

A CONTRIBUIÇÃO DO PEDAGOGO NAS EMPRESAS

Carlos Magnum Pereira¹
Adenilson Mariotti Mattos²

Resumo

Dentre os espaços não escolares, o campo empresarial apresenta-se como uma possibilidade de atuação do pedagogo, tanto em instituição pública, privada, ou em segmentos pertencentes ao terceiro setor. Diante de uma maior visibilidade da atuação desses profissionais nas empresas nesse início do século XXI, o presente trabalho tem como objetivo, a reflexão do papel e a importância da atuação pedagógica desse profissional, no contexto das empresas para capacitação e integração dos funcionários no ambiente empresarial, buscando encontrar o sucesso do mesmo e da empresa. Quanto à abordagem, é uma pesquisa de natureza qualitativa de caráter exploratório-descritivo, tomando como procedimentos técnicos a pesquisa bibliográfica. No término do estudo, constatou-se que a atuação do pedagogo nas empresas, consegue promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários, potencializando suas habilidades e capacidades por meio de técnicas de formação em exercício, da valorização e estímulos específicos, atendendo também às demandas de mercado das organizações.

Palavras-chave: Pedagogia empresarial; Pedagogo; Empresas.

¹ Acadêmico do 7º período do Curso de Pedagogia da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni – FUPACTO. e-mail: carlosmagnumpereira@hotmail.com.

² Professor do Curso de Pedagogia e Educação Física da UNIPAC de Teófilo Otoni; Mestre em Educação, Gestão social e Desenvolvimento Local – Centro Universitário UNA E-mail: adenilsonmariotti@yahoo.com.br.

ABSTRACT

Among the non-school spaces, the business field presents itself as a possibility role of educator in both, public, private, or in segments belonging to the third sector. Faced with greater visibility of these professionals in companies in the early twenty-first century, this paper aims to reflect the role and the importance of this professional pedagogical activity in the context of companies for training and integration of employees in the business environment seeking to find its success and the one of the company. As for the approach, it is a qualitative research of exploratory and descriptive nature, taking as technical procedures, the literature search. At the end of the study, it was found that the role of the educator in enterprises can promote personal and professional development of employees, enhancing their skills and capabilities through training technical in exercise and valuation of specific stimuli, also meeting the demands market organizations.

Key Words : Corporate Education ; pedagogue ; Companies.

1 Introdução

Entendendo que as empresas precisam proporcionar aos seus funcionários oportunidades de aprendizagem enquanto trabalham, estimulando a criatividade em prol do crescimento pessoal/profissional, levando assim a melhoria de serviços e produtos, é necessário existir uma boa orientação e programas de treinamento que contribuam para a sobrevivência no mercado.

Dentro deste contexto o presente trabalho traz uma análise da atuação do pedagogo no ambiente empresarial com o objetivo de apresentar qual a contribuição dessa profissional e seu papel nas organizações. A questão central levantada é: Qual a importância das ações do pedagogo dentro das empresas?

Segundo Vieira (2002) o pedagogo possui espaço nas organizações que percebem que precisam manter um ambiente de aprendizagem constante, sendo um articulador do processo de aprendizagem empresarial continuada, auxiliando na qualificação e capacitação permanente dos recursos humanos.

O artigo é uma revisão de literatura e foi realizado por meio de pesquisas bibliográficas do tema sendo fundamentais os estudos de Almeida (2004), Chiavenato (2009), Duarte (2010), Frizon (2004), entre outros, sendo dividido da seguinte forma: **1.** Introdução; **2.** O pedagogo e suas possibilidades de atuação; **3.** A atuação do pedagogo em ambientes não escolares; **4.** A pedagogia empresarial; **5.** Papel do pedagogo empresarial; **6.** Considerações finais.

2 O Pedagogo e suas Possibilidades de Atuação

Em qualquer ambiente de formação humana, seja escolar ou não escolar, a atuação de um profissional qualificado se faz necessária para lidar com a prática educativa.

