



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

RAQUEL APARECIDA RODRIGUES DIAS

PEDAGOGIA NA EMPRESA E O DESENVOLVIMENTO PESSOAL

**Assis - SP
2014**

RAQUEL APARECIDA RODRIGUES DIAS

PEDAGOGIA NA EMPRESA E O DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA - e à Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientador: Prof^a. Ms. Maria Beatriz Alonso do Nascimento.

**Assis - SP
2014**

FICHA CATALOGRÁFICA

DIAS, Raquel Aparecida Rodrigues

Pedagogia na empresa e o desenvolvimento pessoal / Raquel Aparecida Rodrigues.
Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA. Assis 2014
35p.

Orientador: Maria Beatriz Alonso do Nascimento
Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de
Assis.

1. Pedagogia Empresarial 2. Recursos Humanos

CDD 658
Biblioteca FEMA

PEDAGOGIA NA EMPRESA E O DESENVOLVIMENTO PESSOAL.

RAQUEL APARECIDA RODRIGUES DIAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA - e à Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Prof^a. Ms. Maria Beatriz Alonso do Nascimento.

Analisador: Prof. Dr. Claudiner Buzinaro

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a meu esposo e companheiro Julio César.
A minha orientadora Maria Beatriz pelo carinho, dedicação e paciência com
que me orientou ao longo desse trabalho.
Aos amigos Ana, Aline, Ana Paula que sempre estiveram ao meu lado me
dando força e não me deixando desistir.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por ter me dado força durante esses quatro anos de curso, em meio a dificuldades. Por ter me dado a oportunidade de ser alguém na vida e por ter estado sempre ao meu lado, não me deixando desistir, me segurando sempre em seu colo quando eu me sentia cansada .

A minha família, em especial a minha filha, LIVIA RODRIGUES DUNDER DIAS, por ter suportado minha ausência, durante o período em que estive na faculdade. A minha cunhada LUCIANA DUNDER DIAS GAZOLLA e a RANGEL GAZOLLA, por terem me incentivado a ingressar no curso de Administração e me dando apoio quando necessário.

As minhas irmãs ROSANGELA RODRIGUES, ROSA RODRIGUES, REGINA RODRIGUES E VANDA LUIZA RODRIGUES que sempre estiveram presentes na minha vida me ajudando a cuidar da Lívia.

Aos professores, em especial à minha orientadora MARIA BEATRIZ ALONSO DO NASCIMENTO por ter me incentivado a não desistir e sim correr atrás de meus sonhos, e o professor CLAUDINER BUZINARO, por fazer parte da banca examinadora, acrescentando qualidade ao meu trabalho.

E aos meus amigos, que torceram para que eu conseguisse concluir o curso.

“Quando você quer alguma coisa, todo o universo conspira para que você realize seu desejo”
Paulo Coelho

RESUMO

O objetivo deste trabalho é mostrar a atuação do pedagogo no ambiente organizacional, fora do ambiente escolar, mostrando as atividades que ele desenvolve no âmbito empresarial e quais os benefícios que ele traz para os Recursos Humanos. Considerando que as empresas são um espaço educativo, o papel da Pedagogia, que aplica suas estratégias para realização de objetivos e resultados positivos, é o aprimoramento das atividades desenvolvidas por todos que estão envolvidos no contexto empresarial.

Palavras – chave: Pedagogia Empresarial. Recursos Humanos.

ABSTRACT

The objective of this work is to show the role of educator in the organizational environment, outside of school, showing the activities that it develops in the business environment and what benefits it brings to Human Resources. Whereas companies are an educational space, the role of pedagogy implementing their strategies for achieving goals and positive results is the improvement of activities for everyone involved in the business context.

Key words : Pedagogy Company. Human Resources.

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1.	20
----------------	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	O QUE É PEDAGOGIA EMPRESARIAL	13
3	SURGIMENTO DESSA NOVA CIÊNCIA.....	17
3.1	QUAL A NECESSIDADE DA PEDAGOGIA NA EMPRESA.....	17
4	ATUAÇÃO DO PEDAGOGO EMPRESARIAL	20
4.1	GESTÃO DE PESSOAS.....	24
4.2	RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO.....	24
5	EMPRESAS QUE UTILIZAM OS SERVIÇOS DO PEDAGOGO	27
5.1	ANÁLISE DOS RELATOS DE PEDAGOGOS EMPRESARIAIS.....	27
5.2	ANÁLISE DOS DADOS.....	30
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
	REFERÊNCIAS.....	35

1. INTRODUÇÃO

A pedagogia empresarial é o estudo relacionado a varias áreas administrativas, uma ciência recente que está sendo utilizada junto dos recursos humanos, trazendo benefícios para os administradores que buscam a qualidade de vida de seus funcionários. Quando falamos em Pedagogia, tendemos a relacioná-la à educação formal ou escolar, mas no atual contexto também pode ser encontrada nas organizações.

O papel do pedagogo na empresa é importante, pois esse profissional oferece suporte em relação à estruturação da empresa, como nas mudanças relacionadas ao comportamento dos funcionários, trazendo benefícios e conhecimentos para a empresa.

O pedagogo se ocupa basicamente com os conhecimentos, competências, habilidades e atitudes no que se refere à melhoria e a produtividade da organização, o seu trabalho está relacionado também à contratação de pessoas, treinamentos e a casos diferenciados como, por exemplo, a adaptação do espaço físico a trabalhadores com deficiência.

Este trabalho tem por finalidade mostrar a importância do pedagogo em uma organização. E ainda, como esse pode colaborar nas tomadas de decisões, pois se trata de um profissional apto a contribuir para o desenvolvimento da empresa.

