

UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ

FRANCIELE APARECIDA PAZ

PEDAGOGIA EMPRESARIAL

**CURITIBA
2015**

FRANCIELE APARECIDA PAZ

PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Trabalho de Conclusão de Curso, do Curso de Pedagogia da Universidade Tuiuti do Paraná, apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Pedagoga.

Orientadora: Prof^aMa. Maria Francisca Vilas Boas Leffer

**CURITIBA
2015**



Universidade Tuiuti do Paraná

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
CURSO DE PEDAGOGIA

TERMO DE APROVAÇÃO

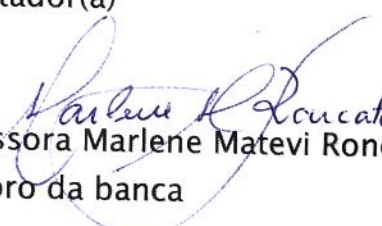
NOME DO(A) ALUNO(A): Franciele Aparecida Paz

TÍTULO: Pedagogia Empresarial

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para a obtenção do grau de licenciado em Pedagogia.

Membros da banca avaliadora:


Professora Maria Francisca Villas Boas Lefer
Orientador(a)


Professora Marlene Matevi Roncato
Membro da banca


Professora Maria Crisitna Elias Esper Stival
Membro da banca

Curitiba, 23 / junho, 2015

Nota: 10.0

TERMO DE APROVAÇÃO

DEDICATÓRIA

A meu amado filho Victor, a todos os Professores que estiveram presentes durante minha trajetória na Universidade, e as pessoas que me apoiaram sendo intencionalmente ou não para a realização deste trabalho. E, a todos que acreditam que a educação é o melhor caminho para o desenvolvimento do ser humano.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por estar sempre me iluminando e me dando a oportunidade de obter essa conquista. Agradeço a minha família, meus amigos que são muito importantes para mim e por estarem ao meu lado principalmente nesta etapa muito especial de minha vida. Agradeço ao meu filho e meu namorado que com todas as nossas dificuldades sempre foram pacientes, me apoiaram e me acompanharam durante o meu percurso no ensino superior. E em especial a orientadora Prof^aMa. Maria Francisca Vilas Boas Leffer pelo apoio e sugestões apresentadas.

Amo muito a todos vocês...

EPÍGRAFE

As pessoas nem sempre estão acostumadas e/ou preparadas para enfrentarem mudanças e inovações, pois isso fará com que elas saiam de sua zona de conforto (Ribeiro, 2003, p.33).

RESUMO

O presente trabalho trouxe como tema a pedagogia empresarial. Dessa forma, para melhor elucidar o assunto, primeiramente foi abordado o histórico da Pedagogia no Brasil, com suas dificuldades e a trajetória que teve até os dias atuais. Em seguida foi abordada a diferenciação entre educação formal e educação não formal. E no terceiro momento do trabalho, foi mostrado, o exercício profissional do Pedagogo dentro do ambiente empresarial. Teve como objetivo geral, discutir as funções do pedagogo no ambiente empresarial. Buscou-se as ações decorrentes nos seguintes objetivos específicos: Identificar as possíveis funções do pedagogo num ambiente empresarial, e analisar as questões teóricas que discutem o pedagogo na empresa. Este trabalho foi realizado por meio de pesquisa bibliográfica e de pesquisa de campo, tendo como instrumento para o levantamento dos dados, um questionário. Responderam a esse questionário, duas pedagogas de duas empresas distintas da cidade de Curitiba. Uma empresa de grande porte, que trabalha com a fabricação de componentes elétricos para automação industrial, e a outra empresa presta serviço para uma multinacional na área de Educação Corporativa. Os principais teóricos que sustentaram esta pesquisa foram: Libâneo (2000), na discussão da educação formal, não formal e informal e o pedagogo nesse contexto; Ribeiro (2003) traz para a discussão as questões da pedagogia empresarial; Silva (1999) discute a identidade da pedagogia no Brasil; Almeida (2006) traz a análise dos saberes, práticas e referências sobre a pedagogia empresarial; Gohn (1999) discute a educação não formal e a cultura política; Holtz (2006) traz para discussão as lições de pedagogia empresarial. Tem-se como resultado da pesquisa o que segue: Onde ocorrer a educação, o Pedagogo estará presente. Conforme afirmaram as duas Pedagogas, poucas empresas reconhecem a importância e a função do Pedagogo dentro delas, porém a admissão do Pedagogo em ambientes empresariais vem aumentando.

Palavras chave: Pedagogia empresarial; Educação não formal; pedagogo

SUMÁRIO

1INTRODUÇÃO.....	8
2BREVE HISTÓRICO SOBRE A PEDAGOGIA NO BRASIL.....	10
3EDUCAÇÃO FORMAL E NÃO FORMAL.....	13
4PEDAGOGIA EMPRESARIAL.....	16
4.1 ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EMPRESA NA VISÃO DOS TEÓRICOS.....	22
5METODOLOGIA.....	29
5.1 LEVANTAMENTO DOS DADOS.....	30
5.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	33
6CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS.....	37

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa teve como tema de estudo “O Pedagogo no ambiente empresarial”. É visto que a formação inicial deve formar o pedagogo como um profissional qualificado para atuar em vários campos educativos e atender demandas sociais decorrentes de escolas e/ou fora delas, como também na pesquisa, na administração do sistema de ensino, no planejamento educacional e em outros espaços não escolares, em que a formação humana decorre de ações educativas. Assim, esta pesquisa traz como questionamento: Qual a função de um pedagogo no ambiente empresarial?

Dentro deste cenário surge como objetivo geral a necessidade de discutir as funções do pedagogo no ambiente empresarial, pois apesar de não ser mais uma novidade, as funções desempenhadas por este profissional ainda geram dúvidas e inquietações sobre sua atuação na prática empresarial. Buscam-se as ações decorrentes nos seguintes objetivos específicos: Identificar as possíveis funções do pedagogo num ambiente empresarial, e analisar as questões teóricas que discutem o pedagogo na empresa.

Os principais teóricos que sustentaram esta pesquisa foram: Libâneo (2000), na discussão da educação formal, não formal e informal e o pedagogo nesse contexto; Ribeiro (2003) traz para a discussão as questões da pedagogia empresarial; Silva (1999) discute a identidade da pedagogia no Brasil; Almeida (2006) traz a análise dos saberes, práticas e referências sobre a pedagogia empresarial; Gohn (1999) discute a educação não formal e a cultura política; Holtz(2006) traz para discussão as lições de pedagogia empresarial.

Este trabalho teve como metodologia a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo, nessa última usou-se como instrumento para levantamento dos dados um questionário com perguntas abertas e fechadas. Responderam a esse questionário, duas pedagogas de duas empresas distintas da cidade de Curitiba. Uma empresa de grande porte, que trabalha com a fabricação de componentes elétricos para automação industrial, e a outra empresa presta serviço para uma multinacional na área de Educação Corporativa.

Este trabalho está dividido em seis seções: na primeira encontra-se a introdução; na segunda é apresentado um breve histórico sobre a pedagogia no Brasil; na terceira discute a educação formal e não formal; na quarta seção está

adiscussão sobre Pedagogia Empresarial; na quinta seção encontra-se a metodologia e na sexta seção, encontram-se as considerações finais.

2BREVE HISTÓRICO SOBRE A PEDAGOGIA NO BRASIL

O Curso de Pedagogia no Brasil teve seu início no ano de 1939, por meio do Decreto Lei nº 1.190 pela Faculdade Nacional de Filosofia da Universidade do Brasil. Na época, uma das dúvidas enfrentadas pela comunidade acadêmica era em relação à função desse novo profissional, o pedagogo. A demanda em relação ao trabalho do pedagogo não colaborava, pois o diploma de bacharel em pedagogia não era uma exigência no mercado de trabalho. (SILVA, 1999).