A própria Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN, 1996) nº 9.394/96 ao conceituar a educação como um processo formativo que se desenvolve na família, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e em diferentes manifestações culturais aponta outros espaços, para além da escola, como possibilidades de atuação do pedagogo.

A partir da década de 1990 diante dos avanços e demandas da sociedade, especialmente daquelas apontadas pela necessidade de uma educação centrada na formação humana e cidadã, centrada nas dimensões conceituais, procedimentais e atitudinais aponta para a necessidade da incorporação de conhecimentos teóricos amplos, inclusive daquelas que possam ser utilizados no campo das empresas. Muitas demandas perpassam pela necessidade de uma organização de ações e projetos educativos, de aplicação de princípios pedagógicos no contexto do ambiente empresarial para desenvolvimento dos processos interpessoais e ações cooperativas de fortalecimento do grupo para alcançar objetivos comuns. Assim, o pedagogo emerge como um interlocutor que contribua com os processos de transferência teórico-prático, das relações interpessoais e articulação dos processos para o desenvolvimento dos profissionais e da própria empresa.

À medida que a sociedade se tornou tão complexa, há que se expandir a intencionalidade educativa para diversos contextos, abrangendo diferentes tipos de formação necessários ao exercício pleno da cidadania. Nessa perspectiva, as referências e reflexões sobre as diversas formas e meios de ação educativa deverão também constar do rol de atribuições de um pedagogo, e, mais que isto, referendar seu papel social transformador. (CARNEIRO E MACIEL, p. 2, s.d.).

Segundo Frison (2004) estamos constantemente aprendendo e ensinando em diversos espaços, sejam eles formais ou informais, não existindo um modelo exclusivo de educação, ou um lugar restrito para que esta aconteça. O pedagogo exerce papel central nesse processo, por conta de sua formação e possibilidades de

aplicação de técnicas e práticas pedagógicas que contribuam com o desenvolvimento dos trabalhadores no contexto da empresa.

Nessa mesma direção Sá, (2000, p. 173) afirma que “é preciso que a Universidade passe a estudar e formar intelectuais, pedagogos para atuarem com competência epistêmico-política e técnica nestes novos cenários criados nas e pelas relações sociais”.

As Universidades possuem função imprescindível na formação do pedagogo para a atuação nos ambientes do mundo globalizado, e ao discutir isso se deve levar em conta que o trabalho pedagógico estabelece-se em outros locais, cabendo às instituições de formação superior a preparação desse profissional para que um trabalho eficaz seja realizado além dos muros escolares.

3 A Atuação do Pedagogo em Ambientes Não Escolares

O processo de ensino-aprendizagem pode ocorrer em diferentes espaços onde a presença do educador é relevante. Por isso em qualquer ambiente de formação humana, escolar ou não escolar, a atuação de um profissional qualificado se faz necessária para lidar com a prática educativa. Durante muitos anos a ação educativa foi restrita ao ambiente escolar, reduzindo o desempenho do pedagogo à sala de aula.

Convivemos até bem pouco tempo com a visão de uma pedagogia inserida no ambiente escolar, na sala de aula, do profissional da educação envolvido com os problemas da educação formal, uma ideia falsa de que o pedagogo é profissional capacitado devidamente treinado para atuar somente em espaços escolares, é responsável pela formação intelectual das crianças, sempre se envolvendo no cotidiano escolar, com os problemas relacionados à educação formal, propriamente dita. À vida escolar, a educação formal não deixa de ser um foco importante para o pedagogo, mas deixa de ser único (OLIVEIRA, 2004, p.78).

O artigo 1º da Lei Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN, 1996) nº 9.394/96, conceitua a educação como processos formativos que ocorrem em ambientes escolares e não escolares. Enquanto os processos educativos escolares são denominados de educação formal as experiências não escolares são denominadas de não formal e informal.