2. O QUE É PEDAGOGIA EMPRESARIAL

A Pedagogia é uma ciência bastante abrangente, dando abertura para vários tópicos de discussões em áreas diversificadas. A sua história nos apresenta sua eficácia nessas áreas de Recursos Humanos ,Ongs , Sites , Consultorias especializadas em T&D e onde cada vez mais o ambiente em que vivemos requer entendimentos buscando pessoas capacitadas para ocupar cargos e liderar empresas que visam lucros e qualidade. A pedagogia empresarial é um campo de conhecimento, que serve como suporte para as organizações, ela está alocada no setor de recursos humanos, área dedicada ao comportamento humano, que visa o bem estar dos funcionários, para que se sintam capazes de exercer suas atividades, trazendo benefícios e lucratividade às empresas. A pedagogia empresarial atua nas relações existentes nas organizações, de modo a aprimorar a atuação profissional dos colaboradores. Assim, o pedagogo empresarial tem uma visão das situações problemáticas presentes no contexto organizacional, se colocando em uma posição de análise a fim de solucionar-las. Cada vez mais as organizações estão se conscientizando do real papel dos seus colaboradores e, com isso reconhecem a necessidade de motivar e capacitar seus funcionários, para que eles estejam aptos a exercer melhor os trabalhos que lhes são delegados. Os pedagogos dentro do contexto organizacional têm o papel de desenvolver e capacitar os colaboradores, eles procuram evitar demissões e aproveitar os funcionários já contratados, favorecendo a integração e diminuindo custos.

Podemos entender que ambientes de trabalho agradáveis oferecem a possibilidade para que os funcionários tenham liberdade para demonstrar seu potencial e que se sintam motivados para contribuir com a empresa, atingindo resultados positivos e benéficos para as mesmas. Com o trabalho do pedagogo empresarial a relação entre colaboradores e empresa se torna mais próxima, pois ele transita entre os setores, estimula o trabalho em equipe e participa da preparação desses participando dos treinamentos.

A seguir apresentamos algumas competências deste profissional como:

- Preparar as pessoas para o trabalho em equipe - trabalhar em equipe nada mais é que um grupo de pessoas trabalhando em projeto ou atividades para

obter um resultado comum, podendo ou não ter a mesma função. O trabalho em equipe é uma marca das empresas contemporâneas, apresentando características próprias como: o desenvolvimento da competência da regulação, responsável pela manutenção da própria equipe através da atuação de um integrante que exerce influência sobre as decisões ou os comportamentos dos pares. A regulação representa a possibilidade de propor o equilíbrio do grupo a partir da criação de oportunidades de expressão dos membros.

Acrescenta-se, ainda, que trabalhar em equipe pressupõe entender que a cooperação é um valor profissional que nem sempre pode ser observado nas equipes. As resistências manifestadas em relação à cooperação ou ao trabalho em equipe devem-se às características relacionadas ao comportamento de cada indivíduo, por exemplo, o receio em ser dominado pelo grupo ou por seu líder, insegurança de tomar decisões que prejudiquem a empresa etc.

Outra faceta da resistência diz respeito a que uma postura entusiasta pode arrefecer diante da percepção de que não se sabe agir de modo cooperativo, levando os membros da equipe ao estresse.

Perrenoud (2000 p.82) e apresenta mais três grandes competências, a partir de Gather Thuler .

- Saber trabalhar eficazmente em equipe ,ajuda melhor desempenhar as atividades a qual o individuo é delegado .
- Saber discernir os problemas que requerem uma concepção intensiva. Ser profissional não é trabalhar em equipe "por princípio", é saber fazê-lo conscientemente, quando for mais eficaz. É, portanto, participar de uma cultura de cooperação, estar aberto para ela, saber encontrar e negociar as modalidades de trabalho em função dos problemas a serem resolvidos.
- Saber perceber, analisar e combater resistências, obstáculos, paradoxos e impasses ligados à cooperação, saber se auto-avaliar, lançar um olhar compreensivo sobre um aspecto da profissão que jamais será evidente, haja vista sua complexidade".

- Conduzir reuniões em um grupo de trabalho

Conduzir uma reunião não é uma tarefa simples, exige capacidade de seus condutores, pois os participantes têm que respeitar a pauta, a equipe tem que ser participativa e não confundir liderança com autoridade administrativa. Em

reuniões é comum queixas como:

- todo mundo fala ao mesmo tempo, interrompe e não se escuta mais o outro;
 - ninguém fala todo mundo parece perguntar-se, embaraçado: "o que eu estou fazendo aqui?".
 - a discussão toma diversos rumos... Ninguém se acha, é uma confusão...;
 - uma ou duas pessoas falam sem parar, contam sua vida, monopolizam a fala;
 - a reunião termina sem que se decida o princípio, o conteúdo ou a data de um novo encontro.
- (PERRENOUD, 2000:86)

Para que esse tipo de comportamento não aconteça é necessário a mais cuidadosa preparação da pessoa responsável que vai coordenar a reunião, essa pessoa tem que ter discernimento e entendimento no assunto que vai falar ou discutir , para que saiba de forma correta responder todas as perguntas que serão delegadas .Também é necessário deixar espaço para as pessoas se expressarem e darem suas opiniões , pois é indispensável a participação de todos que queiram adquirir conhecimentos .

Um dos problemas a ser enfrentados pelo pedagogo empresarial é as reclamações e insatisfações sobre o trabalho, sobre as organizações que muitas vezes não se preocupam com o bem estar de seus funcionários, tendo como principal preocupação o lucro, por outro lado, o funcionários colocam seu foco no salário a receber, não manifestando interesse em adquirir novos conhecimentos que podem aprimorar seu trabalho.