Anos após a criação do Curso de Pedagogia os questionamentos continuavam em relação à valorização do pedagogo e o seu papel na educação. Tanto que, na década de 60 chegaram a questionar a existência do curso de pedagogia no Brasil. No caso, a discussão era se o curso de pedagogia possuía ou não conteúdo próprio. E no ano de 1962 o conselheiro Valnir Chagas, autor do parecer do Conselho Federal de Educação nº 251/62, foi quem passou a projetar os encaminhamentos na direção, que segundo sua concepção, seria a mais recomendável, descartando a possibilidade da extinção do Curso de Pedagogia. Esse conselheiro ofereceu elementos para a identificação do trabalho do pedagogo, apresentando-o como profissional ajustável a todas as tarefas não docentes de atividades educacionais, no qual começou a se delinear das experiências de renovações pedagógicas. A partir desta nova situação, foram apresentadas as possibilidades dos profissionais do bacharel em pedagogia, atuar na dimensão técnica do trabalho do pedagogo. (SILVA, 1999).

Apesar dessas alterações o curso de pedagogia ainda estava longe de conseguir uma afirmação social. Na época, um dos temas debatidos era a delimitação do mercado de trabalho do licenciado em pedagogia. (SILVA, 1999).

O currículo do curso de pedagogia era outra insatisfação dos estudantes da época, este oferecia poucas possibilidades para o aluno exercer a função de técnico em educação. (SILVA, 1999).

No ano de 1969 o conselheiro Valnir Chagas parecia resolver a questão da identidade do pedagogo, não deixando dúvidas quanto a esse profissional. No entanto, o curso de pedagogia visava à formação de professores para o ensino normal. No mesmo ano, conseguiu recuperar a educação em seu sentido integral, como figura de especialista em educação. (SILVA, 1999).

Em consequência, o pedagogo consegue ser definido como um dos especialistas em educação, “que se aprofunda na teoria, nos fundamentos ou metodologia da educação”. Neste sentido a identidade do pedagogo está vinculada em estudos a respeito da educação. (SILVA, 1999).

No final da década de 70, através da notícia de que as indicações sustadas começavam a ser reativadas pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC), quando professores e estudantes universitários se organizaram no sentido de controlar o processo de reforma dos cursos de formação de educadores no Brasil. (SILVA, 1988). Essa documentação constituiu em importante fonte da identidade do pedagogo e do curso de pedagogia.

Em 1978 ocorreu o I Seminário de Educação Brasileira, que foi realizado na Universidade de Campinas (UNICAMP), no qual se constituiu uma oportunidade mais organizada de se pensar em conjunto os estudos pedagógicos em nível superior, nessa ocasião se perceberam a importância do debate em âmbito nacional. A partir disso, participantes da I Conferência Brasileira de Educação se organizaram em mobilização nacional, em consequência foi criado o Comitê Nacional Pró Reformulação dos Cursos de Formação de Educadores. Inicialmente esse comitê era formado por professores e estudantes universitários, criando forças com outros grupos já mobilizados, além de se integrar com associações e entidades de educadores e educandos de diferentes graus de ensino. (SILVA, 1999).

Em 1983 após alguns conflitos entre governantes e professores, surgiu a proposta de reformulação dos cursos de Pedagogia e licenciatura. Esta proposta passou a ser referência básica para encaminhamento a respeito da formação do educador, para qualquer etapa ou modalidade de ensino, bem como também a docência como base da identidade profissional de todo educador. E quanto às funções da pedagogia, seriam: a de formar professores de educação infantil, ensino fundamental (1º ao 5º ano), educadores sociais e pedagogo para atuar em empresa. Vale ressaltar que o curso também o prepara para atuar com portadores de necessidades educacionais especiais. (SILVA, 1999).

A partir de 1990, a questão da identidade do curso de pedagogia, representada pelo debate sobre a função do curso, bem como sua estruturação, deixa de ser uma das questões centrais do movimento, então sob coordenação da ANFOPE (ASSOCIAÇÃO NACIONAL PELA FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO, 1994). O foco passa a ser então, ao invés de temas específicos do

curso de pedagogia, aquele referente à formação dos educadores em geral (SILVA, 1999).

Nesse processo, no ano de 1996, é aprovada a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação sob o nº 9394/96, a qual trouxe ao Curso de Pedagogia novamente as discussões a respeito da questão de sua identidade, porém desta vez envolvida com novas questões. A ANFOPE realizou seu IX Encontro Nacional, em Campinas - SP, em agosto de 1998, em que se formulou o documento intitulado “Propostas de Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Formação dos Profissionais da Educação”. (SILVA,1999). Esse documento indica a formação dos profissionais da educação para atuação na educação básica (educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, educação de jovens e adultos, educação para portadores de necessidades especiais)e educação profissional, educação não formal e não escolares. Quanto aos eixos norteadores a ANFOPE define os seguintes: sólida formação teórica, unidade entre teoria/prática, gestão democrática, compromisso social e ético, trabalho coletivo e interdisciplinar e articulação entre formação inicial e continuada (SILVA, 1999). Estas propostas culminam em 2006,nas Diretrizes Curriculares para o Curso de pedagogia, quando é explicitado a função do pedagogo na educação brasileira.

Assim consta no Artigo 4º dessas Diretrizes:

O curso de Licenciatura em Pedagogia destina-se à formação de professores para exercer funções de magistério na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar e em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.

Parágrafo único. As atividades docentes também compreendem participação na organização e gestão de sistemas e instituições de ensino, englobando:

I - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de tarefas próprias do setor da Educação;

II - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de projetos e experiências educativas não-escolares;

III - produção e difusão do conhecimento científico-tecnológico do campo educacional, em contextos escolares e não-escolares. (BRASIL, 2006).

Fica então, explicitado a importância do Curso de Pedagogia e o papel do pedagogo na educação nacional.

A seguir se traz informações sobre a educação formal e não formal e o pedagogo nesse contexto.

3 EDUCAÇÃO FORMAL E NÃO FORMAL

Conforme afirma Libâneo(2000), todos os educadores sabem que as práticas educativas ocorrem em muitos lugares, em instâncias formais, não formais e informais. Elas acontecem nas famílias, locais de trabalho, cidade, rua e também nas escolas. Portanto, não é mais possível afirmar que o trabalho pedagógico se restringe apenas ao trabalho nas escolas.

É necessário distinguir as duas modalidades de educação intencional, a formal e a não formal. (LIBÂNEO, 2000, p.80) define como:

Formal se refere a algo inteligível, estruturado, o modo como se configura. Educação formal seria, pois, aquela estruturada, organizada, planejada intencionalmente, sistemática. Nesse sentido, a educação escolar convencional é tipicamente formal. Mas isso não significa dizer que não ocorra educação formal em outros tipos de educação intencional. Entende-se assim, que onde haja ensino (escolar ou não) há educação formal. Nesse caso, são atividades educativas formais também a educação de adultos, educação sindical, educação profissional, desde que nelas estejam presentes a intencionalidade, a sistematicidade e condições previamente preparadas, atributos que caracterizam um trabalho pedagógico-didático, ainda que realizadas fora do marco do escolar propriamente dito. A educação não-formal, são aquelas atividades com caráter de intencionalidade, porém com baixo grau de estruturação e sistematização, implicando certamente relações pedagógicas, mas não formalizadas. Tal é o caso dos movimentos sociais organizados na cidade e no campo, os trabalhos comunitários, atividades culturais e de lazer, os meios de comunicação social, etc. Na escola são práticas não formais as atividades extraescolares que proveem conhecimentos complementares, em conexão com a educação formal.

Isso nos mostra que sempre haverá ligação entre a educação formal e a não formal, pois ambas possuem intencionalidade. No entanto, vale destacar que sistema educacional compreende ações educativas que tem caráter de intencionalidade e institucionalidade, de tipo formal.

Até os anos 80 a educação não formal foi um campo de menor importância no Brasil, tanto nas políticas públicas quanto entre os educadores. (GOHN, 1999). Pois até então, a educação sempre esteve voltada para a educação formal, no qual era desenvolvida pela escola.

A partir dos anos 90 a educação não formal passou a ter destaque, decorrente de mudanças na economia, na sociedade e mundo de trabalho. (GOHN, 1999). Neste aspecto, se deu a valorização nos processos de aprendizagem em grupos e uma grande importância a valores culturais.