Esses três processos educativos acompanham a dinâmica mais complexa da sociedade atual, especialmente as necessidades do sistema da incorporação de conhecimentos teóricos que são usados posteriormente em benefícios das empresas no campo da educação não formal.

“O termo educação não formal vem sendo utilizado para designar os processos de ensino e aprendizagem que se realizam a margem do sistema educativo formal.” (CENDALES, 2006)

Já pela educação informal o indivíduo adquire conhecimentos através da sua interação com o ambiente em que está inserido por meio da família, vizinhos, trabalho, meios de comunicação, grupos de amizade, entre outros. É um processo que apesar de não possuir sistema ou método específico, cumpre seu papel educacional, pois resulta no desenvolvimento de valores e conhecimentos que contribuirão na adoção de atitudes, valores e habilidades. (RUBIO, 2007)

Muitas atividades desenvolvidas no circuito das empresas passaram a demandar de uma organização em torno de ações e projetos educativos com maior vínculo entre as dimensões teóricas e aplicação prática concreta. Fomentar projetos para as empresas que corroborassem com um maior vínculo entre dimensões teóricas e práticas em uma base humanista de valorização dos funcionários passou a ser um desafio concreto do pedagogo.

À medida que a sociedade se tornou tão complexa, há que se expandir a intencionalidade educativa para diversos contextos, abrangendo diferentes tipos de formação necessários ao exercício pleno da cidadania. Nessa perspectiva, as referências e reflexões sobre as diversas formas e meios de ação educativa deverão também constar do rol de atribuições de um pedagogo, e, mais que isto, referendar seu papel social transformador. (CARNEIRO E MACIEL, p. 2, s.d.).

Segundo Frison (2004) estamos constantemente aprendendo e ensinando em diversos espaços, sejam eles formais ou informais, não existindo um modelo exclusivo de educação, ou um lugar restrito para que esta aconteça. Nesse contexto, os conhecimentos do pedagogo dos processos e procedimentos pedagógicos podem contribuir com uma maior humanização, autonomia e participação dos sujeitos no contexto das empresas.

Por outro lado, é importante que as universidades desenvolvam processos de aprofundamento dos projetos político-pedagógicos para a atuação nos ambientes

do mundo globalizado. É importante que o trabalho pedagógico estabeleça esse diálogo com a preparação do pedagogo para o exercício de um trabalho eficaz para além dos muros escolares. “É preciso que a Universidade passe a estudar e formar intelectuais, pedagogos para atuarem com competência epistêmico-política e técnica nestes novos cenários criados nas e pelas relações sociais”. (SÁ, 2000, p. 173)

4 A Pedagogia Empresarial

Almeida (2004) afirma que nos últimos 25 anos o mundo e o Brasil sofreram algumas mudanças no processo de estruturação produtiva que levaram os estudiosos, organizações e instituições de ensino a voltarem sua atenção para a necessidade do desenvolvimento de pessoas nas empresas. Essas mudanças estariam associadas à crise do modelo de organização burocrática, apoiando em estruturas hierárquicas de concepção e execução, mando e obediência, que estigmatiza os sujeitos a desenvolverem suas atividades de forma repetitiva e mecânica para a perspectiva de organização flexível, onde as empresas em unidades menores buscam maior diferenciação dos produtos, acordos trabalhista descentralizados, qualificações, iniciativas e conhecimento do trabalhador.

A valorização da capacidade de iniciativa e decisão do trabalhador passa a ser um fator decisivo para empresas. Nesse contexto Macedo (2007, p.50) destaca a importância da valorização do capital intelectual por parte das organizações na geração de inovações que capazes de dinamizar o sistema produtivo e as próprias dimensões socioculturais das organizações.

Com o desenvolvimento tecnológico a força física tem sido cada vez menos necessária no trabalho, e as atividades que envolvem as habilidades mentais têm ganhado campo. Chiavenato (2005) ressalta que a atividade humana tem deixado de lado o trabalho pesado, repetitivo para dar importância a criatividade e inovação. O trabalho deixou de ser um simples fornecedor de mão de obra para fornecer conhecimento aliados a outras capacidades.

