

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: O PEDAGOGO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL, VINCULADO À GESTÃO DE PESSOAS

BUSINESS PEDAGOGY: PEDAGOGY IN THE ORGANIZATIONAL SCOPE, LINKED TO PEOPLE MANAGEMENT

Ligiane Alves da Costa*

Julia Cintra Terra**

RESUMO

O presente artigo consiste à ênfase do profissional de Pedagogia nas organizações, sendo o personagem protagonista da Pedagogia Empresarial. Salienta-se a prática deste, aliado a gestão de pessoas e a correlação com a Educação Corporativa, detalhando exemplos de empresas bem sucedidas após a prática da mesma. O trabalho mostra a sucessão de resultados em que esse profissional busca a partir de suas competências, viabilizando mudanças aos funcionários, sendo elas, profissionais e pessoais, juntamente com o desenvolvimento de toda a empresa. A partir disso, realizou-se uma pesquisa bibliográfica para uma abordagem inicial do tema. Em seguida, foram analisadas as respostas obtidas a partir de uma entrevista com uma profissional da área. As informações da entrevista possibilitam compreender as experiências e desafios do cotidiano dessa profissional dentro das organizações, em que mostra seu comprometimento para um bom desenvolvimento e capacitação dos colaboradores das organizações.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Pedagogia Empresarial. Educação Corporativa. Organizações.

ABSTRACT

The present article consists of the emphasis of the Pedagogy professional in the associations, being the protagonist character of the Pedagogia Empresarial. We emphasize the practice of this, combined with people management and the correlation with Corporate Education, detailing examples of successful companies after its practice. The work shows the succession of results in which this professional seeks from his skills, enabling changes to employees, being them, professional and personal, together with the development of the entire company. From this, a bibliographic search was made for an initial approach to the theme. Then, they were analyzed as responses from an interview with a professional in the field. The interview information makes it possible to understand the experiences and challenges of this professional's daily life within the associations, in which she shows her commitment to a good development and training of the employees of the associations.

Keywords: People Management. Business Pedagogy. Corporative education. Organizations.

* Pós-graduação em Pedagogia Empresarial pela Faculdade Metropolitana (FM). ligyalves_s2@hotmail.com

** Docente da Faculdade Metropolitana (FM). juliacintraterra@gmail.com

Introdução

A busca por profissionais qualificados e que saibam liderar equipes nas empresas vem sendo altíssima, pois, as inovações no mercado aceleram a cada dia e para que tudo caminhe em forma de sucesso é necessário uma preparação e acompanhamento aos colaboradores para atender as necessidades da empresa. Visto que o pedagogo está engajado a esse assunto, na posição de que auxilia no desenvolvimento de habilidades e competências dos colaboradores, analisando as incertezas, filtrando situações e conduzindo-os a resultados positivos.

De acordo com a demanda da globalização, mudanças frenéticas e desafios do mercado de trabalho são perceptíveis que a concorrência se abrange de tal forma que pode causar descompasso às empresas que não estão bem estruturadas e por sua vez, têm de se manterem atentas e à procura de sempre fazer uso da inovação e criatividade.

Destaca-se que o pedagogo contribui para mudanças e melhorias inter e intrapessoal. Todo esse trabalho é abordado diretamente com a gestão de pessoas, objetivando exemplos de diferentes formas de auxílio e técnicas articuladas do pedagogo. Visto que sua contribuição discorre em ambientes não escolares, ao qual se torna novidade para alguns, podendo causar curiosidade sobre o assunto e a uma área tão ampla.

Partindo do interesse por este estudo, organizações também são locais educativos, que por sua vez a presença do pedagogo se torna seriamente bem vinda, qualificando o que já existe e implantando melhorias carregadas de valores. Em todos os locais a educação se faz presente, podendo transferir conhecimentos. Sempre há o que aprender, o que revolucionar. A estagnação não deve ser salientada em qualquer lugar que seja, e sim, fazer um ambiente tornar-se assíduo em busca de condições de inovações e transformações.

Sabendo-se que as transformações podem acontecer de maneira lenta, mas não menos efetiva, pois, existe um passo a passo para que aquele colaborador se torne um cidadão crítico e desenvolva suas próprias competências, até que apresente seu desempenho. Demarca-se uma semelhança em objetivos entre o pedagogo e as organizações. Trabalho correspondente a essa profissão, a fim de demonstrar especificadamente suas particularidades, objetivando uma nova concepção dessa área.

Material e métodos

O presente trabalho evidenciará uma entrevista em que resulta em experiências e desafios sobre a carreira de uma pedagoga empresarial, que foi realizada no dia 26 de maio. Por meio desta, expõe que essa profissão não está voltada somente para o contexto escolar, fora deste, pode haver inúmeras contribuições.