Um dado importante é que para se ter uma equipe proativa e com objetivos definidos é necessário a maturidade das pessoas que a compõem .

De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO, 2002), são competências pessoais do pedagogo:

Assumir responsabilidades inerentes ao seu papel, assumir postura ética, compreender o contexto, respeitar as diversidades, criar espaços para o exercício da diversidade do educador , criar clima favorável de trabalho, demonstrar capacidade de observação, acreditar no trabalho coletivo trabalhar em equipe, administrar

conflitos, intermediar conflitos entre a escola e a família, interagir com os pais, coordenar reuniões, dimensionar os problemas, estimular a solidariedade, respeitar a alteridade, estimular a criatividade, estimular o respeito mútuo, estimular o sentido crítico, estimular o senso de justiça, estimular o senso crítico, estimular o respeito mútuo, estimular valores estéticos, desenvolver auto-estima, estimular a cooperação.

A Pedagogia Empresarial é, segundo o Dicionário Aurélio (folha /Aurélio ,1995, p.490), "à teoria e ciência da educação e do ensino, conjunto de doutrinas, princípios e métodos de educação e instrução que tendem a um objeto pratico."

De acordo com Cadinha (2008, p.30)

A pedagogia empresarial enquanto ciência ligada ao desenvolvimento de uma aprendizagem significativa vem contribuir para que as empresas desenvolvam esses seus grandes "diamantes" - o ser humano, em todos os seus aspectos intelectual (conhecimentos e habilidades), social e afetivo (atitudes).

Holtz (2006), diz que as responsabilidades do Pedagogo Empresarial é promover as condições e atividades práticas necessárias, treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões, etc, ao desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente no processo educativo, com o objetivo de otimizar a produtividade pessoal.

O que podemos observar é que o pedagogo empresarial está se tornando cada vez mais útil nos espaços em que atua. Nos dias de hoje já existem varias faculdades que oferecem os cursos de pedagogia empresarial, vamos citar algumas delas: ULBRA, CEDERJ que oferecem curso de Pedagogia em Contextos não Escolares e também tem os cursos on – line que oferecem cursos de Pedagogia na Empresa .

3. SURGIMENTO DESSA NOVA CIÊNCIA

A pedagogia empresarial surgiu da necessidade de se ter nas organizações um profissional qualificado, para atuar no setor de Recursos Humanos, que esteja diretamente ligado aos colaboradores, ajudando na avaliação do desempenho e execução das atividades cotidianas. O pedagogo empresarial tem como objetivo conhecer o ambiente da empresa e os colaboradores, seus objetivos primeiramente em conhecer o ambiente das empresas, agindo assim ele estará apto para orientar de maneira eficaz, quais serão os trabalhos específicos a cada colaborador. Há algum tempo, a grande preocupação das organizações era produzir. Hoje há também a preocupação de oferecer aos seus colaboradores a qualidade de vida em termos pessoais e profissionais, pois esses fatores favorecem o desempenho, a comunicação, a aprendizagem e conseqüentemente o aumento na produção e do rendimento financeiro. Tendo como base esse contexto, podemos ver esse novo profissional do mercado de trabalho atuando na construção de uma relação saudável entre empresa e colaboradores. Esse profissional analisa de forma objetiva o que ocorre no contexto empresarial e procura elencar as necessidades que favoreçam a sobrevivência das empresas em um mercado competitivo

A pedagogia empresarial surgiu no século XXI , na Grécia Antiga pela necessidade que os trabalhadores tinham em adquirir conhecimentos que pudessem os habilitar e acompanhar nas mudanças do mercado de trabalho. Esse profissional dentro da empresa é um diferencial que visa sempre melhorar a qualidade dos serviços prestado e bem estar dos seus colaboradores. O pedagogo empresarial, conta com uma equipe de profissionais que são (psicólogos, administradores, assistentes sociais) que também são existentes dentro das organizações e todos tendem aos mesmos objetivos. Eles elaboram cursos de treinamentos para seus colaboradores.

3.1 QUAL A NECESSIDADE DA PEDAGOGIA NA EMPRESA

O papel do pedagogo sai do espaço escolar e atinge o contexto organizacional, com uma visão definida das mudanças necessárias para o desenvolvimento das

empresas.

Nesse contexto, a pedagogia vem de encontro ao aperfeiçoamento das relações durante a reorganização do ambiente organizacional e de gestão das pessoas.

Ribeiro (2010, p. 9) descreve:

Considerando-se a Empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas em torno de uma atividade com objetivos específicos e, portanto, como um espaço também aprendente, cabe à Pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos.

Tendo como referencia a empresa como um espaço educativo, podemos entender a necessidade de ter a pedagogia atuando nele com estratégias e metodologias para buscar informações, conhecimentos e realizações de objetivos previamente definidos, tendo com o resultado o aprimoramento, a qualificação profissional e pessoal dos funcionários.

A Pedagogia na Empresa caracteriza-se como uma das possibilidades de formação e atuação do pedagogo bastante recente, especialmente no Brasil. Tem seu surgimento vinculado à idéia da necessidade de formação e preparação dos Recursos Humanos nas empresas.

De acordo com Ferreira (1985), o pedagogo a parti daí passa a ganhar espaço nas empresas como alguém que atua na área de Desenvolvimento de Recursos Humanos, especificamente em treinamento de pessoal - responsável pela preparação/formação de mão-de-obra para o atendimento das especificidades da Organização. Assim: um dos propósitos da Pedagogia na Empresa é a de qualificar todo o pessoal da organização nas áreas administrativas, operacional, gerencial, elevando a qualidade e produtividade organizacionais. (FERREIRA, 1985: 74)

Nessa nova realidade, entra a conexão entre o pedagogo e a empresa, lembrando que o aprendizado é o saber assimilado, isto é, a construção do conhecimento por cada indivíduo e se estabelece quando a pessoa encontra um sentido para aprender e do por que aprender.