Segundo o mesmo é importante que as empresas busquem valorizar as pessoas, preocupando-se com as características de cada empregado, além de estimular a criatividade e o espírito de equipe e o empreendedorismo.

Nesse cenário a educação assume papel relevante na reestruturação do mundo do trabalho, especialmente por meio dos processos de formação continuada

que estimule a formação em serviço do trabalhador, sua capacidade de iniciativa e inovações apoiadas nas próprias experiências tácitas do trabalhador. O pedagogo desempenha papel relevante na sistematização dessas e socialização dessas experiências de modo que sejam apropriadas com parte de uma nova cultura organizacional.

É importante por parte desse profissional o domínio de bases teóricas e metodológicas sólidas que estimule a organização cooperativa e os processos de comunicação intersetorial dos processos de gestão, estimulando a elaboração e consolidação de planos e projetos de trabalho que melhorem a atuação dos funcionários conseqüentemente, do desempenho das empresas. (ALMEIDA, 2004)

Ainda segundo Almeida (2004) a pedagogia voltada para as organizações deve promover tanto o crescimento da organização quanto o desenvolvimento humano, ou seja, o crescimento da empresa deve estar em consonância com o próprio crescimento pessoal e valorização dos trabalhadores. .

Nesse contexto a atuação do pedagogo no contexto da empresa tem como centralidade duas questões principais: o desenvolvimento da empresa por meio do fortalecimento da cultura organizacional dos processos colaborativos e intersetoriais e o desenvolvimento humano dos sujeitos envolvidos com o processo.

“As organizações bem sucedidas são aquelas que sabem conquistar e motivar as pessoas para que elas aprendam e apliquem seus conhecimentos na solução dos problemas e na busca da inovação rumo a excelência” (KOULOPOULOS, 1997 apud CHIAVENATO, 2009, p.134).

É importante no contexto da pedagogia empresarial construir um ambiente motivador que estimule o bom andamento das atividades de trabalho e conquista das metas da organização (empresa), bem como, capaz de reconhecer e valorizar as potencialidades, diferenças e necessidades dos trabalhadores, maximizando as contribuições de todos os sujeitos no contexto da organização. Assim, consiste numa atuação articulada com o desenvolvimento humano, especialmente das inteligências interpessoal e intrapessoal.

Quando se fala de inteligência intrapessoal entende-se que é a capacidade de compreensão de si mesmo percebendo-se e tendo meios para administrar capacidades de autoestima e automotivação. Já a interpessoal é aquela que se manifesta na compreensão do outro, uma descoberta de leitura das pessoas com as

quais convivemos, despertando a sociabilidade baseada na compreensão. (ANTUNES, 2003)

Almeida (2004) ressalta em sua obra que existe uma diversidade de inteligências nas organizações e uma empresa pode ser vista como um ambiente que possui inteligências essenciais ao domínio e responsabilidade de seu capital humano.

Ao trabalhar o desenvolvimento do capital humano pode-se direcionar a aquisição de competências específicas que farão fluir as habilidades inatas da corporação para a execução de determinadas ações como, por exemplo, o relacionamento com os clientes (relação interpessoal), o equilíbrio dentro da empresa (relação intrapessoal), a projeção de sua imagem (inteligência pictórica) e assim sucessivamente. A inteligência empresarial corporativa de se desenvolve com a ajuda do meio no qual ela se encontra inserida. (p. 132)

Sendo assim o entendimento do comportamento humano e as relações que este constrói consigo e com o outro, permite uma compreensão melhor sobre a liderança e como esta se constitui nos espaços empresariais. (RIBEIRO, 2008)