Nesse sentido, a problemática apresentada dispõe de como compreender o papel e todas as características deste profissional, ressaltando a importância do mesmo em empresas.

O objetivo geral da pesquisa é apontar o trabalho do pedagogo nas organizações, partindo da área de gestão de pessoas. Como objetivos específicos, mostrar técnicas que advêm do profissional, relacionando toda essa prática com a educação corporativa e anunciar empresas que obtiveram sucesso após a experimentação da mesma.

A pesquisa é de caráter qualitativo, sendo uma pesquisa de revisão bibliográfica com a finalidade de constatar os métodos pertencentes ao pedagogo e resultados. Foram consideradas como critérios de integração as obras abordadas aos conteúdos Pedagogia Empresarial, simultaneamente com a execução de um projeto de pesquisa.

Pedagogia empresarial: o seu papel nas organizações

De acordo com a competitividade empresarial, passou a ser essencial um olhar para o desenvolvimento profissional, sem deixar para trás as mudanças presentes na modernidade. Abrangendo exigências em que trazem a preocupação de que os trabalhadores devem estar capacitados para exercer o seu trabalho.

A dinamicidade do mercado de trabalho e a alta interdependência global fazem exaltar a flexibilidade na performance e estrutura organizacional, ou seja, a sobrevivência nesse cenário somente ocorrerá se esmiuçarem processos adequados para corresponderem a esse novo paradigma.

Esse novo ambiente da atual realidade teve início desde o final do século XX, visto que está relacionada às transformações da própria natureza do trabalho, a existência simultânea entre trabalhadores e empresários e ao papel desempenhado pelas empresas, vendo modificações estruturais e o relacionamento com a sociedade.

Na última década do século XX, na Suíça, Jean-Pierre Lehmann, professor de Política Econômica do Internacional Institute for Management Development relatou que

Um elemento importante da mudança de paradigma entre o regime capitalista tradicional e a Era atual da revolução da globalização é que enquanto os perdedores do passado reclamavam que eram explorados, os perdedores de hoje reclamam que são excluídos. O problema atual que se tornará cada vez maior no futuro, não será o desemprego, mas sim a falta de empregabilidade.

Considerando as organizações de conhecimento intensivo, sendo as mais adequadas ao cenário empresarial, ressaltando que para tornar-se competitivo não basta contratar talentos apenas, e sim, que haja condições para que os talentos se desenvolvam e gerem frutos, sendo assim, desenvolver sistemas de trabalho a propiciar o aprendizado organizacional, capaz de captar, reter e desenvolver competências humanas, assim, assegurando os conhecimentos corporativos.

Em sequência disso, os programas de formação e desenvolvimento de pessoas, remetem a dois interessados, as empresas e seus colaboradores, em que refletem às habilidades humanas (competências), a mesma que compõe o cotidiano de profissionais a partir de tarefas, atividades e relações pessoais (FARIAS, 2008).

A atualização da visão sobre o pedagogo vem sendo colocada em movimento, pois, referente ao debate em que o motivo é a formação do professor teve impulso nas últimas décadas do Brasil, em que está vinculado a novos parâmetros sociais e econômicos. Com base nisso, as exigências da sociedade elevando discussões aos diferentes tipos de formação oferecidos aos professores (OLIVEIRA; MENDES, 2019).

Assim, menciona Setubal (2010), que dificuldades foram aparecendo devido às demandas empresariais em 1970. Reflexões e ideias foram abordadas afins de que as mudanças tivessem um acompanhamento, ao qual houve necessidades de transformações na pedagogia. Consolidou-se que o pedagogo poderia se tornar empresarial, classificando a ação educativa e desenvolvendo ensino-aprendizagem no contexto organizacional.

Neste contexto, o pedagogo é o profissional em que pode trazer o que funcionários e empresas necessitam, ou seja, o investimento em seu capital intelectual, investindo na formação de colaboradores, buscando promover mudanças, aumentar a qualidade dos bens e serviços executados.

Uma aprendizagem organizacional, significativa e sustentável em que planeje, controle e avalie o desempenho dos mesmos, consolidando análises ao desempenho profissional, pessoal e social destes é o que parte do pedagogo. É ele quem é mediador, destacado o trabalho eficiente e eficaz (RIBEIRO, 2010).

Um dos pilares mais importantes dentro de uma empresa é conviver em um “ambiente saudável”, transformando o relacionamento humano no melhor que se pode atingir. Tendo isso em mente e fazer a execução resulta em crescimento da produtividade, fazendo parte, aquele, que é educador, ponte e que compreende a dinâmica empresarial (OLIVEIRA, 2012).