Segundo Gomes (2007, p. 91): descreve:

Estamos vivendo na sociedade do conhecimento, na qual o principal ativo de uma organização é o conhecimento de seus colaboradores. Portanto, torna-se imprescindível qualificar, especializar, atualizar e reter estas pessoas.

O conhecimento é um processo que acompanha o indivíduo na sua vida prática, e esta tomou novos rumos e precisa ampliar esse significado, ultrapassando a barreira do dualismo entre o prático e o teórico, deixando espaços para os colaboradores expressarem seus sentimentos e suas opiniões. O pedagogo empresarial permite e estimula que os colaboradores dêem suas opiniões e expressem o que sentem, favorecendo a melhoria das relações entre os envolvidos em uma empresa, assim como transformando o ambiente organizacional em um espaço de crescimento.

4. ATUAÇÃO DO PEDAGOGO EMPRESARIAL

O profissional pedagogo ganhou espaço em outras áreas de atuação, tais como empresas, ONGS, sites, consultorias especializadas em T & D e em outras áreas que requer um profissional educativo.

O pedagogo empresarial é o profissional que com sua capacitação se torna um diferencial dentro dos ambientes das organizações, pois exerce o papel de mediador e, articulador de ações educativas na administração de informações dentro do ambiente e processo contínuo de mudanças, atua principalmente na área de recursos humanos, seu objetivo é desenvolver projetos, planejar cursos de aperfeiçoamento e capacitação, tem o papel de representar também a empresa em negociações, convenções, palestras e treinamento para os funcionários, pois para atuar em um mercado de trabalho tão competitivo, o profissional precisa estar atualizado.

Em consequência dessas exigências e competências que são cada vez mais exigidas, a pedagogia empresarial se vê como uma orientadora entre as pessoas e as estratégias.

Observe a comparação feita a seguir tendo como base em Cadinha (2008, p.27).

Tabela 1.

Profissional de ontem e profissional de hoje/futuro	
Sociedade Industrial	Sociedade da Informação
Visava ao resultado – a produção	Visa também ao resultado, mas com um diferencial – qualidade de produção.
Empresa – seu próprio mundo	Mundo globalizado
Profissional com dedicação exclusiva a uma só atividade	Profissional polivalente, capaz de atuar e intervir na empresa como um todo
Para ter sucesso profissional, investia-	Hoje, além dessas capacidades, a

se nos cursos superiores, nos títulos, no domínio de língua estrangeira, no conhecimento em informática.	aprendizagem comportamental faz a diferença. O profissional precisa apresentar um querer próprio, para se desenvolver, ter postura ética.
Trabalhador passivo, mero executor de ordens.	Trabalhador precisa ter visão crítica, ser audacioso e criativo.

(MARCIA ALVIM CADINHAS ,2008 P.27)

Notamos nesse quadro que anos atrás a necessidade das empresas era desenvolver nos profissionais competências na área de conhecimento, hoje percebemos a necessidade não somente de competências, mas também de desenvolvimento e atitudes.

O papel do pedagogo empresarial é estimular e desenvolver nos colaboradores, de forma clara e objetiva, as atitudes, preparando-os para a atuação conforme as necessidades da empresa, favorecendo seu crescimento.

Segundo CADINHA (2008) o profissional moderno necessita desenvolver algumas competências que favoreçam o seu desempenho e o desenvolvimento do seu trabalho.

- Espírito de liderança: sujeito capaz de orientar, conduzir sua equipe para alcançar resultados. Acreditar nas habilidades e no discernimento das pessoas, ser flexível, acessível e ter carisma.
- Orientação do cliente: saber identificar as necessidades do cliente, conhecer seu perfil, direcionar suas atividades de forma que o satisfaçam.
- Orientação para resultados: busca incessante para alcançar os objetivos.
- Comunicação clara e objetiva: ter pensamentos ordenados e claros para ter comunicação eficaz e eficiente.
- Flexibilidade e adaptabilidade: adaptar-se as inovações, ter capacidade de modificação em um curto espaço de tempo a produção ou os produtos em função de variações no ambiente externo , buscando atender de forma ágil as flutuações do mercado .
- Criatividade e produtividade: ser inovador, ousado, usar da criatividade para fazer a diferença nos resultados.
- Iniciativa e proatividade: agilidade, ação, antecipação de fatos e resultados.
- Aprendizagem continua: busca de conhecimentos, acompanhar as inovações,

atualizar-se sempre, questionar.

A pedagogia empresarial apresenta-se como uma ligação entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias organizacionais, que muitas vezes exigem novas competências para empresas que pretendem manter-se ativas e competitivas no mercado de trabalho.

A atuação do pedagogo na empresa pode apresentar reflexos imediatos aos resultados. Dentre eles, Almeida (2006, p.107), elenca alguns diferenciais que podem ser obtidos e que favorecem a inserção desse profissional na empresa:

Atuar com espírito crítico e analítico na vida social, por meio do trabalho educativo como mediador entre empresa e sociedade;

Atuar na área de gestão de pessoas em organizações de diferentes portes: essa atuação visa contribuir para a qualificação e atuação dos departamentos de Recursos Humanos, atendendo às novas tendências dos mercados;

Atuar na gestão organizacional, na convivência em ambientes multiculturais, em processo de aprendizagem colaborativa e trabalho de equipe;

Atuar nos sistemas educacionais, nas organizações empresariais e nas diferentes áreas da gestão de recursos humanos

Conhecer a educação continuada, estando apto às novas circunstâncias de trabalho e ao pluralismo cultural atuando com imparcialidade, usando critérios justos para convivência profissional nas organizações empresariais;

Contribuir para a formação de competências abrangentes.