5 Papel do Pedagogo Empresarial

O pedagogo no contexto das empresas é um profissional que está ligado de forma direta ao desempenho produtivo das pessoas, se responsabilizando pelo desenvolvimento das habilidades, competências e capacidades envolvidas no processo. Seu objetivo principal é o desenvolvimento comportamental do grupo, levando-o a uma melhora dos relacionamentos interpessoais. (FERNANDES, 2004)

De acordo com Almeida (2004) o papel do pedagogo empresarial está aberto, sendo amplo e extrapolando as técnicas que estabelecem as políticas educacionais no ambiente escolar. Este profissional domina conhecimentos e práticas que, se somadas à experiência de profissionais de áreas diversas, tornam-se poderosos instrumentos na gestão de 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)

Ainda segundo Fernandes (2004) no cenário de mudança das empresas é que se encontra o espaço de atuação do pedagogo empresarial, promovendo o conhecimento e as habilidades que capacitam as pessoas para o enfrentamento dos desafios, através da aprendizagem organizacional.

Trevisan (2003) afirma que no momento atual, um dos grandes desafios apresentados às empresas é o trabalho em equipe. Por isso o pedagogo passa a desempenhar função especial na motivação, articulação e mediação do sistema educacional, com o intuito de atender as demandas de mercado além de promover o crescimento pessoal e profissional dos empregados.

Nesses espaços o pedagogo empresarial passa a ter como desafio a mediação dos processos educativos, sejam eles formais ou não formais, e a realizar intervenções pedagógicas para fomentar práticas educativas, que visem à promoção de uma atmosfera em que diversos saberes são compartilhados para gerar o conhecimento organizacional. A partir das construções desses saberes é que os sujeitos passam a perceber que eles são os agentes da sua própria trajetória de vida pessoal e profissional, apoiando, de maneira direta, para o desenvolvimento da organização em que atuam. (DUARTE; CABRAL, 2010, p. 95)

As empresas veem o pedagogo com um olhar diferente, pois este profissional detém um saber que lhes são interessantes, “e esse saber está ligado ao conhecimento do processo de aprendizagem, técnicas, de recursos, de formas para que o processo de aprendizagem dentro da organização se dê da melhor forma possível”. (URT, 2004, p. 4)

Nesse sentido Duarte e Vieira (2010) ainda corroboram com esse pensamento quando salientam que, em uma empresa, com o intuito de promover a mudança da cultura organizacional, o pedagogo deve promover espaços de formação permanente e continuada, para que as construções da aprendizagem ocorram tanto no âmbito pessoal como profissional, desenvolvendo nos funcionários a capacidade de gestão de seus próprios processos de trabalho por meio desse clima constante de aprendizagem.

6 Considerações Finais

O processo educativo pode ocorrer em vários espaços, e a presença do educador é importante, pois em qualquer lugar onde existe a formação humana, sendo escolar ou não, um profissional qualificado é relevante.

O pedagogo não é capacitado para atuar apenas em espaços escolares, e a empresa se torna um ambiente de inserção desse profissional. Diante das mudanças ocorridas na sociedade nos últimos anos as organizações passaram a necessitar de uma organização em torno de projetos educativos e ações que contribuíssem com a valorização dos profissionais e crescimento interno.

Sendo assim é importante que os cursos de formação superior deem aos estudantes de pedagogia a preparação necessária para o exercício do trabalho além muros escolares, formando profissionais intelectuais que atuem com competência nesses novos cenários criados pelas demandas da sociedade.

Dentro das empresas a educação assume papel relevante na organização do mundo do trabalho, pois consegue por meio de processos de formação continuada a formação dos trabalhadores, melhorando suas capacidades e habilidades.

Diante disso a pedagogia voltada para o mundo das organizações tem o dever de promover o crescimento tanto das empresas quanto dos funcionários por meio da valorização do indivíduo, construindo um ambiente de trabalho motivador que consegue estimular o andamento das atividades conquistando metas e maximização da contribuição de todos os sujeitos envolvidos no processo.

