultural.
- **Conectividade:** o conhecimento é conduzido e compartilhado através das redes de relacionamento dentro e fora da empresa.
- **Cidadania:** estímulo da cidadania individual e organizacional.
- **Parceria:** a organização reconhece que sozinha não pode crescer, precisa do apoio dos fornecedores e parceiros.
- **Sustentabilidade:** a universidade corporativa precisa gerar resultados, sendo competitiva e sustentável.

PLANEJAMENTOS E CONTRIBUIÇÕES NO MEIO EMPRESARIAL

Para o pedagogo empresarial, planejamento é fundamental para desenvolver capacitações e programas de treinamento. É importante também que o profissional da pedagogia esteja embasado em fundamentos teóricos para executar sua prática efetivamente.

Um dos principais fundamentos utilizados pelo pedagogo empresarial, são:

- **Andragogia:** estudo de aprendizagem adulta;
- **Educação corporativa:** abordagem que foca na capacitação e no desenvolvimento dos colaboradores de uma organização;
- **Gestão do conhecimento:** busca criar um ambiente acolhedor para a geração de novas ideias e solução de problemas. Contribui com a inovação e competitividade;
- **Aprendizagem experiencial:** valoriza o aprendizado prático e busca resolver problemas reais, assim desenvolvendo competências e habilidades;
- **Aprendizagem significativa:** busca um aprendizado mais duradouro, levando em consideração novos aprendizados e saberes antigos, fazendo uma conexão entre eles.

Segundo Gil (2017), o planejamento pedagógico empresarial deve levar em consideração as demandas e objetivos da organização, bem como as características e necessidades dos colaboradores. Assim, é essencial fazer uma análise do contexto organizacional, identificando os desafios e oportunidades para a formação dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é notório a importância do pedagogo dentro da área empresarial, sua atuação na organização e no desenvolvimento fazem toda a diferença para o sucesso da empresa. Faz com que os colaboradores tenham um ambiente de trabalho mais atrativo, visto as oportunidades que a empresa oferece através de projetos para conquistar novos cargos, oferecendo cursos que aprimorem conhecimentos, favorecendo o desenvolvimento do colaborador e idealizando com ele um plano de carreira.

O pedagogo também pode utilizar-se de técnicas de dinâmicas em grupo e a resolução de problemas para assim favorecer a colaboração e o trabalho em equipe, construindo juntos um ambiente de trabalho harmonioso e positivo, unindo os colaboradores através de reuniões, conversas, palestras, contribuindo para uma troca de informações e conhecimentos dos que estão se integrando e dos que já se encontram dentro da empresa. Então fazendo uma empresa



que seja bem-vista, tratando bem seus funcionários, dando-lhes oportunidades, cursos profissionalizantes, etc.

Dessa forma será possível alcançar um crescimento sustentável e uma vantagem competitiva no mercado, pois colaborador trabalha melhor quando se tem condições melhores de trabalho.

Palavras-chave: Pedagogia Empresarial, Aprendizagem, Gestão de Pessoas.

REFERÊNCIAS

ASSIS, A. E. S. Q. **Especialistas, professores e pedagogos: Afinal, que profissional é formado na pedagogia?** Dissertação de mestrado, PUC. Campinas, 2007.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2017.

JONES, G. R; GEORGE, J. M. **Fundamentos da Administração Contemporânea.** São Paulo, SP: Grupo A, 2012.

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: 11 abr. 2023.

MARQUES, J. C. **Recursos Humanos.** São Paulo, SP: Cengage Learning Brasil, 2015.

NICHETTI, Maria Aparecida Martins de Oliveira; GONÇALVES, Josiane Peres. **Pedagogia empresarial: uma perspectiva de transformação social.** Disponível em: <<https://silo.tips/download/pedagogia-empresarial-uma-perspectiva-educacional.>> Acesso em: 12 abr. 2023.

PIRES, Mirele dos Santos; MOURA, Graziella Ribeiro Soares. **Pedagogia empresarial: uma perspectiva educacional.** Revista de Humanidades, Tecnologia e Cultura; vol.03, n.01, dezembro, p: 389-407, 2013.

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: 13 abr. 2023.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. Ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUARTIERO, E. M. & CERNY, R. Z. **Universidade Corporativa: uma nova face da relação entre mundo do trabalho e mundo da educação.** In: QUARTIERO, E. M. & BIANCHETTI,



L. (Orgs.) **Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações.** São Paulo: Cortez, 2005.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa.** 4. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2007.