A partir do momento em que é colocado em prática o processo de desenvolvimento para aquisição de novas competências e habilidades seguidas de resultados positivos no âmbito organizacional é o que dá significação a Pedagogia Empresarial (RIBEIRO, 2010).

A Pedagogia Empresarial é caracterizada como uma formação recente, principalmente no Brasil, que é apropriada para a composição dos recursos humanos nas empresas. Deu-se a criação, na década de 80, pela professora Maria Luiza Martins Holtz, com a finalidade de executar o desenvolvimento profissional e pessoal executada nas empresas, cujas atividades oferecidas, cursos, projetos e programas de treinamento, desenvolvimento, planejamento, capacitação, atualização, buscas de estratégias e metodologias são permanentes para adequar a cada cargo, articulando oportunidades organizacionais para os funcionários, ou seja, operando para a qualificação profissional e a melhor funcionalidade da empresa (OLIVEIRA, 2012).

Trevisan e Lameira (2003 *apud* OLIVEIRA; MENDES, 2019, p. 5) citam que a:

Pedagogia empresarial é reconhecida como uma atividade de potencialização do âmbito organizacional como um local de contínua aprendizagem, crescimento profissional, realização das capacidades humanas, convivência, solidariedade e cidadania plena.

Nesse cenário, a pedagogia vem para aperfeiçoar as relações nesta fase de reorganização do ambiente organizacional e de gestão das pessoas.

Lopes (2009 *apud* OLIVEIRA, 2012, p. 9) cita:

A Pedagogia Empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças quanto em relação à ampliação e a aquisição de conhecimento no espaço organizacional. O Pedagogo Empresarial “promove a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva.

Segundo Ribeiro (2010), enfatiza que a pedagogia empresarial executa atividades de orientação, condução e operacionalização da educação do funcionário, frisa que além de desenvolver atividades educacionais e pedagógicas tem autoridade para orientar e conduzir a educação do trabalhador no cenário empresarial, contudo, busca o

desenvolvimento do conhecimento, habilidades e atitudes diagnosticadas como indispensáveis para uma produtividade de grande valia nas organizações.

Em decorrência a este âmbito, referindo-se ao Pedagogo Empresarial, para que faça uma boa atuação, algumas especificidades são imprescindíveis:

- Espírito de liderança;
- Orientação para o cliente;
- Orientação para resultados;
- Comunicação clara e objetiva;
- Flexibilidade e adaptabilidade;
- Criatividade e produtividade;
- Iniciativa e proatividade;
- Aprendizagem contínua;

Além destas incumbências, o seu trabalho é realizado a interpessoalidade, sendo ela: interação na equipe e a relação individual de cada colaborador (OLIVEIRA; MENDES, 2019).

Ribeiro (2003, p. 10 *apud* OLIVEIRA; MENDES, 2019, p. 8) afirma que:

O Pedagogo Empresarial precisa de uma formação filosófica, humanística e técnica sólida a fim de desenvolver a capacidade de atuação junto aos recursos humanos da empresa. Via de regra sua formação inclui disciplinas como: Didática Aplicada ao Treinamento, Jogos e Simulações Empresariais, Administração do Conhecimento, Ética nas Organizações, Comportamento Humano nas organizações, Cultura e Mudança Nas Organizações, Educação e Dinâmica de Grupos, Relações Interpessoais nas Organizações, Desenvolvimento organizacional e Avaliação do Desempenho.

Esse profissional domina técnicas de planejamento em que busca o alto nível de sucesso a cada colaborador, remetendo que os mesmos saibam lidar com várias culturas, destacando a compreensão do trabalho com a ciência, cultura e tecnologia, consolidando o desenvolvimento das capacidades cognitivas, afetivas e psicomotoras de todos que estão inseridos ao processo formativo (ANGELI, 2008 *apud* COSTA *et al.*, 2018).

Para o entendimento das atividades atribuídas a esta formação:

- **Consultoria educacional:** assessoria a gerentes, diretores e gestores no desenho de programas de formação, capacitação ou ainda no desenvolvimento de estratégias empresariais que passem pela qualificação das pessoas que atuam na empresa, tanto em relação a atividades que já existem como na definição de perfis profissionais futuros.