Gohn (1999) destaca quatro campos ou dimensões, que correspondem a suas áreas de abrangência para a educação não formal, sendo elas:

O primeiro envolve a aprendizagem política dos direitos dos indivíduos enquanto cidadãos, Isto é, o processo que gera a conscientização dos indivíduos para a compreensão de seus interesses e do meio social e da natureza que o cerca, por meio da participação em atividades grupais. Participar de um conselho de escola poderá desenvolver essa aprendizagem. O segundo, a capacitação dos indivíduos para o trabalho, por meio da aprendizagem de habilidades e /ou desenvolvimentos de potencialidades. O terceiro, a aprendizagem e exercício de práticas que capacitam os indivíduos a se organizarem com objetivos comunitários, voltados para a solução de problemas coletivos cotidianos. Não gosto do termo educação comunitária para esta modalidade, devido a carga ideológica que o conceito de comunidade comporta. Prefiro educação para a civilidade, uma arte que anda meio esquecida neste final de milênio. O quarto, e não menos importante, é a aprendizagem dos conteúdos da escolarização formal, escolar, em formas e espaços diferenciados. Aqui, o ato de ensinar se realiza de forma mais espontânea, e as forças sociais organizadas de uma comunidade têm o poder de interferir na delimitação do conteúdo didático ministrado bem como estabelecer as finalidades a que se destinam àquelas práticas. (GOHN, 1999 p. 98).

Vale destacar aqui a diferença da educação não formal da informal, sendo a primeira existente de intencionalidade de sujeitos em criar ou buscar determinadas qualidades e objetivos, no qual se desenvolve no bairro, organizações de movimentos sociais, em igrejas, partidos políticos, nos espaços culturais, na própria escola, entre outros locais.No entanto a educação não formal se dá por meio da prática social, pois é através de conhecimentos gerado pela vivência de certas situações, que se tem uma melhor absorção do conteúdo. Já a informal se dá através de processos espontâneos ou naturais, como é o caso da educação familiar, no qual se obtém caráter permanente. (GOHN, 1999).

Assim podemos identificar que a educação, no geral, se move a partir das necessidades sociais dos indivíduos.A educação em espaços não escolares se faz necessária, no momento em que as várias intenções se chocam e disputam espaço no ambiente formal.Cada espaço não escolar, que busca as teorias pedagógicas, tentam desenvolver o trabalho mais adequado.

Assim sendo, as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia e Licenciatura na Resolução CNE/CP Nº1, de 15 de maio de 2006, traz em seu art.5º - O egresso do curso de Pedagogia deverá estar apto a:“IV – trabalhar, em espaços escolares e não escolares, na promoção de

aprendizagem de sujeitos em diferentes fases do desenvolvimento humano, em diversos níveis e modalidades do processo educativo”. (BRASIL, 2006).

Com amplas áreas de atuação, percebe-se que a ação pedagógica, proposta nas Diretrizes, procura contemplar e atender a toda diversidade de práticas educativas, e que no campo não escolar os profissionais se distinguem podendo ser identificados entre os educadores sociais, monitores de recreação e profissionais de diversas áreas, onde ocorre algum tipo de atividade pedagógica (LIBÂNEO, 2005).

De acordo com GOHN (2005) o grande destaque que a educação não-formal passou a ter nos anos 90, decorreu principalmente das mudanças que tiveram na economia, na sociedade, nos avanços tecnológicos e no mundo do trabalho. Sendo assim, os processos de aprendizagem em grupos passaram a ser valorizados, bem como os valores culturais que articulavam as ações desses grupos.

Na próxima seção discutiremos a pedagogia empresarial.

4 PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Pedagogia Empresarial, esse termo foi empregado pela primeira vez na década de 80, isso ocorreu quando surgiram poucos cursos universitários sobre a matéria, e teve como enfoque inicial o treinamento e desenvolvimento (T&D) de pessoas em organizações empresariais. E esse termo, Pedagogia Empresarial se expandiu nas organizações brasileiras, que até então era um fato bem recente no Brasil, essa expansão ocorreu devido a baixa escolaridade de operários das fábricas, pois mais de 60% não concluíram a educação básica (FONSECA, 2007). E devido a falta de conhecimento havia um grande desperdício de matéria prima. E com a necessidade da Qualidade Total para seus clientes, passam a ser empregados os termos Educação e Treinamento para diferentes funções. Educação referindo-se a uma visão mais ampla do desenvolvimento e crescimento do ser humano na empresa. Treinamento seriam as ações corretivas e preventivas das tarefas executadas no trabalho. Geralmente, a educação recebia um tratamento formal, com turmas em sala sob a orientação de docentes. Já o treinamento era realizado diretamente no posto de trabalho pelo supervisor imediato (FALCONI, 1999).

Com recursos financeiros, a área de treinamento das empresas cresceu muito, mas além de recursos financeiros elas precisavam de Recursos Humanos, profissionais habilitados para conduzir esse processo de treinamento. A empresa precisava de alguém que soubesse fazer o planejamento, que soubesse discutir objetivo, selecionar conteúdo, organizar estratégias, montar avaliação, enfim, que tivesse domínio técnico do processo ensino-aprendizagem. A partir dessas necessidades, as empresas começaram a recrutar Pedagogos, pois esse era um profissional que se encaixava muito bem nesse perfil, uma vez que a formação do técnico em educação era a grande preocupação do Curso de Pedagogia naquele momento. Foi o momento em que o número de Pedagogos nas empresas foi extremamente significativo (BRITE, 2003).

No entanto, a professora Neide Noffs, da Faculdade de Educação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) ressalta que, já passou a época em que o pedagogo ocupava-se somente da educação infantil. A pedagogia hoje dispõe de uma vasta área de atuação, que inclui, além de instituições de ensino, empresas dos mais diversos setores. É necessário separar o que é escolar

do que é educativo. O pedagogo pode atuar em todas as áreas que requerem um trabalho educativo (BRITE, 2003).

O papel do pedagogo então se voltou quase que exclusivamente para a área de treinamento. Era ele quem fazia o levantamento das necessidades, planejava, ministrava os treinamentos, avaliava, e ainda conduzia processos de escolarização que ocorriam dentro da organização (LINDQUIST, 2002)

A preocupação da empresa naquele momento era a de ter um trabalhador que tivesse uma escolaridade básica, o conhecimento técnico da atividade que iria desenvolver e que não promovesse conflitos (LINDQUIST, 2002). Por isso, dentro da área de treinamento, existia a preocupação com a adaptação pacífica do empregado ao posto de trabalho. Dessa forma, dentro do processo de treinamento estavam os cursos de relações humanas, que na maioria das vezes eram ministrados pelo Pedagogo em parceria com o Psicólogo. Um fator significativo foi a suspensão da Lei 6297/75, em 12 de Abril de 1990, eliminando o apoio financeiro do governo às empresas, o que enfraqueceu o processo de treinamento nas organizações, muitos centros de treinamento foram desativados. As empresas que tinham um número grande de Pedagogos passaram a ficar somente com o Psicólogo e um Pedagogo. O Pedagogo, que antes se envolvia em todo o processo de treinamento, passa a ser o articulador, o que contrata e avalia o processo de treinamento (LINDQUIST, 2002)

O Pedagogo na empresa é um fato bem recente, em especial no Brasil. Na empresa o pedagogo tem seu espaço no desenvolvimento de recursos humanos, bem como o treinamento de pessoal e a formação da mão de obra, pois onde há educação o pedagogo está presente (RIBEIRO, 2003). E quando nos referimos a atuação pedagógica na área de treinamento e desenvolvimento junto ao RH, precisamos entender como ocorre a aprendizagem organizacional, em algumas empresas é realizado um acompanhamento mais metódico do colaborador, observando todo o desenvolvimento deste na organização, verificando as suas necessidades para que esse colaborador possa executar bem a sua função. E cabe ao Pedagogo conhecer os setores e as tarefas desenvolvidas na empresa onde atua, devendo acompanhar, por um determinado tempo a adaptação dos colaboradores (FONSECA, 2007).