Desenvolver atividades que garantam equilíbrio entre uma visão especializada e as inter-relações com o ambiente interno e externo das empresas, órgãos e instituições educativas.

Dominar a utilização de tecnologias de alta velocidade para conectar pessoas dentro e fora das organizações, visando a comunicação para a qualidade e produtividade.

Integrar conhecimento e ética, reflexão e ação, com visão de totalidade das dimensões intelectual, emocional e profissional, nas organizações empresariais para o desenvolvimento produtivo da sociedade globalizada do século XXI;

Integrar os processos de gestão empresarial e relacionamentos internos e externos presentes na convivência profissional;

Investigar, diagnosticar, executar e avaliar projetos integrados nas organizações, voltados para o desenvolvimento de pessoas;

Enfim, cabe ao profissional pedagogo auxiliar no desenvolvimento, capacitação e

observação dos funcionários, obtendo dados e informações sobre os mesmos para aprimoramento de seu trabalho, através de suas competências e habilidades. O pedagogo deve ser preparado para lidar com as diversidades e culturas diferentes, buscando resultados satisfatórios que sejam reconhecidos pelo mercado do qual a empresa faça parte. O profissional pedagogo deixa claro que o objetivo da pedagogia empresarial é estimular as pessoas nos atendimentos para que elas possam se desenvolver pessoalmente e profissionalmente dentro das organizações. Sua função é de um modo geral facilitar e acompanhar a situação dos funcionários que almejam melhorias em seu cargo e crescimento profissional.

Entre as atividades exercidas pelo pedagogo empresarial salientamos:

Treinamento - é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitar pessoas a serem produtivas e contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais.

Segundo Chiavenato (2010, p.367):

Através do treinamento – e do desenvolvimento, a pessoa pode assimilar informações, aprender habilidades, desenvolver atitudes e comportamentos diferentes e desenvolver conceitos abstratos. A maior parte dos programas de treinamentos está concentrada em transmitir informações ao colaborador sobre a organização, suas políticas e diretrizes, regras e procedimentos, missão e visão organizacionais, seus produtos /serviços, seus clientes, seus concorrentes etc. A informação guia o comportamento das pessoas e o torna mais eficaz. Outros programas de treinamento estão concentrados em desenvolver as habilidades das pessoas, para capacitá-las melhor nos seus trabalhos. Outros visam ao desenvolvimento de novos hábitos e atitudes para lidar com clientes internos e externos, com o próprio trabalho, com as subordinadas e com a organização.

Nesse mundo competitivo em que as organizações necessitam cada vez mais se preparar para os desafios, o mercado necessita de pessoas dispostas a assumir responsabilidades e riscos nas organizações. As empresas têm buscado meios para se manterem competitivas no mercado, os responsáveis por elas estão se conscientizando da real necessidade de se ter profissionais aptos para a

formação dos outros em seu quadro de funcionários. Os treinamentos fazem parte desse processo, pois desenvolvem e capacitam os trabalhadores.

4.1 GESTÃO DE PESSOAS

O conceito de gestão de pessoas ou administração de recursos humanos é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações. A gestão de pessoas ocorre através da participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de funcionários de uma empresa, e a área tem a função de humanizar as empresas. Muitas vezes a gestão de pessoas é confundida com o setor de Recursos Humanos, porém o RH é a técnica e os mecanismos que o profissional utiliza e a gestão de pessoas tem como objetivo a valorização dos profissionais. Em uma empresa, a gestão de pessoas deve ser feita pelos gestores e diretores, porque é uma área que requer capacidade de liderança. A gestão de pessoas possui uma grande responsabilidade na formação dos profissionais, e tem o objetivo de desenvolver e colaborar para o crescimento da instituição e do próprio profissional. Já nas organizações a gestão de pessoas tem sido cada vez mais valorizada e utilizada, pois as organizações entenderam que tem que oferecer o suporte necessário para que as pessoas possam desenvolver suas aptidões e se aperfeiçoarem as características que já possuem. Se as pessoas dentro das organizações tiverem oportunidades de subir, elas vão poder dar o seu melhor, trazendo resultados positivos e favoráveis para a empresa.

4.2 RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO

Se você quer atingir metas e objetivos no ambiente empresarial é necessário saber lidar com pessoas, Seres humanos que tem opiniões, reações e crenças diferentes, mas que necessitam conviver diariamente e executar as tarefas que serão dirigidas por pessoas. A convivência humana é desafiante, porque as pessoas muitas vezes não estão preparadas para receber ordens, críticas e desafios em um grupo de trabalho, Profissionais competentes trabalhando

sozinho não rendem, já em grupo conseguem atingir suas capacidades e lidar com as situações do trabalho. A grande questão é como saber lidar e trabalhar bem com outras pessoas para que seu desempenho seja plenamente satisfatório, produtivo e para que consiga colocar em prática todo conhecimento em prol do crescimento da empresa e prestar serviços de alta qualidade.

Não é possível trabalhar sozinho, tem que interagir com as pessoas, a competência interpessoal pode ser desenvolvida, para que isso aconteça destacamos alguns tópicos que podem colaborar na convivência com pessoas diferentes e evitar problemas desnecessários:

Mandamentos das Relações Humanas na Empresa.

Anne Rose Rodrigues Barboza, 2011.