- **Gestão de pessoas:** gerenciamento de equipes de trabalho, de programas de desenvolvimento profissional, orientação da gestão da carreira ou ainda na coordenação de programas de estágio profissional, programas de formação de multiplicadores e programas de formação gerencial.
- **Treinamento profissional:** atuando em todas as fases dos programas de treinamento profissional, não somente na atividade docente, mas também no dimensionamento de instrumentos de avaliação, estratégias de facilitação da aprendizagem, elaboração de material didático e adequação de metodologias em função de especificidades da clientela desses programas (FARIAS, 2008).

O pedagogo empresarial pode executar constantes atividades no RH, junto a Gestão de Pessoas, trazendo seu conhecimento teórico, aliado à prática da profissão, melhorando processos que buscam a liderança da empresa, e também ao relacionamento inter e intrapessoal dos colaboradores. Em específico, executa treinamentos, capacitação e qualificação profissional, metodologias rebuscadas para a utilização de todos os tipos de tecnologias da comunicação e informação à prática educativa, palestras, seminários, reuniões, congressos, cursos, excursões, dinâmicas de grupo, autoestima individual, motivação pessoal e profissional (ABRANTES, 2009 *apud* SILVA; DEPPA, 2017).

São existentes fases que se encaixam sobre a evolução do processo de educação empresarial no desenvolvimento profissional até a obtenção de melhorias contínuas e para dar forma ao processo de qualificação profissional em um segmento pedagógico, de forma adotada como estratégia metodológica nomeada como: D.P.E.C.A (Diagnóstico, Planejamento, Execução, Controle e Avaliação). Davel e Vergara (2001 *apud* FARIAS, 2008).

Se inicia a partir do LNT (Levantamento e Necessidades de Treinamento), Pacheco *et al.* (2005) diz que o motivo desta era de conhecer as necessidades individuais de treinamento de funcionários, a capacitação de pessoas nas organizações são vinculadas por ambas irem em busca por resultados, geração de valor para os negócios e para as pessoas que o compõem.

Em decorrência, o planejamento define detalhadamente as estratégias de ações para o futuro inserido na capacitação profissional, na empresa, a todo o momento baseadas no diagnóstico.

Já nas fases de Execução e Controle dos programas de educação empresarial, direciona-se ações planejadas e que devem ser praticadas. Explicitando que a educação

empresarial é semelhante às ações e estratégias da Educação Formal, em que devem estar íntegras ao planejamento educacional, às peculiaridades dos alunos e às determinações da Lei de Diretrizes e Bases (LDB) (FARIAS, 2008).

Para encerrar, a Avaliação mostra informações essenciais à empresa, como: Houve mudanças nas pessoas em relação ao estágio anterior? O que o negócio tem a ganhar com esse investimento? O trabalho da educação empresarial é identificar e aferir alterações nas questões diagnosticadas, assim comparar resultados no antes e depois (FARIAS, 2008).

Visto que por meio da globalização, mudanças tecnológicas, constantes descobertas, o mercado de trabalho tornou-se uma preocupação, pelo fato de que tende a ser altamente a concorrência. A sucessão deste assunto fez com que a pedagogia se tornasse mais, onde houve o surgimento da Pedagogia Empresarial, mesmo que ainda não seja uma área altamente reconhecida. Mas é ela que capacita o pedagogo para gerenciar processos, fazer uso de técnicas a se desenvolver mudanças em busca melhorias e o sucesso nas organizações.

A existência dessa prática no âmbito empresarial com o trabalho adjunto a gestão de pessoas diversifica soluções para problemas, porém, não sendo classificada como uma tarefa fácil, pois, este trabalho é árduo, onde exige e espera-se muito do mediador. A educação permeia todos os lugares e processos, de forma em que está atrelada a sabedoria que é parte de benéficos resultados.

O cenário da educação corporativa

A Educação Corporativa surgiu nos Estados Unidos na década de 1950, no momento em que empresas buscavam a obtenção da liderança no mercado por meio disso, difundiram um movimento para alcançar a vantagem competitiva (QUARTIERO, BIANCHETTI 2005 *apud* ESTEVES 2015).

Surgiu no Brasil no final do século XX, conjugada à gestão de pessoas e gestão do conhecimento, tornando um trabalho voltado às estratégias organizacionais em busca do desenvolvimento educacional de colaboradores, fornecedores e clientes, com a exaltação das competências individuais e organizacionais de capacitação (MEISTER, 1999 *apud* ESTEVES, 2015).

De acordo com Eboli (2002 *apud* ESTEVES, 2015) a Educação Corporativa está relacionada a uma nova maneira de pensar e trabalhar, estendendo a visão de

aprendizagem contínua, salientando metas para a organização e valor ao negócio. Projeto que é desenvolvido por empresas, classificando um sistema de concepção, desenvolvimento e implementação de uma cultura de aprendizagem.