Hoje, a atuação pedagógica dispõe de uma vasta área de atuação que inclui, além do ensino escolar, empresas dos mais variados setores. O pedagogo

empresarial pode focar seus conhecimentos em duas direções: no funcionário ou no produto da empresa. No primeiro caso, trata-se da atuação no departamento de Recursos Humanos (RH), realizando atividades relacionadas ao treinamento e desenvolvimento do trabalhador. "O pedagogo é o responsável pela criação de projetos educacionais que visam facilitar o aprendizado dos funcionários. Para tanto, realiza pesquisas para verificar quais as necessidades de aprimoramento de cada um e qual método pedagógico é mais adequado. A partir daí, trabalha em conjunto com outros profissionais de RH na aplicação e coordenação desses projetos", explica a pedagoga Leslie dos Santos, consultora de RH do BankBoston. Já no segundo caso, o pedagogo irá atuar em empresas que trabalham com educação, como editoras, sites e organizações não-governamentais (ONGs).

Marisa Éboli, (2006, p.34-40), professora de Educação Corporativa da Universidade de São Paulo (USP), citado por BRITE (2003), afirma que:

As empresas passaram a se preocupar não só com treinamento, mas com educação também. Elas perceberam que a pedagogia aumenta a eficácia dos programas de treinamento porque as pessoas aprendem melhor. E, quanto maior a coerência entre a cultura da companhia e os princípios pedagógicos aplicados, maior será o sucesso da empresa no mercado.

Muitas empresas investem no desenvolvimento individual, de forma que esse desenvolvimento venha a contribuir com os interesses da organização, e o Pedagogo, tanto compartilha com essa ideia, como atua a partir deste princípio.

Em muitas empresas o Pedagogo é conhecido como o "facilitador" no processo de aprendizagem, pois ele utiliza a ferramenta adequada, o melhor método e a linguagem adequada para que as pessoas aprendam com mais facilidade e rapidez. Esse papel de facilitador é um ótimo método, e é imprescindível nas organizações hoje, para a adaptação do empregado às mudanças organizacionais e tecnológicas que sempre estão em constantes transformações (FONSECA, 2007).

Vale ressaltar que até hoje são poucos os métodos utilizados no qual permitam uma aprendizagem auto-organizada no contexto empresarial. Nesse sentido o pedagogo empresarial deve ser mais flexível ao planejar atividades, para que se adquira a aprendizagem e em consequência as metas esperadas de cada um. O método de aprendizagem utilizado irá depender da empresa, como a atividade que desenvolve o seu porte e a formação dos profissionais que dela fazem

parte. E cabe ao pedagogo neste contexto a responsabilidade pela formação e aperfeiçoamento profissional (NOGUEIRA, 2005)

Neste sentido, o pedagogo na empresa tem como objetivo proporcionar mudanças, para que se possa proporcionar às pessoas envolvidas um melhor desempenho profissional, como o pessoal. Ressaltando que até hoje são poucos os métodos utilizados no qual permitam uma aprendizagem auto-organizada no contexto empresarial. Considera que nesse contexto o pedagogo deve ser mais flexível ao planejar atividades, para que se adquira a aprendizagem e em consequência, as metas esperadas de cada um. O método de aprendizagem utilizado irá depender da empresa, como a atividade que desenvolve o seu porte e a formação dos profissionais que dela fazem parte. E cabe ao pedagogo neste contexto, quando chamado, a responsabilidade pela formação e aperfeiçoamento profissional. (RIBEIRO, 2003).

De acordo com (RIBEIRO, 2003, p.32), é necessário destacar algumas competências essenciais ao perfil do pedagogo empresarial como:

- Trabalhar em equipe; pois se entende que a cooperação é um valor profissional, apesar de muitos ainda manifestar resistência a essa concepção por acharem que muitos não possuem essa postura de obter um trabalho em equipe, levando muitos desses profissionais à desmotivação e ao stress.
- Dirigir um grupo de trabalho, conduzir reuniões; para esse papel é necessário que a equipe não confunda liderança com autoridade, no entanto se torna necessário uma reflexão e percepção muito mais cuidadosa do comportamento de quem coordena a reunião.
- Enfrentar e analisar em conjunto situações complexas, práticas e problemas profissionais; um dado importante é o de que o funcionamento de uma equipe depende da maturidade, estabilidade e da serenidade das pessoas que a compõem. E cabe ao pedagogo empresarial selecionar as melhores necessidades de treinamento e formação, planejando atividades com clareza e identificando o que se constitui como prioridade.

Portanto, percebe-se que uma das competências essenciais para o pedagogo é o trabalho em equipe, tão importante na apresentação de resultados positivos, permitindo desta forma, identificar prioridades por meio de planejamentos de qualidade.

Ribeiro (2003) acrescenta que as pessoas nem sempre estão acostumadas e/ou preparadas para enfrentarem mudanças e inovações, pois isso fará com que as pessoas saiam de sua zona de conforto, e para essa situação é necessário proporcionar um contexto com maior autonomia e liberdade, fazendo assim com que

sintam melhores em seu ambiente de trabalho. Programas de formação profissional e treinamentos possibilitam mudanças e melhores resultados, gerando uma melhora na qualidade de vida do cidadão. É necessário se manter atento aos esforços e desempenho das pessoas para que se possa estimulá-las e ajudá-las no que precisam melhorar. Porém, há a necessidade de respeitar o grupo através do indivíduo, pois cada um possui a sua maneira de se relacionar com o outro.

Destaca Ribeiro (2003) que a área de recursos humanos é que integra o processo de planejamento, onde se constitui em uma área muito importante de qualquer organização. A filosofia de recursos humanos tem a valorização da dimensão humana e reconhece o desenvolvimento das pessoas e da sua participação como um processo que vai além do simples emitir ordens, tomando decisões e determinando responsabilidades.

Na visão empresarial quanto à questão de produção, os programas de treinamentos, ocorrem num processo de avaliação contínua, permitindo à organização reter seus funcionários dedicados, e em consequência substituir os que possuem baixos desempenhos, no qual sejam difíceis de corrigir. Pois é através do treinamento que a empresa pretende obter seus propósitos. No entanto, isso irá depender de cada empresa, pois caberá a ela decidir o que irá compensar em cada caso em termos financeiro. (RIBEIRO, 2003).

Em relação ao pedagogo nesse espaço, é necessário que a empresa invista no desenvolvimento das pessoas, pois assim conseguirá atingir ao ponto desejado por todos. Faz-se, portanto, necessário à cooperação e o bom relacionamento do profissional pedagogo com o profissional gestor, para elaborar e por em prática planos, projetos e ações para uma melhor atuação dos funcionários, em consequência um melhor desempenho da empresa. E vale ressaltar que o incentivo é um grande fator, pois o funcionário se sentirá mais valorizado, assim melhorando uma boa qualidade do seu desempenho.

O pedagogo empresarial deve estar atento para que não se confunda planejamento educacional (processo de ensino e de aprendizagem desenvolvidos na escola) com o planejamento de atividades a serem desenvolvidos na empresa (RIBEIRO,2003). Deve-se ter uma visão precisa do que se pretende com o treinamento / formação, no entanto o que se pretende como resultado precisa estar bem claro em termos de conhecimento.

Ribeiro (2003) destaca alguns itens para que se consiga um projeto bem elaborado, como:

- Define e detalha passos a serem seguidos no desenvolvimento do trabalho, explicitando as etapas a serem alcançadas e as estratégias que deverão ser utilizadas. No entanto, esse planejamento impõe disciplina e organização do trabalho. Portanto, o planejamento é essencial para uma ação;
- Atende às exigências de apresentação e discussão das propostas, contribuindo para uma visão mais ampla do que será feito com relação ao problema / propósito da ação;
- Serve de base para a análise e avaliação dos resultados obtidos. No qual só poderão ser julgados como satisfatórios através dos propósitos iniciais;
- Constitui a base para alocação de recursos financeiros para a sua realização;
- Configura-se como o ponto de partida para a coordenação de programas específicos. (p. 120)

Em relação a um projeto bem estruturado, Marisa Eboli e Marcelo Fernandes (2001), elaboraram uma distinção entre treinamento, desenvolvimento e educação vinculados ao conhecimento, habilidades e atitudes. O conhecimento (saber fazer) está no campo do treinamento, seu objetivo é o desempenho, seu foco é a tarefa, seu alcance é o curto prazo, sua orientação são suas instruções, seu domínio são o psicomotor/cognitivo e o tipo do problema envolvido é operacional e bem estruturado. As habilidades (poder fazer) estão no campo do desenvolvimento, seu objetivo é a capacitação, seu foco é a carreira, seu alcance é o médio prazo, sua orientação são as políticas de gestão, seu domínio é o cognitivo/comportamental e o tipo de problema envolvido é gerencial e medianamente estruturado. As atitudes (querer fazer) estão no campo da educação, seu objetivo é a formação, seu foco é a vida, seu alcance é o longo prazo, sua orientação são seus valores, seu domínio é o cognitivo/comportamental e o tipo do problema envolvido é o estratégico e pouco estruturado.