Respeite o seu colega de trabalho. Pratique a simpatia. De atenção com quem fala com você. Evite interromper a palavra: espere sua vez. Controle suas reações agressivas. Esqueça a indelicadeza e ironia. Sempre que precisar resolver algum problema procure seu chefe imediato. Respeite a hierarquia. Conheça melhor as pessoas com quem irá trabalhar com o intuito de compreendê-las e se adaptar as suas características individuais. O sorriso espontâneo nos lábios desarma qualquer pessoa; Conquiste-as. Seja prestativo na medida certa para não ser mal interpretado.

Procure as causas da sua antipatia, a fim de vencê-las e não contaminar seu ambiente de trabalho .

Quando estiver participando de discussões em grupos, defina bem o sentido das palavras para evitar duplo sentido e mal- entendidos.

Seja cauteloso ao criticar. Fale o que pensa sem magoar as pessoas que estão ao seu redor.

Praticando esses comportamentos você vai se tornar um funcionário de qualidade e com objetivos próprios, o ambiente de trabalho vai ser mais agradável de trabalhar e seu potencial só tende a subir. Portanto é necessário trabalhar em harmonia e dedicação, procurar ser ético e profissional diante das dificuldades que irá enfrentar no ambiente de trabalho. Sempre se expressar de maneira clara para que não magoe seu companheiro de trabalho , seguindo essas dicas você irá cada vez mais longe e será querido por todos .

5. EMPRESAS QUE UTILIZAM OS SERVIÇOS DO PEDAGOGO

As empresas têm buscado cada vez mais meios para se manterem competitivas no mercado de trabalho. Elas se aderem a programas que facilitam a operacionalização e a melhoria da qualidade de vida de seus funcionários. O trabalho dos pedagogos empresariais é de agregar valor a essas empresas visando lucro e qualidade de vida. As empresas estão conscientes da necessidade de se ter um profissional qualificado atuando em seu departamento de recursos humanos e também em outras.

5.1 ANÁLISE DOS RELATOS DE PEDAGOGOS EMPRESARIAIS

Esta pesquisa procurou entender o que o profissional graduado em Pedagogia faz ou pode fazer dentro de uma empresa. Como visto, muitos autores abordam funções e não definem uma nomenclatura de função específica para o pedagogo empresarial. Com isso, buscou-se entender no cotidiano desses profissionais o que realmente fazem e como se dá a função destes dentro de uma empresa.

A pesquisa abaixo foi realizada por Medeiros (2011, p.50), sendo apresentados relatos de três profissionais da Pedagogia Empresarial que são identificados como A, B e C.

.A primeira profissional A tem 34 anos, é licenciada em Pedagogia e é especialista em educação especial e reside em Serra - ES e iniciou sua trajetória no campo empresarial como estagiária para um projeto piloto com a metodologia Telecurso 2000

A segunda entrevistada (B) tem 36 anos, é licenciada em Pedagogia e especialista em Recursos humanos, reside em São Paulo (SP) está há três meses no campo empresarial. Esta atua em parceria com uma empresa de desenvolvimento humano.

A pedagoga C tem 31 anos, possui especialização em Supervisão, Educação Infantil, Psicopedagogia e Didática do Ensino Superior. Atuou cinco anos no Programa de Atendimento às Vítimas de Exploração e Abuso Sexual, além de

outras violências.

As pedagogas A e B possuem experiência no departamento de Recursos Humanos, nos setores de desenvolvimento de pessoas, treinamento, recrutamento e seleção. Ambas possuem visões semelhantes da Pedagogia Empresarial, o que muda é o contexto de inserção na área, ou seja, a forma como entraram para o mercado de trabalho.

De acordo com sua vivência a pedagoga A descreveu este campo como o de desenvolvimento pessoal e profissional, desenvolvimento da aprendizagem, da produtividade, do empreendedorismo, além de afirmar que a Pedagogia fortalece o vínculo entre empresa e funcionários. Durante os anos que trabalhou na área ela foi orientadora das aulas, em seguida coordenadora, porém anos depois quando foi promovida ao departamento de Recursos Humanos, atuou na área de treinamento e desenvolvimento promovendo treinamentos técnicos e comportamentais para os funcionários, dando palestras de integração semanal para os novos funcionários, cuidou de eventos internos (festas, campeonatos, comemorações familiares), trabalhou também na parte de comunicação (quadro de avisos e jornais internos) e reuniões entre funcionários e a diretoria e por último na área de recrutamento e seleção.

A pedagoga B destaca que a Pedagogia Empresarial é algo inovador, e que se refere ao profissionalismo, uma supervalorização do profissional pedagogo, que, por muitos, acaba se restringindo apenas em sala de aula. Ela destacou que suas funções são de realizar projetos para crescimento da empresa, palestras educacionais para os clientes e a realização da prospecção de clientes.

Quando questionadas se o curso de Pedagogia a preparou para exercer tais funções, a pedagoga A afirmou que o curso de graduação em Pedagogia nunca a preparou para atuar em empresas, visando somente a docência.

Entretanto, a pedagoga B ressaltou que a Pedagogia Empresarial envolve muito mais do que resultados de aprendizagens educacionais, atingindo o sucesso da empresa.

A pedagoga C afirma que o objetivo da Pedagogia Empresarial é estimular as pessoas nos atendimentos para que se desenvolvam pessoalmente e profissionalmente.

É óbvio que algumas funções não correspondem às exercidas em uma empresa

privada, porém percebe-se as semelhanças que existem entre as das pedagogas anteriores que contribuíam a todo momento para a melhoria e capacitação dos funcionários da empresa, além de atividades de recrutamento e seleção de pessoas.