O pedagogo empresarial deve criar condições onde os funcionários consigam aprender e dominar novos conhecimentos para a apropriação deles. Sua atuação extrapola a técnicas estabelecidas nos ambientes escolares, pois por meio de práticas específicas a gestão de pessoas é melhorada bem como as relações intrapessoais e conseqüentemente as interpessoais.

Nesse sentido pode-se afirmar que por meio da aprendizagem organizacional, desafios são vencidos e problemas são sanados através da motivação, articulação e mediação que esta promove, além de terem as demandas de mercado atendidas e o crescimento pessoal e profissional dos empregados garantida.

7 Referências

ALMEIDA, Marcos Garcia de. **Pedagogia Empresarial: Saberes, Práticas e Referências** – Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

Antunes, Celso. **Jogos para a estimulação das múltiplas inteligências**. 12.ed. Rio de Janeiro: Vozes,2003.

CARNEIRO, Isabel Magda Said Pierre; MACIEL, Maria José Camelo. **Pedagogia e Pedagogos em diferentes espaços: interdisciplinaridade pedagógica**. (s.a.)

CENDALES, L; MARINÕ, G. **Educação não-formal e Educação Popular**. São Paulo: Loyola, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e competência: gerenciando o seu maior capital**. São Paulo: Saraiva, 2009.

DUARTE, Andréa Novo; CABRAL, Sueli Maria. **Ações, reflexões e desafios na formação do pedagogo na contemporaneidade**. Organizadoras: Denise Arina Francisco e Elaine Cristina Araújo Schneider – Novo Hamburgo: Feevale, 2010.

FERNANDES, Marlene. **Pedagogia em Conexão**. Organização: Cacilda Maria Zorzo; Lauraci Dondé da Silva e Tamara Polenz. – Canoas: Ed. ULBRA, 2004.

FRISON, Lourdes Maria Bragagnolo. **O pedagogo em espaços não escolares: novos desafios**. Ciência. Porto Alegre: n. 36, p. 87-103, jul./dez. 2004.

MACÊDO, Ivanildo Izaias de; et al. **Aspectos comportamentais de gestão de pessoas**. 9.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

OLIVEIRA, Maria Edna Sabina de. **O pedagogo em espaços não escolares**. Revista acadêmica Alfa. v 1 n 1. Maio/outubro 2004. Disponível em: <http://www.alfa.be/revista/artigo>>. Acesso em: 25 março 2014

RIBEIRO, A. E. A. **Temas Atuais em Pedagogia Empresarial: aprender para ser competitivo**. 2ª e.d. Rio de Janeiro: WAK, 2008.

RUBIO, Kátia (org.). **Educação Olímpica e Responsabilidade Social**. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2007.

SÁ, Ricardo Antunes. **Pedagogia: Identidade e formação**. O trabalho pedagógico nos processos educativos não escolares. Educar. Curitiba: n. 16, p. 171-180, 200.

TREVISAN, Neiva Vieira. **Formação do Educador para Pedagogia nas Empresas**. Cadernos. Ed. 2003 – Nº 21 Disponível em: www.ufsm.br/revistaeducacaoespecial . Acesso em: 02 Abril 2014.

URT, S.C; Lindquist, R.N.M. **O Pedagogo na Empresa: Um novo personagem nas novas formas de sociabilização do trabalho?** In: ANPED SUL, 2004, Curitiba – PR. Anped Sul. Curitiba: Editora da PUC/PR, 2004. v. 1. P. 1-14.

VIEIRA, Alboni Marisa Dudeque Pianovski. **O Pedagogo e a Aprendizagem Empresarial.** Tuiuti: Ciência e Cultura, n. 28, FCHLA 04, o. 11-44, Curitiba, mar. 2002. Disponível em:
http://utp.br/tuiuticienciaecultura/ciclo_2/FCHLA/FCHLA%2028/PDF/art%201.pdf.
Acesso em: 06/05/14