Conforme Greco (2005) existe outra modalidade para a capacitação e treinamento dos recursos humanos no mercado empresarial é a Universidade Corporativa. Essas Universidades desenvolvem um sistema de aprendizado contínuo voltado para as necessidades específicas das empresas e de seus colaboradores. Contribuem para a aquisição dos conhecimentos dos novos processos de produção e valores organizacionais consoantes com a missão da empresa. Esse novo modelo educacional tem crescido e tende a intensificar-se nos próximos anos gerando uma demanda social de Pedagogos Empresariais.

Atualmente, existem algumas empresas que já possuem Universidades Corporativas.

4.1 ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EMPRESA NA VISÃO DOS TEÓRICOS

A pedagogia empresarial tem como foco, qualificar pedagogos e administradores para atuarem no âmbito empresarial, visando processos de planejamento, capacitação, treinamento, atualização e desenvolvimento do corpo funcional da empresa. Nesse sentido, o pedagogo tem muita importância no ambiente empresarial, pois é necessário, um profissional que possua conhecimentos especializados em educação, planejamento e treinamento de funcionários. A atuação do pedagogo no ambiente empresarial deve ocorrer de maneira cooperativa com os demais profissionais de gestão. Pois só desta maneira poderá se ter projetos e ações nos quais irá colaborar para a melhoria da atuação dos funcionários, bem como, melhorar o desempenho da empresa (ALMEIDA, 2006).

O pedagogo na empresa deve buscar efetivar os saberes corporativos, para poder colaborar no clima organizacional, bem como a qualidade de vida e o aumento da felicidade de todos.

Almeida (2006) apresenta as seguintes competências que um pedagogo tem para trabalhar em uma empresa:

O pedagogo empresarial tem o domínio de conhecimentos, técnicas e práticas que, somadas à experiência dos profissionais de outras áreas, constituem instrumentos importantes para a atuação na gestão das pessoas:

- Coordenando equipes multidisciplinares no desenvolvimento de projetos;
- Evidenciando formas educacionais para aprendizagem organizacional significativa e sustentável;
- Gerando mudanças culturais no ambiente de trabalho;
- Na definição de políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente;
- Prestando consultoria interna relacionada ao treinamento e desenvolvimento das pessoas nas organizações. (p.7).

Esclarece ainda esse autor que as novas tecnologias têm-se resultado em uma nova relação entre os seres humanos, cria-se muitas vezes o individualismo, pois só existe interação quando há duas ou mais pessoas de corpos presentesenvolvidas. Nessa perspectiva o pedagogo empresarial deve ter

habilidades para colaborar no desenvolvimento de melhorias nos processos comunicacionais, a fim de beneficiar o desenvolvimento humano (ALMEIDA, 2006).

O pedagogo no ambiente empresarial, deve se posicionar muito bem aos programas no qual irá aplicar, visando o desenvolvimento humano, e é através desse posicionamento, que o diferenciara de um mero reprodutor de conteúdos (ALMEIDA, 2006).

Cada empresa possui suas estratégias, e para que ela cresça e se desenvolva, as empresas dependem do desenvolvimento de seus funcionários. E cabe a empresa determinar se capacita esse profissional no qual está inserido na empresa para que assuma novos desafios, ou se troca por outros profissionais com maior e melhor qualificação. E na maioria das vezes essa decisão se obtém através do menor custo para a empresa, independente se o resultado será melhor ou não.

Através dessas dificuldades, a consultoria pedagógica às empresas vem em busca das respostas e de propostas, como esclarece Almeida (2006).

Através do conhecimento e estudo detalhado do planejamento estratégico da empresa, o Pedagogo empresarial elaborará um plano permanente de desenvolvimento de pessoal utilizando:

- Capacitação em serviço;
- Congressos;
- Dinâmicas;
- Excursões a outras unidades;
- Mini-cursos;
- Oficinas;
- Palestras;
- Participação em feiras;
- Seminários;
- Treinamentos formais.

Essas atividades irão trabalhar a autoestima, melhoria no relacionamento e desenvolvimento, visando garantir que o quadro funcional esteja sempre bem preparado para atender as demandas da empresa onde trabalha. (ALMEIDA, 2006, p.31).

Para Almeida (2006) esse modelo de capacitação tem se mostrado bastante eficiente, pois prepara líderes de setores para atuarem como motivadores e multiplicadores. E os resultados sendo satisfatórios permitem uma melhora do clima organizacional, redução da insegurança no trabalho, melhor autoestima e na melhora da qualidade. E estando motivado o funcionário terá um melhor rendimento, obtendo pontos positivos tanto pra si quanto para a empresa.

Todas as empresas se desenvolvem através de um único objetivo, que é o lucro. E para que isso ocorra é necessário um incentivo e um apoio por parte da

empresa, e já dos funcionários se quer um comprometimento com os resultados. E para que ocorra esse resultado é importante que os funcionários se mantenham atualizados com as novas tecnologias, com processos e metodologias desenvolvidas pela empresa, assim criando um ambiente permanente de aprendizagem e desenvolvimento profissional. (ALMEIDA, 2006).

Desta forma, cabe ao pedagogo empresarial apoiar o gestor no desenvolvimento e aplicação de melhores práticas para o desenvolvimento da aprendizagem para os funcionários, para que assim possam fazer a diferença na produtividade pessoal e na qualidade de vida no ambiente empresarial. E quando a empresa investe no funcionário, esse irá se sentir mais empenhado para aprender, e através do conhecimento adquirido conseqüentemente terá uma melhor relação no seu ambiente social e profissional. (ALMEIDA, 2006).

As empresas constantemente estão em mudança com as novas tecnologias, o que muitas vezes não agrada aos funcionários, pois para eles é difícil sair da sua zona de conforto, e cabe ao pedagogo empresarial mostrar os benefícios e os pontos positivos, para que assim essa mudança ocorra de forma mais tranquila e produtiva.

Almeida (2006) sinaliza que a mesma técnica e recursos utilizados na educação formal podem ser aplicados com sucesso em treinamentos empresariais. No entanto, no processo ensino-aprendizagem demanda a didática e, como todo processo, requer tempo. Nos treinamentos rápidos, no qual os treinandos não possuem tempo de praticar e repetir, infelizmente não obtém bons resultados, pois quando precisarem saber o que foi estudado não irão conseguir se lembrar, porque não tiveram tempo suficiente ou recursos adequados para que pudesse praticar. Há também pessoas especialistas em suas áreas de conhecimento que ministram treinamentos, que infelizmente não sabem transmiti-lo. Cabe aqui ao pedagogo empresarial apoiar esse especialista como na redação de conteúdos, desenvolvimento de atividades, elaboração de avaliações e apoio na crítica e autocrítica do processo ensino-aprendizagem. (ALMEIDA, 2006).

Na educação para o desenvolvimento profissional (ALMEIDA, 2006, p.59) destaca que:

Depois de se formarem em um curso técnico, na graduação ou especialização, os estudantes acreditam (em sua maioria) que sua missão

está cumprida e que sua saída para o crescimento e desenvolvimento profissional passa apenas por uma boa indicação e um poço de sorte.