Com base nas respostas das profissionais entrevistadas e no conteúdo abordado até então das funções do pedagogo empresarial, afirma-se a que a Pedagogia Empresarial, ultrapassa as barreiras das questões didáticas nas empresas, pois como visto neste capítulo o pedagogo empresarial pode exercer as funções no departamento de Recursos Humanos e no departamento social das organizações empresariais, entretanto o profissional ainda não é reconhecido como pedagogo empresarial, acredita-se que por falta de pesquisas na área e incentivo das organizações para promoção desta nomenclatura em seus espaços de trabalho.

A seguir apresentamos a pesquisa realizada por Santos e Oliveira (2011, p.13) sobre a atuação do pedagogo do setor de gestão de pessoas na empresa de transporte coletivo Rodoviário Metropolitano, na cidade de Recife.

Os dados coletados nesta pesquisa foram extraídos a partir de visitas a Empresa Rodoviária Metropolitana – PE, especificamente ao setor de RH da organização.

A Rodoviária Metropolitana é uma empresa de transporte urbano de passageiros que atua em quatro municípios da Região Metropolitana do Recife: São Lourenço da Mata, Camaragibe, Recife e Araçoiaba.

De acordo com informações disponíveis seus valores são: Sustentabilidade, Gestão Participativa, Valorização das Pessoas com Espírito de Equipe, Excelência na Gestão dos Serviços, Credibilidade, Lealdade e Transparência. Tem como marca principal a Valorização das Pessoas e o uso intensivo da Tecnologia, evidenciado em programas como: Sistema de Premiação, Profissional Cidadão, Gestão Participativa, 100% da frota rastreada pelo Sistema Gool System que permite gerar relatórios gerenciais em tempo real, além de todos os veículos serem monitorados por câmeras embarcadas, se tornando a primeira Empresa de Transporte Urbano a implantar estes recursos na Região Metropolitana do Recife. É, também, a primeira deste segmento no Norte-Nordeste a ter as duas certificações ISO 9001 e ISO 14001. Hoje atende cerca de 110.000 pessoas por dia, com quase 1.000 profissionais, em 27 Linhas

distribuídas em 11 terminais.

Os profissionais atuantes no departamento de Recursos Humanos desta organização são: três analistas de RH, /sendo uma pedagoga e duas psicólogas/, uma gerente com formação em administração e duas assistentes de RH, formadas em Serviço Social e Secretariado.

5.2 ANÁLISE DOS DADOS

De acordo com os objetivos, a primeira questão aberta feita a pedagoga, foi perguntado a respeito das atividades que desenvolve na empresa. A mesma afirmou que atua o setor de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, porém algumas funções são perpassadas pelas analistas, de acordo com a demanda da organização. Na sua fala podemos perceber que a pedagoga tem uma atuação múltipla:

“(...) hoje tenho como obrigação primeira: a **integração funcional**, então eu faço a integração com a organização, apresento a empresa para aqueles que estão chegando, apresento-lhes as normas; ministro também **treinamento de atendimento**, pois o nosso foco é serviço, então agente precisa atender bem o cliente, e isso acontece para os diversos níveis (líder, supervisor, gestor, motoristas) qualquer nível agente ministra treinamento. E, tenho também a **produtividade** que é um sistema de reconhecimento que a empresa tem, que valoriza o motivacional, as pessoas...ai eu faço esse acompanhamento, nesse sistema agente tem avaliação de desempenho, acompanhamento de experiência, acompanhamento dos resultados, que chamamos aqui de unidade de negócio, e ai isso fica sob minha responsabilidade. Fora isso eu tenho os eventos da empresa, que ficam só sob minha responsabilidade. É também atribuição minha, o **Programa Tele sala** que acontece aqui na empresa, e que hoje eu sou a ponte entre a empresa e a escola, tem uma coordenação pedagógica que veio com o Projeto Telecurso, ai entro com o apoio logístico, vendo como esta funcionando, se esta precisando de alguma coisa, um material (...)”

A competência de atuar em várias áreas por conta da sua formação acadêmica, que lhe proporciona um campo amplo de atuação pedagógica, tem feito do pedagogo um profissional polivalente, e em consequência da natureza do serviço privado e das novas exigências do mercado de trabalho essa função é bastante valorizada.

Na segunda pergunta que dizia respeito a sua atuação no processo de profissionalização, a pedagoga assegurou que a sua participação é ministrando treinamentos, como já fora dito anteriormente, realizando a seleção interna dos profissionais nas escolas de formação, existentes na empresa, onde é dada a oportunidade para um funcionário que tem uma função menor ir para outra função. Por esse motivo constatamos que a atuação da Pedagogia nas organizações

(...) procura favorecer uma aprendizagem significativa e o aperfeiçoamento do capital intelectual para o desenvolvimento de novas competências que atendam ao mercado de trabalho. Isto tudo aliado às competências dos profissionais da área administrativa e psicológica (CADINHA, 2009, p. 32).

Todavia é fundamental que este profissional almeje participar efetivamente desse processo, pois do contrário, isto é, sem o seu engajamento absoluto, se torna difícil conseguir bons resultados. Por isso vale ressaltar que em nossas observações percebemos que o exercício da pedagoga nesse espaço não se limita a uma ação procedimental e técnico profissional. Pois a mesma afirmou que busca fazer a negociação entre os interesses da empresa e as pessoas (seres dotados de sentimentos, desejos, necessidades, limitações, capacidades) que jamais poderão ser confundidos por máquinas. O que nos leva a constatar que sua presença no Departamento de Recursos Humanos das organizações representa a preocupação com o desenvolvimento humano.