Trata-se de uma nova dinâmica realizando seu trabalho em programas de treinamento e desenvolvimento com o intuito de resultar em habilidades pontuais a cada colaborador. O bom trabalho executa o crescimento das capacidades produtivas, desempenhando a diminuição de rotatividades dos funcionários e problemas de alta relevância.

Em decorrência ao comprometimento de funcionários, resultados positivos tendem a surgir, alcançando corporações entre líderes de mercado, portanto através do reconhecimento tornam-se locais procurados pelos talentos em áreas específicas do crescimento. Sendo assim, o afastamento de processos de estagnação se faz presente, transcendendo organizações em caminho evolutivo, repelindo a ultrapassagem pela concorrência.

Visto que a E.C é um ponto relevante para alcance do sucesso em organizações há existência de universidades corporativas a fim de espalhar um investimento em formação estruturada para o mercado de trabalho (MUNHOZ, 2015).

A Educação Corporativa é composta por sete princípios de sucesso, qualificando um plano estratégico:

- **Competitividade:** Valorizar a educação como forma de desenvolver o capital intelectual dos colaboradores transformando-os efetivamente em fator de diferenciação da empresa frente aos concorrentes, para ampliar e consolidar sua capacidade de competir, aumentando assim seu valor de mercado através do aumento do valor das pessoas. Significa buscar continuamente elevar o patamar de competitividade empresarial através da instalação, desenvolvimento e consolidação das competências críticas - empresariais e humanas.
- **Perpetuidade:** Entender a educação não apenas como um processo de desenvolvimento e realização do potencial intelectual, físico, espiritual, estético e afetivo existente em cada colaborador, mas também como um processo de transmissão da herança cultural, que exerce influência intencional e sistemática com o propósito de formação de um modelo mental, a fim de conservar, transmitir, disseminar, reproduzir ou até mesmo transformar as crenças e valores organizacionais, para perpetuar a existência da empresa.
- **Conectividade:** Privilegiar a construção social do conhecimento estabelecendo conexões, intensificando a comunicação empresarial e favorecendo a interação de forma

dinâmica para ampliar a quantidade e qualidade da rede de relacionamentos com o público interno e externo (fornecedores, distribuidores, clientes, comunidade etc...) da organização que propiciem gerar, compartilhar e transferir os conhecimentos organizacionais considerados críticos para o negócio.

- **Disponibilidade:** Oferecer e disponibilizar atividades e recursos educacionais de fácil uso e acesso, propiciando condições favoráveis e concretas para que os colaboradores realizem a aprendizagem “a qualquer hora e em qualquer lugar”, estimulando-os assim a se responsabilizarem pelo processo de aprendizado contínuo e autodesenvolvimento.

- **Cidadania:** Estimular o exercício da cidadania individual e corporativa e da construção social do conhecimento organizacional, através da formação de atores sociais, ou seja, sujeitos capazes de refletirem criticamente sobre a realidade organizacional, de construí-la e modificá-la continuamente, e de atuarem pautados por postura ética e socialmente responsável, imprimindo assim qualidade superior na relação de aprendizagem entre colaboradores, empresa e sua cadeia de agregação de valor.

- **Parceria:** Entender que desenvolver continuamente as competências críticas dos colaboradores, no intenso ritmo requerido atualmente no mundo dos negócios, é uma tarefa muito complexa e audaciosa, exigindo que se estabeleçam relações de parceria no âmbito interno e externo, com ideal e interesse comum na educação desses colaboradores.

- **Parcerias Internas:** estabelecer relações de parceria com líderes e gestores, para que estes se envolvam e se responsabilizem pela educação e aprendizagem de suas equipes, e desempenhem plenamente o papel de educador, formador e orientador no cotidiano de trabalho para que sejam percebidos como lideranças educadoras, cujo modelo de comportamento deve ser seguido e buscado pelos demais colaboradores da empresa.

- **Parcerias Externas:** realizar parcerias com universidades, instituições de nível superior ou até mesmo clientes e fornecedores que tenham competência para agregar valor às ações e aos programas educacionais corporativos, ancoradas numa concepção comum sobre as necessidades de qualificação da força de trabalho.

- **Sustentabilidade:** Ser um centro gerador de resultados para a empresa, buscando agregar sempre valor ao negócio. Significa também buscar fontes alternativas de recursos que permitam um orçamento próprio e autossustentável, diminuindo assim as vulnerabilidades do projeto de Educação Corporativa, a fim de viabilizar um sistema de educação realmente contínuo, permanente e estratégico.