Sendo assim, o processo de educação deve ser contínuo. E no ambiente empresarial, o pedagogo irá atuar de forma decisiva no apoio ao planejamento das ações que envolva o desenvolvimento e aprimoramento contínuo das pessoas, no qual envolve todos os aspectos como a satisfação com o trabalho e salário, relacionamentos interpessoais, entre outros. E para que isso ocorra é necessário que o pedagogo conheça a empresa e como é o seu funcionamento, nesse sentido o pedagogo deve ser ativo, investigativo, observador e atuante, características essenciais para a sua atuação com sucesso. (ALMEIDA, 2006).

O pedagogo, na gestão de recursos humanos pode contribuir de forma decisiva no processo de recrutamento e treinamento pessoal. Quando novos funcionários são contratados pela empresa é comum que ocorra a integração, treinamentos para as normas de segurança, entre outros e nesse processo é imprescindível o trabalho de um pedagogo para o sucesso. Pois a pedagogia visa compreender o processo ensino-aprendizagem em cada contexto e tipo de aplicação (ALMEIDA, 2006).

Nas empresas o pedagogo deve levar em conta que metodologias não são aprendidas apenas com aulas e manuais, pois é necessário a prática e o acompanhamento permanente para poder identificar se houve ou não a aprendizagem.

As empresas precisam estar em constantes transformações e inovações, para assim possuírem estratégias competitivas. Nesse sentido no que se refere ao funcionário (ALMEIDA, 2006, p.121) diz que:

O profissional comum (que não tem foco na pesquisa) não produzirá conhecimento novo (nem cientificamente ou mercadologicamente falando) e será no máximo um usuário e prático exímio na aplicação de ferramentas que já estão prontas, desenvolvidas e que foram exaustivamente testadas. O profissional comum pode ser facilmente substituído por outro recém saído da universidade que tenha alguma experiência na atividade a que se propõe envolvendo as mesmas ferramentas que os profissionais mais experientes também dominam.

Portanto, faz-se necessário à constante aprendizagem, como as novas tecnologias estão sempre inovando o ser humano também precisa estar em constante inovação, e estar sempre atualizado para assim se manter em seu

ambiente de trabalho e não correr o risco de perdê-lo pela falta de conhecimento e/ou aprendizagem. Muitas empresas oferecem diversos cursos a seus funcionários, e cabe a eles mesmos sair do comodismo e aproveitar ao máximo essa oportunidade.

A atuação do pedagogo nas organizações só será importante a partir do momento em que esse profissional estiver preocupado com o desenvolvimento humano de forma efetiva voltada para a potencialização da inteligência de cada um e da organização como um todo (ALMEIDA, 2006).

No que se refere às responsabilidades do Pedagogo Empresarial a pedagoga Holtz (2006, p.14) destaca os seguintes objetivos:

- Conhecer e encontrar as soluções práticas para as questões que envolvem a otimização da produtividade das pessoas humanas – o objetivo de toda empresa.
- Conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares e sociais da empresa onde trabalha.
- Conduzir com atividades práticas, as pessoas que trabalham na empresa – dirigentes e funcionários – na direção dos objetivos humanos, bem como os definidos pela empresa.
- Promover as condições e atividades práticas necessárias – treinamento, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões, etc... – ao desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente (processo educativo) com o objetivo de otimizar a produtividade pessoal.
- Aconselhar de preferência por escrito, sobre as condutas mais eficazes das chefias para com os funcionários e destes para com as chefias, a fim de favorecer o desenvolvimento da produtividade empresarial.
- Conduzir o relacionamento humano na empresa, através de ações pedagógicas, que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade.

Nesse sentido, percebe-se que o pedagogo na empresa deve colaborar para que se tenha um ambiente com bom desenvolvimento, afim de, favorecer tanto a empresa como seus funcionários. O Pedagogo na empresa sempre deve considerar a solução dos problemas da educação dos funcionários, principalmente no aspecto social e da vida em grupo. (HOLTZ, 2006)

Nas empresas existe a necessidade de conseguir mudança no comportamento para se obter os resultados esperados, e para isso é necessário o processo educativo. Esse processo educativo influencia positivamente na mudança de comportamento. E a pessoa que tem consciência de que precisa aprender algo no qual não sabe, ela inconscientemente se sujeita ao ensino(HOLTZ, 2006).

No processo de ensino, o principal objetivo é a mudança de comportamento de forma positiva. E nas empresas essa mudança de comportamento deve

acontecer de modo a melhorar a produtividade. No processo de ensino treinamento, precisa sempre transmitir às pessoas repetidamente, conhecimentos e pensamentos através de experiências que provoquem mudanças capazes de melhorar as suas vidas, e esse ensino treinamento pode ser ministrado de duas formas individualmente e coletivamente. E independente de ser individual ou coletiva, o êxito na aprendizagem representa uma das maiores motivações para o aluno porque estimula o processo de maiores mudanças no comportamento. E esse sucesso é que leva a pessoa a prosseguir, pois estando motivada ela sente interesse e alegria (HOLTZ, 2006).

O pedagogo na empresa tem como habilidade a elaboração de projetos. Esses projetos devem ser escolhidos junto com os participantes, pois deve fazer com que todos tenham a sua realização concreta. A avaliação da aprendizagem ocorrerá nos dois dias ou mais antes do encerramento do projeto, no qual terá os depoimentos e comentários do que aprenderam os erros e acertos e o sucesso do projeto. Um projeto de sucesso deve ser realizado com no mínimo quatro meses, sugere a autora. Após o término do projeto, com a sua aplicação no ambiente de trabalho, é que se verá se os resultados obtidos foram alcançados, com a expectativa inicial do projeto. (HOLTZ, 2006).

Mudanças por aprendizagens são sempre bem desejáveis, pois devem nos tornar mais capazes de lidar em outros ambientes, com situações semelhantes as já experimentadas durante o processo de ensino ou treinamento. E vale destacar que as mudanças por aprendizagem são sempre progressivas. No entanto, para que ocorra essa mudança na aprendizagem é necessário tempo e muita repetição de conteúdos trabalhados, para que assim ela ocorra e se intensifique. (HOLTZ, 2006).

Afirma essa autora que profissionais de treinamento empresarial são especialistas no processo de aprendizagem, eles treinam muito para atingirem o aumento da produtividade pessoal e desenvolvem a qualidade, pois possuem a responsabilidade de agradar as empresas e clientes. No entanto, se verifica a necessidade de domínio e vocação desse profissional de treinamentos, para que esse conteúdo passado para os funcionários seja efetivo e bem entendido por todos, assim ocorrendo a mudança na aprendizagem.

Empresários devem ter a consciência de que, a base para que sua empresa continue a existir se deve aos seus colaboradores, no entanto devem se sentir no dever de oferecer a esses participantes da empresa uma melhor formação, uma

atualização nos seus conhecimentos e treinamentos constantes para que assim possam adquirir a qualidade do seu atendimento. O bom atendimento é o que influenciará no desenvolvimento e na permanência desta empresa, independentemente da atividade na qual exerce. (HOLTZ, 2006).

Para que um treinamento tenha seus efeitos desejados, o Pedagogo empresarial deve levar em consideração alguns procedimentos para que ocorra a mudança desejada, como explica Holtz:

- Preparar um local de treinamento que seja um ambiente agradável, alegre e aconchegante.
- Deve estar consciente durante um treinamento, de que para que o ensino seja eficaz é imprescindível haver as três atitudes interiores indispensáveis a quem ensina: amor, dedicação e entusiasmo.
- Deve estar seguro de que aquele que irá ensinar tem conhecimento amplo do assunto. (2006, p. 149).

Ainda em relação a treinamentos, Boing e Silva (2008) destaca que, o pedagogo também acompanha todo o desenvolvimento profissional do funcionário, verificando seu desempenho, viabilizando cursos internos e externos, técnicos ou comportamentais, palestras, cursos de idiomas, bem como o processo de avaliação desse profissional.

Sendo assim, a proximidade e o acesso a todos os funcionários são constantes, o que dá condição a esse profissional de exercer um papel significativo no desenvolvimento desses colaboradores.

Faz uma ressalva, Boing e Silva (2008) dizendo que as empresas não estão necessariamente preocupadas em contratar o profissional formado em pedagogia, mas sim aquele que vai agregar valor para a organização, integrando a equipe de recursos humanos, pela sua postura, atitude e perfil. Neste sentido, a habilidade do Pedagogo em lidar com a comunicação, com a aprendizagem, faz dele uma figura importantíssima em ambientes empresariais.