A pedagoga relatou que ao final de cada ano é feito um levantamento das necessidades de treinamento, para identificar o que cada área e o que cada função necessita, alguns treinamentos são corriqueiros, que precisam ser mantidos durante todo ano, como direção defensiva para motoristas, e nestes treinamentos específicos (cargo/profissão), há uma parceria com outras organizações.

Referente a relação que a pedagoga estabelece com as outras analistas e as assistentes, percebemos, com base nas respostas dos questionários, que estas profissionais sentem-se confortáveis em trabalhar com a pedagoga, afirmando que a presença dela é um facilitador na condução do trabalho do dia-a-dia.

Nesse sentido Chiavenato (2004) ressalta que o treinamento não deve ser confundido com a ação simples de realizar cursos e transmitir informação. Vai mais além, significa atingir o grau de desempenho desejado pela organização por meio do desenvolvimento permanente dos sujeitos que nela trabalham. Para isso, é necessário criar e desenvolver uma cultura interna própria ao aprendizado. Na quarta pergunta ao ser questionada se as atividades que desenvolve nesta organização se caracterizam como uma prática pedagógica, a pedagoga afirma que sim.

A profissional afirmou que às vezes entra em embate com a organização por conta do período exigido para a apresentação dos resultados no desempenho dos funcionários, e que na maioria das vezes ela precisa de um tempo maior para garantir uma capacitação bem feita, um profissional envolvido nos treinamentos, participante, para que este de fato aprenda e se desenvolva. Porque segundo ela, somente assim o resultado será mais assertivo e duradouro.

Merece ainda destaque o fato que as profissionais que trabalham com a pedagoga reconhecem a importância da sua atuação para a empresa, seja na melhoria do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, seja no desenvolvimento das atividades de formação profissional para os funcionários (treinamentos, projetos de capacitação). Visto que esse fator acarreta na melhoria também dos serviços prestados pela organização o que resulta em crescimento para todos que fazem a empresa.

Não há dúvidas quanto à contribuição da ação da pedagoga dentro da organização. Ficando evidente a importância do seu exercício para o desenvolvimento do RH e da empresa como um todo. Pois esta também é um espaço educativo para o crescimento dos funcionários e da própria empresa, por isso é extremamente relevante o trabalho pedagógico nas organizações, deste profissional cuja principal missão é formar o indivíduo desenvolvendo suas potencialidades e fazendo com ele descubra os seus caminhos.

Ao discutir esta questão, Ribeiro (2008, p.11) acrescenta que:

Considerando-se a Empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas em torno de uma atividade com objetivos específicos e, portanto, como um espaço

também aprendente, cabe à Pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos, tendo sempre como pano de fundo a realização de ideias e objetivos precisamente definidos.

A Pedagogia no espaço organizacional ultrapassa os aspectos instrumentais, pois tem como intuito principal provocar transformações no comportamento dos indivíduos de modo que estes aperfeiçoem tanto a qualidade da sua atuação profissional quanto pessoal. Visto que compreende que o âmbito empresarial é, sobretudo, um lugar de valorização da grandeza e da dignidade humana.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O novo cenário do século XXI nos traz novas perspectivas quanto ao profissional pedagogo, que está saindo do espaço escolar, para então se destacar e inserir em um novo espaço.

Uma nova competência se firma no ambiente organizacional que exige profissionais cada vez mais qualificados e preparados para atuarem em seus recursos humanos.

É notável a presença do PEDAGOGO EMPRESARIAL que está se tornando um diferencial, ganhando espaço em empresas, ONGs, T&D e em qualquer outra área que requer um educador.

Suas atribuições são importantes no ambiente organizacional contemporâneo que requer um trabalhador pensante, criativo, habilidoso e competente com habilidades para resolver problemas e que saibam tomar decisões quando necessárias.

As empresas estão cada vez mais conscientes da necessidade de se ter um profissional qualificado e de que a educação é fundamental para o crescimento da mesma.

A tarefa que o pedagogo exerce dentro das organizações é a de ser o mediador e articulador de ações educativas no processo contínuo de mudanças e da gestão de pessoas, porque gerenciar processos exige novas posturas e valores organizacionais. Todas essas características são fundamentais para empresas que pretendem manter-se ativas e competitivas no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. G. de. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.
- BENNIS, W., NANUS, B. **Líderes. Estratégias para assumir a verdadeira liderança**. São Paulo: Harbra, 1998.
- BERGAMINI, C.W. Motivação: Mitos e crenças e mal-entendidos. **Revista de Administração de Empresas**, nº30, p23 - 34, 1991.
- _____ **Liderança administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.
- CAMBI, F. **Historia da Pedagogia**. São Paulo: Editora UNESP, 1999. (ENCYCLOPAIDEIA).
- CHIAVENATO, I. **GESTÃO DE PESSOAS: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- GRECO, M. G. **O pedagogo empresarial**. Disponível em: <<http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/pemp00.htm>> Acesso em 05/06/14.
- HOLTZ, M. L. **Seja bem sucedido nas relações humanas**. Sorocaba: MH Assessoria Empresarial S/C Ltda, 2004
- _____ **Seja um ótimo professor em 3 tempos**. Sorocaba: MH Assessoria Empresarial, 2002 .
- LIBÂNEO, J. C. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** São Paulo: Cortez Editora, 2001.
- LOPES, I., CADINHA, M. A. **O Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação**. Rio de Janeiro: WAK, 2008.
- RIBEIRO, A. E. do A. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. Rio de Janeiro: WAK, 2008.
- ROBBINS, S. P. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 2000.
- SENGE, P. M. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**. Rio de Janeiro: BestSeller, 2008.
- SOTO, E. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.