O Sistema de Educação Corporativa deve ser de qualidade, atenta-se para que seja, tende a depender da qualidade de pensamento de seus idealizadores. Se os norteadores forem os sete princípios apresentados há de ser diferenciado, mapeando as práticas relacionadas a cada um deles com total profundidade, ao que se destacam como dinâmicas e devem estar inter-relacionadas.

De acordo com uma pesquisa realizada e publicada pela Revista Carta Capital em outubro de 2003, trouxe resultados benéficos sobre As Empresas Mais Admiradas no Brasil após a implantação de Sistemas de Educação Corporativa. Para contemplação foram considerados requisitos como: ética, inovação, compromisso com o país e com o RH, respeito pelo consumidor, responsabilidade ambiental e social, contudo, são comportamentos e atitudes que possuem características diferenciadas na gestão, originando uma postura empresarial (EBOLI, 2004).

Empresas mais admiradas no Brasil

- Natura
- Nestlé
- Vale do Rio Doce
- Gerdau
- Tam
- Votorantim
- Embraer
- Petrobrás
- GE-Dako
- Itaú

Analisando a Educação Corporativa como um todo e valorizando os resultados das empresas, exterioriza que o trabalho em estratégias aplicadas é contínuo, efetuando sempre manobras para melhorias dentro das organizações até o alcance do sucesso.

Relacionando-se a Pedagogia Empresarial e a Educação Corporativa tem-se um trabalho que caminha de forma unida, viabilizando tem-se um trabalho de forma unida, viabilizando estratégias, métodos, mecanismos, reestruturação das corporações. Ambas estão inseridas no contexto de mudanças e melhorias para as organizações. Enquanto a Pedagogia Empresarial empreende firmemente na questão “funcionários”,

desenvolvendo competências, mudanças comportamentais, afim de que seja profissionais, inter e intrapessoais. A Educação Corporativa auxilia na promoção da educação continuada para empresas que desejam continuar progredindo e evoluindo, movendo-se sobre a necessidade de querer ser inigualável.

São existentes diversas metodologias de ensino para virem a serem aplicadas à aprendizagem, sendo: presencial, educação à distância, gestão do conhecimento e auto desenvolvimento, até mesmo, a Universidade Corporativa (UC) surgiu para abrilhantar esse ramo, em oferecer cursos específicos para colaboradores, onde também é considerada como campo de atuação da Pedagogia Empresarial.

Projeto de pesquisa

Essa pesquisa foi realizada com o propósito de classificar atividades que o pedagogo empresarial executa, de forma, em específico, citando exemplos, experiências e desafios enfrentados, extraíndo o paradigma de que o pedagogo possui permissão apenas para atuar em ambientes escolares.

Neste sentido, consolida-se claramente uma área multifacetada, em que aborda assuntos empresariais e espera-se que essa profissão se torne conhecida e reconhecida, de modo que haja indagação.

Diante aos dados coletados, foram obtidas respostas de práticas de uma pedagoga empresarial, situada no estado do Espírito Santo, Flávia Barcellos de Passos. Realização de pesquisa de modo digital via WHATSAPP e EMAIL.

1) Há quanto tempo atua na área?

Atuo com treinamentos desde 2009, com Consultoria desde 2015.

2) Em qual empresa atua?

Tenho minha própria empresa, em sociedade com mais 02 pessoas, a Eficácia Consultoria.

Site: <https://www.eficaciaconsultoriagri.com.br/>

3) Quais são os tipos de trabalho que você executa?

- a) Oferecer a prestação de serviços de Consultoria Pedagógica Empresarial, focada em:**

- ✓ **Recursos Humanos**
 - ✓ **Organização de processos,**
 - ✓ **Desenvolvimento da equipe**
- b) Oferecer a **prestação de serviços de Treinamentos empresariais personalizados:**
- ✓ Treinamento personalizado de acordo com a demanda da empresa e adequado às necessidades dela. Temas diversos, tais como: Liderança, Comunicação corporativa, Atendimento e vendas, trabalho em equipe, etc.
- c) **Cursos online, disponibilizado na plataforma Udemy:**
- ✓ Curso sobre a Pedagogia empresarial a valor simbólico na plataforma Udemy, conforme link a seguir - **<https://www.udemy.com/course/pedagogia-empresarial/?referralCode=C95DB5624EF9005520EB>**
 - ✓ E-book gratuito disponibilizado para baixar em meu site: **<https://flaviabarcellos.com.br/>** , na aba E-book
 - ✓ Curso preparatório para defesa de TCC, conforme link a seguir: **<https://www.udemy.com/course/apresentacao-de-tcc-passos-para-uma-excelente-defesa/?referralCode=E6865E4DD380CB4E14E7>**
- d) **Mentoria para quem quer ser Pedagogo empresarial –**
- ✓ Orientações semanais com instruções de forma individualizada com fechamento mínimo de 06 encontros
 - ✓ Assessoria para quem já atua com consultoria e precisa de um apoio, suporte – vendida hora de trabalho, conforme necessidade do consultor. Mínimo de 02 horas.
- e) **APEG –Assessoria Pedagógica para empreendedores e gestores** (metodologia criada por mim) - **Mínimo de 06 sessões de 2 horas em que se recorre à metodologia DEAAR = Diagnóstico, Execução, Acompanhamento, Avaliação e Registro/ Relatório).**