5METODOLOGIA

Esta pesquisa tem suas características em uma pesquisa descritiva de natureza qualitativa. O trabalho foi desenvolvido por meio da pesquisa bibliográfica e da pesquisa de campo.

Segundo Marconi e Lakatos (1982) a pesquisa bibliográfica

Trata-se do levantamento de toda bibliografia já publicada e que tenha relação com o tema em estudo. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto. (p.57-58).

A pesquisa bibliográfica teve como sustentação teórica os seguintes autores: Marcus Garcia de Almeida, Amélia Escotto do Amaral Ribeiro e Maria Luiza Marins Holtznas questões sobre a pedagogia empresarial, no qual os autores discutem questões pertinentes à empresa e o pedagogo na empresa, e a importância desse profissional nesse contexto, e suas atribuições. E nas questões sobre educação não formal e não escolar teve como base as discussões de Maria da Glória Gohn e José Carlos Libâneo.

A pesquisa de campo se deu com duas pedagogas, em duas empresas de Curitiba, uma de grande porte, que trabalha com fabricação de componentes elétricos para automação industrial; a outra, uma empresa pertencente a uma das pedagogas, que presta serviço para uma multinacional na área de Educação Corporativa. A pesquisa de campo teve como instrumento, um questionário com perguntas abertas e fechadas. O questionário contou com dez questões, sendo essas questões iguais para as duas pedagogas.

A pesquisa de campo, segundo Marconi e Lakatos (1982).

É aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (p. 64).

5.1 LEVANTAMENTO DOS DADOS

A) Dados levantados do questionário com a pedagoga D. R. que atua na área de educação corporativa de uma multinacional.

1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:

1.2 FORMAÇÃO: Pedagogia

1.3 OPORTUNIDADES DE FORMAÇÃO CONTINUADA:

Especialização: Pós Graduação em Gestão de Eventos

1.4 TEMPO DE ATUAÇÃO COMO PEDAGOGO: 11 anos - trabalho na área de Educação Corporativa, numa empresa chamada ARS que presta serviço para uma multinacional, mas não tenho a função de pedagoga.

2 RESPONDA:

2.1 QUALÉ A SUA ATUAÇÃO COMO PEDAGOGA EM AMBIENTE EMPRESARIAL?

RESPOSTA: Conforme comentei acima, não tenho o cargo de Pedagoga, mas trabalho num ambiente de Educação Corporativa. Na logística e desenvolvimento de treinamentos, levantamento de necessidades de desenvolvimento.

2.2. QUAIS SÃO OS MAIORES OBSTÁCULOS QUE UM(A) PEDAGOGO(A) PODE ENCONTRAR EM SUAS PRÁTICAS, NUMA INSTITUIÇÃO EMPRESARIAL.

RESPOSTA: Acredito que o Curso de pedagogia está começando a trabalhar mais com este tema, mas ainda falta muito, pois o foco está na educação em escola, fora da empresa. Num ambiente corporativo, apesar de também se falar em educação e muitas matérias também nos ajudarem a entender este mundo, ainda falta conteúdo e prática na faculdade para atender aeste ambiente, por isso o maior obstáculo é estudar a parte este universo, para entendermos e podermos atuar. Também faltam bibliografias e estudos sobre o tema, por ser algo ainda novo no meio da educação.

2.3 A TEORIA SOBRE O TRABALHO DO PEDAGOGO NA EMPRESA QUE ENCONTRAMOS NOS LIVROS, APROXIMA-SE DA SUA REALIDADE, NA EMPRESA EM QUE VOCÊ TRABALHA?

RESPOSTA: Sim, muito! As bibliografias que tive acesso me ajudaram muito a entender alguns significados, o que significa uma Universidade Corporativa, o porquê da importância do trabalho de desenvolvimento educacional do funcionário. Por exemplo: Por que investir em treinamento? Quais os benefícios? Um funcionário treinado trará benefícios, tanto para o funcionário, quanto para a empresa? Como trabalhar na avaliação de eficácia do treinamento? Itens que sem estas bibliografias, se você ainda não estiver num ambiente corporativo, não terá acesso aos esclarecimentos.

2.4 QUE RELAÇÃO VOCÊ PONTUARIA ENTRE O PAPEL DO PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO FORMAL, COM O PAPEL DO PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO NÃO ESCOLAR DOS ESPAÇOS EMPRESARIAIS?

RESPOSTA: O Papel do Pedagogo sempre será o mesmo em qualquer ambiente: promover a educação e desenvolvimento das pessoas

2.5 VOCÊ ACREDITA QUE O(A) PEDAGOGO(A) JÁ TENHA CONQUISTADO A SUA IMPORTÂNCIA NAS AÇÕES EM INSTITUIÇÕES NÃO ESCOLARES, EM ESPECÍFICO EM ÁREAS EMPRESARIAIS?

RESPOSTA: Está conquistando. É um espaço ainda pouco explorado e conhecido; muitas empresas ainda não sabem a importância e qual a função de um Pedagogo dentro dela, mas consigo ver que as portas estão começando a se abrir. Devagar mas estamos conquistando um espaço e conseguindo mostrar a contribuição que se pode dar para o desenvolvimento humano de uma empresa.

2.6 VOCÊ GOSTARIA DE UM DIA PODER ATUAR COMO PEDAGOGA DO SISTEMA ESCOLAR DE ENSINO? JUSTIFIQUE SUA RESPOSTA.

RESPOSTA: Sou uma pedagoga apaixonada pelo ambiente empresarial e nestes 11 anos trabalhando com isso, a cada dia me apaixono mais, é um ambiente que me permite um desenvolvimento e aprendizado que é imensurável, assim como na Escola. Hoje diria que não penso em ir para a Escola, mas por incapacidade minha, eu nunca trabalhei neste ambiente, fiz poucos estágios e não estou preparada para

trabalhar num ambiente tão importante e que precisa de pessoas capacitadas para estarem lá.

B) Dados levantados do questionário com a pedagoga S. C. que trabalha numa Indústria de fabricação de componentes elétricos para automação industrial.

1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:

1.1 FORMAÇÃO: Pedagogia

1.2. OPORTUNIDADES DE FORMAÇÃO CONTINUADA:

Outros cursos: Psicologia

1.3 TEMPO DE ATUAÇÃO COMO PEDAGOGO: 6 anos

2 RESPONDA:

2.1 QUAL É A SUA ATUAÇÃO COMO PEDAGOGO(A) EM AMBIENTE EMPRESARIAL?

RESPOSTA: Desenvolvo atividades na área de responsabilidade social, com programas voltados à comunidade interna e externa da empresa (Exemplo: programas sociais voltados à comunidade ao redor da empresa e programas aos funcionários, como atividades de saúde e qualidade de vida, programa de aprendiz e inclusão social).

2.2. QUAIS SÃO OS MAIORES OBSTÁCULOS QUE UM(A) PEDAGOGO(A) PODE ENCONTRAR EM SUAS PRÁTICAS, NUMA INSTITUIÇÃO EMPRESARIAL.

RESPOSTA: O pedagogo assim como qualquer outro profissional precisa estar sempre se aprimorando, estudando, principalmente dentro de um RH, ele precisa conhecer todos os processos como um todo. Dificuldades existem em todos os setores, por isso este profissional precisa ter mente aberta ao novo, ser flexível, saber administrar conflitos, ser criativo e entender as demandas que lhe são propostas.

2.3 A TEORIA SOBRE O TRABALHO DO PEDAGOGO NA EMPRESA QUE ENCONTRAMOS NOS LIVROS, APROXIMA-SE DA SUA REALIDADE, NA EMPRESA EM QUE VOCÊ TRABALHA?

RESPOSTA: Na época de faculdade estudei muito sobre o papel do pedagogo na área de treinamento do RH, porém na minha empresa desenvolvo outra atividade das quais considero de extrema importância, por exemplo, desenvolvo muitos programas, e a minha formação faz com que eu saiba elaborar um bom projeto, que entenda as metodologias e avaliações necessárias para tal.