Todo o trabalho tem o foco no crescimento e aperfeiçoamento da empresa a partir do desenvolvimento da equipe dessa empresa, foco nas competências, capacidade de análise crítica, acompanhamento, monitoramento, avaliação.

4) Por que você escolheu a Pedagogia Empresarial? O que te fez voltar o olhar para esta área em específico?

Optei por essa área porque sou uma pessoa apaixonada por empreendedorismo e pela educação. Acredito na educação como uma das ferramentas mais poderosas de transformação do ser humano para que consiga melhor desenvolvimento e qualidade de vida, além de humanização nos espaços laborais. Quando era criança lembro de já ter feito cinzeiro de barro e vendido na rua, era uma forma de empreender e quando fiz Pedagogia a ideia inicial era montar minha própria creche.

Eu trabalho por um propósito que é o de servir às pessoas por meio da Educação, com oferta de treinamentos, acesso a troca de experiências e conhecimentos. Tanto que apesar de ser formada em Direito e já ter atuado 10 meses como voluntária na DPU (Defensoria pública Federal da União) na área criminal, o meu amor e prazer está de fato na Educação e no mundo corporativo

5) Quais são os desafios enfrentados?

Acredito que um dos grandes desafios é justamente o fato da área ainda não ser muito conhecida e muitos profissionais da Pedagogia empresarial na verdade serem contratados nas empresas com outra nomenclatura no cargo, tal como: Analista de treinamento, Analista de Recursos Humanos, Diretor de recursos humanos, Consultor de treinamento, etc.

6) Para você, quais características um pedagogo empresarial deve ter para que execute um excelente trabalho?

Essa é uma pergunta interessante e vários são os pontos importantes, tais como:

- a) Nunca deixar de investir em sua formação (não necessariamente especialização, mas mesmo cursos rápidos são importantes e especialmente os que dizem respeito às áreas de: Administração, Gestão de pessoas e Psicologia/Sociologia, Inteligência emocional);

- b) Competência das soft skills desenvolvidas, tais como habilidade para relacionamento interpessoal, inteligência emocional, resiliência, criatividade, proatividade.
- c) Capacidade de análise crítica e saber ESCUTAR com atenção, além de sempre estar preparado a elaborar perguntas inteligentes que auxiliem a identificar as questões essenciais ao desenvolvimento do empreendimento
- d) Noções de administração e até conhecer algumas ferramentas da administração é muito importante, até para o alcance da linguagem do mundo corporativo.

7) De acordo com seu trabalho desenvolvido aos colaboradores, quais são os benefícios a que pode contribuir para melhorias no ambiente de trabalho destes?

- a) provocar a equipe da empresa para a constante inovação;
- b) manter aceso o processo de educação corporativa;
- c) fortalecer o empenho sobre as metas da empresa;
- d) otimizar a qualidade do relacionamento interpessoal, logo do Clima Organizacional;
- e) estimular o desenvolvimento da inteligência emocional;
- f) ser o braço direito de direção, gestores e líderes;
- g) auxiliar na implantação da organização de processos
- h) contribuir com a manutenção da comunicação corporativa de forma assertiva, não violenta e geradora de resultados positivos;
- i) mediar conflitos;
- j) auxiliar na identificação de necessidades de treinamentos;
- k) promover treinamentos com foco no comportamental e inteligência emocional;
- l) Auxiliar no fortalecimento da Cultura Organizacional;
- m) fortalecer as relações de confiança e respeito entre toda a equipe;

Visto que as respostas se mostram positivas e inovadoras, ressaltando-se toda colaboração e importância às empresas e colaboradores a partir do papel do pedagogo.

Conclui-se que a pedagogia em geral possui habilitações para áreas externas à escolar, fazendo desenvolver-se a aprendizagem e desenvolvimento da mesma forma, porém, voltada para empresas e seus colaboradores, podendo também auxiliar na vida pessoal de cada um.