2.4 QUE RELAÇÃO VOCÊ PONTUARIA ENTRE O PAPEL DO PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO FORMAL, COM O PAPEL DO PEDAGOGO NA EDUCAÇÃO NÃO ESCOLAR DOS ESPAÇOS EMPRESARIAIS?

RESPOSTA: Percebo que o pedagogo no espaço de educação não formal tem mais abertura, para desenvolver atividades fora de critérios já estabelecidos, tem maior espaço para criar.

2.5 VOCÊ ACREDITA QUE O(A) PEDAGOGO(A) JÁ TENHA CONQUISTADO A SUA IMPORTÂNCIA NAS AÇÕES EM INSTITUIÇÕES NÃO ESCOLARES, EM ESPECÍFICO EM ÁREAS EMPRESARIAIS?

RESPOSTA: Acredito que está ganhando espaço aos poucos, com profissionais cada vez mais habilitados para desempenhar seu papel. Os pedagogos que já estão no mercado atuando em empresas, estão conquistando seus espaços fazendo com que sejam reconhecidos e mostrando às instituições a importância deste profissional dentro do seu quadro de funcionários.

2.6 VOCÊ GOSTARIA DE UM DIA PODER ATUAR COMO PEDAGOGA DO SISTEMA ESCOLAR DE ENSINO? JUSTIFIQUE SUA RESPOSTA.

RESPOSTA: Não. Já atuei por seis (6) meses, não me identifiquei, justamente por ter oportunidade de criar projetos e ações, por ter que ficar dentro que a instituição formal já havia estabelecido.

5.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Observa-se que já passou a época em que o pedagogo ocupava-se somente da educação escolar. Vivencia-se uma vasta área de atuação do pedagogo que inclui, além do ensino regular, empresas dos mais variados setores. Ficou evidente que o pedagogo pode atuar em todas as áreas que requer um trabalho educativo. Sabe-se que a educação é uma tarefa que se realiza como resposta as exigências

sociais; aos conflitos existentes entre os diferentes grupos da sociedade. Os que detêm o poder desejam garanti-lo através da educação; os que buscam alcançar o poder veem na educação um instrumento para conseguir tal fim. A educação, por sua vez, responde, ainda, ao desenvolvimento produtivo cultural de um povo, bem como ao tipo de sua organização econômica.

E nessa perspectiva, se percebe a importância de um profissional da educação no ambiente empresarial, para que se possa proporcionar um melhor desenvolvimento pessoal e profissional a esses colaboradores que estão inseridos no ambiente empresarial. No entanto, cabe ao pedagogo a responsabilidade pela criação de projetos educacionais que visam facilitar o aprendizado dos funcionários. Para tanto, este profissional realiza pesquisas para verificar quais as necessidades de aprimoramento de cada um e qual método pedagógico é mais adequado.

Nesse sentido, o pedagogo tem muita importância no ambiente empresarial, pois é necessário, um profissional que possua conhecimentos especializados em educação, planejamento e treinamento de funcionários. A atuação do pedagogo no ambiente empresarial deve ocorrer de maneira cooperativa com os demais profissionais de gestão. Pois só desta maneira poderá se ter projetos e ações nos quais irá colaborar para a melhoria da atuação dos funcionários, bem como, melhorar o desempenho da empresa (ALMEIDA, 2006).

E de acordo com a pesquisa realizada, as duas pedagogas deixam bem claro a importância da educação continuada, pois sem essa necessidade de estar atualizado comprometeria em muito o seu trabalho profissional. Como destacou a pedagoga D. nos cursos de Pedagogia pouco se fala em Pedagogia empresarial, pois ainda o foco principal é o ambiente escolar, e através disso ela teve que procurar se aprofundar do assunto com outros cursos.

E vale deixar claro que as duas Pedagogas não possuem o cargo de Pedagogas, apesar de essa formação ser o diferencial para a função na qual elas atuam.

Como já foi destacada, a função do Pedagogo, será a de promover a educação aos educandos, sejam eles crianças ou adultos em espaços escolares ou fora deles, independente do ambiente. Onde ocorrer a educação o Pedagogo estará presente. Conforme afirmaram as duas Pedagogas, poucas empresas reconhecem a importância e a função do Pedagogo dentro delas, porém a admissão do Pedagogo em ambientes empresariais vem aumentando.

Assim, aos poucos vão se abrindo as portas para que esse profissional venha a contribuir com a educação de nosso país, no desenvolvimento de empresas mais humanizadas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitas pessoas ainda acreditam que a Pedagogia está estritamente relacionada à área educativa em espaços escolares de educação formal, porém através desse estudo percebeu-se que o Pedagogo se encontra em demais áreas que envolvam a educação. E um desses espaços é a empresa. No entanto, nota-se que pouco é aprofundado nesta área, no que se refere ao curso de Pedagogia, nesse sentido se percebe a importância do profissional que atuar nesta área, se aprofundar mais sobre o assunto podendo cursar uma pós-graduação na área empresarial.

Por meio dos dados levantados na pesquisa se deu crédito às funções do Pedagogo, no ambiente empresarial, pois cabe a esse profissional elaborar projetos, e treinamentos para que os colaboradores se sintam valorizados pela empresa, e conseqüentemente, isso o motivará para um melhor desempenho tanto profissional quanto pessoal.

A partir da realização da pesquisa bibliográfica e da pesquisa de campo, pude identificar as possíveis funções do Pedagogo num ambiente empresarial, como também analisar as questões teóricas que discutiam o pedagogo na empresa, esclarecendo as dúvidas que geraram inquietações sobre a função que este profissional exerce dentro de um ambiente empresarial.

Assim, acredita-se que foram dadas as respostas ao problema inicial da pesquisa: Qual a função do pedagogo no ambiente empresarial. Com isso, acredito que os meus objetivos foram todos alcançados.

Fica com esse trabalho o desejo de ir além, à procura de outras empresas e de outros pedagogos. Pois, para cada um deve-se existir funções diferentes dentro de um espaço empresarial.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcus Garcia de. **Pedagogia Empresarial**: Saberes, práticas e referências. Rio de Janeiro: Brasport. 2006.

BRITE, Roberta Bezerra, APRENDENDO A APRENDER Revista Vencer! Ed. 42, 2003, **Curso Pedagogia Empresarial**, disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAGOWAE/pedagogia-empresarial>. Acesso em 04/06/2015.

BOING, Angela; SILVA, Maria Boennoda. **A educação e o pedagogo para além dos espaços escolares**, Curitiba, 2008.

BRASIL, Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. 1996. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acessado: 6 de mar de 2015.

BRASIL, Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Diretrizes Curriculares do Curso de Pedagogia**. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01_06.pdf. Acesso em: 19 de mar de 2015.

FALCONI, Vicente Campos. *TQC – Controle da Qualidade Total*. 3. ed. [S.l.]: EDG, 1999.

FONSECA, Marília Saldanha da, **A pedagogia na empresa**: sua origem, seus caminhos Rev. Cient. Cent. Univ. Barra Mansa - UBM, Barra Mansa, v.9, n. 17, jul. 2007.

GOHN, Maria da Glória. **Educação não formal e cultura política**: impactos sobre o associativismo do terceiro setor. São Paulo, Cortez, 1999.

GRECO, Myrian Glória. **O Pedagogo Empresarial**. Rio de Janeiro, 2005.

HOLTZ, Maria Luiza M. **Lições de pedagogia empresarial**. MH Assessoria Empresarial Ltda., Sorocaba SP. Disponível em <http://www.mh.etc.br/documentos/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf>. Acesso em 3 de nov de 2014.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e Pedagogos, para quê?** São Paulo, Cortez, 2000.

LINDQUIST, Roselene Nogueira Militão, **O Pedagogo na empresa**: Um novo personagem nas novas formas de sociabilidade do trabalho. Campo Grande, MS, 2002

NOGUEIRA, Rodrigo dos Santos. **A importância do pedagogo na empresa**. Rio de Janeiro, 2005.

RIBEIRO, Amelia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial**: Atuação do Pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak, 2003.

SILVA, Carmem Silvia Bissollida. **Curso de Pedagogia no Brasil: História e Identidade**. Campinas, SP: Autores associados, 1999.