Todo esse trabalho vem para provocar a equipe às mudanças, inovações, novos olhares, bons relacionamentos, processo de educação corporativa, inteligência emocional,

até que se alcance o sucesso da empresa, ou seja, as participações deste profissional em contextos não escolares trazem uma excelente abordagem sobre assuntos que beneficiam o ambiente em geral, entrando em cena com diversas estratégias e métodos até que chegue a um resultado avassalador, de forma que se avalia o desempenho de cada funcionário. Já valorizando o que cada um possui de positivo.

O mercado de trabalho vem crescendo, portanto a mudança que muitas empresas esperam e desejam pode ser incorporada a partir da existência do pedagogo empresarial, resultando de forma abrangente.

Considerações Finais

Frente a esse trabalho, realiza-se a fixação à formação do pedagogo voltado às organizações, destacando-se que esta formação atravessa horizontes e ideias do contexto escolar, decorrente de todo um trabalho laborioso, corporativo, proposto a educação continuada. Torna-se que é de suma importância seu trabalho em empresas, porém, ainda existe uma escassez quando citada a formação e trabalho. Por sua vez, a contratação deste profissional vem para solucionar questões corporativas, ponderando melhores resultados ao olhar de todas as necessidades observadas, estudadas, abordadas e expostas.

Referente aos objetivos deste trabalho compreendeu-se características, experiências e informações afins sobre o pedagogo empresarial, vinculado à gestão de pessoas, objetivando a prática da educação corporativa, havendo exemplificação de organizações que passaram por modificações após a introdução da mesma.

Neste sentido, de acordo com a pesquisa realizada, deu-se o resultado de maneira otimista, positiva e exemplificada, em que foi apresentada de acordo com fatos e experiências decorrentes a carreira da pedagoga empresarial, ao que se torna gratificante havendo mediações de conhecimentos e características de todo seu trabalho no dia a dia, setores e diversificações de atividades.

Nesse cenário, a contribuição para esse trabalho é voltada para a exibição das práticas deste profissional, esperando-se que haja uma nova concepção a esta atuação, partindo para a exclusão do paradigma: PEDAGOGO = ESCOLA.

Referências

COSTA, V. V.; PIO, C. A.; BESSA, D. V. B.; SOUZA, L. A. S.; **Pedagogia em espaços escolares e não escolares**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2018.

EBOLI, M. **Educação Corporativa**: desenvolvendo a excelência profissional e organizacional. Palestra – Escola de Governo, Goiás, Goiânia, GO. AGNP - Agência Goiana de Administração e Negócios Públicos., 2006. Disponível em: http://www.sgc.goias.gov.br/upload/links/arq_453_palestra_marisa_eboli_semfotos.pdf. Acesso em: 1 mar. 2021.

EBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil**: da prática à teoria. *In*: ENANPAD, ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ANPAD, **Anais[...]**, Curitiba, 2004. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2004-grt-1816.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2021.

ESTEVES, L.P. A Educação corporativa e a Gestão do conhecimento. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, XI., **Anais[...]**, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_042M.pdf. Acesso em: 1 mar. 2021.

FARIAS, E. **Pedagogia na Empresa**. Curitiba: IESDE, 2008.

MUNHOZ, A. S. **Educação Corporativa**: desafio para o século XXI. Curitiba: Editora Intersaberes., 2015.

OLIVEIRA, L. B. Pedagogia Empresarial: Atuação do pedagogo nas organizações. *In*: COLÓQUIO INTERNACIONAL: EDUCAÇÃO E CONTEMPORANEIDADE, VI., **Anais[...]**, São Cristóvão, 2012. Sergipe: EDUCON – Educação e Contemporaneidade, 2012. Disponível em: http://educonse.com.br/2012/eixo_02/PDF/18.pdf. Acesso em: 1 mar. 2021

OLIVEIRA, H. L.; MENDES, M. C. F.; Pedagogia Empresarial e os seus Espaços de Formação. **Rev. Pemo.**, Fortaleza, v. 1, n. 3, p. 1-14, 2019. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revpemo/article/view/3656>. Acesso em: 1 mar. 2021.

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

SETUBAL, J. P. **O papel e atuação do pedagogo empresarial nos novos modelos de gestão**. 2010. 48 f. Monografia (Especialização em Pedagogia Empresarial) – Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/t206224.pdf. Acesso em: 1 mar. 2021.

SILVA, E. D.; DEPPA, R. C.; **Pedagogia Empresarial**: atuação na gestão de pessoas. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, **Anais[...]**, Ponta Grossa, 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/USER/Downloads/01497652778.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2021.