

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: Reconhecer sobre a pedagogia empresarial com foco na importância da atuação do pedagogo em ambientes corporativos

VELOSO, NÁTHALY REGINA DUDA

RU: 2173852

Orientadora: ELAINE OLIVEIRA SANTOS (576398)

RESUMO

A presente pesquisa abordou o tema Pedagogia Empresarial e problematizou como o pedagogo contribui com sua atuação em ambientes corporativos. Essa questão se justificou por reconhecer que por meio de suas técnicas pedagógicas, o pedagogo tem como objetivo contribuir na formação de colaboradores em ambientes empresariais. Desse modo dispõe como pretensão aplicar recursos cientificamente comprovados para desenvolver pessoas nas organizações, planejando e facilitando a aprendizagem, expandindo conceitos importantes para a performance no trabalho e provocando mudanças comportamentais não só no ambiente profissional, mas para a vida pessoal assim tornando esse indivíduo um cidadão melhor. Assim, os estudos dessa pesquisa expõem, além do objetivo geral que é reconhecer sobre a pedagogia empresarial com foco na importância da atuação do pedagogo em ambientes corporativos, três objetivos específicos, sendo eles: pesquisar sobre a história da Pedagogia Empresarial, realizar uma busca no que se refere à atuação profissional do pedagogo no ambiente corporativo e demonstrar ações pedagógicas desenvolvidas por pedagogos em ambientes corporativos. A metodologia de pesquisa realizada foi de referência bibliográfica e qualitativa. A fundamentação teórica foi organizada em três capítulos e para cada um foram apresentados dois autores principais além dos secundários sendo eles no primeiro Libâneo (1994) e Holtz (1999), no segundo Lopes (2009) e Ribeiro (2021) e no terceiro Libâneo (2001) e Chiavenato (2004). Como resultados e considerações os estudos trouxeram com respostas ao problema que o profissional pedagogo empresarial nos dias de hoje possui um reconhecimento, com a sua atuação proporciona melhorias nos ambientes corporativos tanto comportamentais como aumento de resultados esperados pelas empresas e com suas técnicas e habilidades desenvolve cada vez mais profissionais bem qualificados.

Palavras Chaves: Pedagogia. Pedagogia Empresarial. Ambiente Corporativo. Gestão de Pessoas.

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa procurou a ressaltar como o pedagogo contribui com sua atuação em ambientes corporativos.

Teve como objetivo geral expor como reconhecer sobre a pedagogia empresarial com foco na importância da atuação do pedagogo em ambientes corporativos. Os objetivos específicos desta pesquisa foram apresentar a história da Pedagogia Empresarial, exibir no que se refere à atuação profissional do pedagogo no ambiente corporativo e demonstrar as ações pedagógicas desenvolvidas por pedagogos em ambientes corporativos.

Cada objetivo específico teve a pesquisa realizada em sua fundamentação teórica e trouxe dois autores principais mais secundários, estão organizados em três capítulos consecutivamente. No primeiro capítulo exibe sobre a história da pedagogia empresarial, fundamentado nos autores Holtz (1999), que criou o termo Pedagogia Empresarial através da atuação do pedagogo em diferentes contextos e na década de 70 e o designou como atividades de incentivo ao desenvolvimento profissional e pessoal dentro das organizações e Libâneo (1994) expondo que “o campo de atuação do profissional formado em pedagogia é tão vasto quanto são as práticas educativas na sociedade. Em todo lugar onde houver uma prática educativa com caráter de intencionalidade, há aí uma pedagogia”.

No segundo capítulo a pesquisa apresenta a atuação profissional do pedagogo no ambiente corporativo: onde a atuação do pedagogo fica evidente que com as suas habilidades, conhecimentos, competências e as atitudes indispensáveis reflete uma grande melhoria na produtividade nas empresas. Como embasamento teórico onde Ribeiro (2021) expõe que “este profissional tem como finalidade principal provocar mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto a qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal. A pedagogia empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação a estruturação das mudanças quanto em relação a ampliação e a aquisição de conhecimento no espaço organizacional”. E também é apresentado o ponto de vista do Lopes (2009, p. 63), que expõe papel do pedagogo empresarial “deve ser o profissional conhecedor profundo de estratégias de aprendizagem, em especial tendo a responsabilidade de desenvolver a capacidade de verbalização, de organização de pensamento, além do

entendimento de uma parte ou do todo que envolve o processo de gestão e coordenação de pessoas, área hoje fundamental no campo da administração”.

E no terceiro capítulo o objetivo foi demonstrar ações pedagógicas desenvolvidas por pedagogos em ambientes corporativos com referências do Libâneo (2001, p. 154), fala que “a sociedade atual é eminentemente pedagógica, ao ponto de ser chamada de sociedade do conhecimento”. Lembrando que o conceito “sociedade do conhecimento”, define um tipo de sociedade que possui capacidade de pesquisar, inovar e produzir informações. E os benefícios da Gestão de pessoas e a Pedagogia Empresarial proporcionam o caminho que permite a colaboração eficaz de pessoas, para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Logo, a variável pessoal dentro de uma organização pode aumentar ou reduzir as forças e fraquezas, dependendo da forma como são vistas e tratadas dentro do ambiente, sendo fonte de sucesso ou de problemas (CHIAVENATO, 2004).

Os estudos realizados possibilitaram o entendimento sobre como surgiu o a atuação de pedagogos no contexto da Educação Corporativa, quanto é importante as suas ações e como as habilidades de um profissional pedagogo pode contribuir no ambiente empresarial. A seguir é apresentada a metodologia, a fundamentação teórica e as considerações desenvolvidos no percurso da pesquisa.

METODOLOGIA

A pesquisa realizada é de forma bibliográfica e qualitativa. De acordo com Severino:

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos. (SEVERINO, 2017, p.93).

Referente a pesquisa qualitativa Severino afirma:

São várias metodologias de pesquisa que podem adotar uma abordagem qualitativa, modo de dizer que faz referência mais a seus fundamentos epistemológicos do que propriamente a especificidades metodológicas. (SEVERINO, 2017, p.90).

Sendo utilizados leituras de livros, artigos e páginas da internet, buscando conhecer, relacionar e identificar a contribuição dos jogos e brincadeiras no processo de ensino e aprendizagem na educação básica em ambientes físicos e digitais.

CAPÍTULO 1 - HISTÓRIA DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL.

O termo pedagogia tem origem grega, ela deriva das palavras paidós (criança) e agogé (condução) e se referia, em um primeiro momento, ao ato de conduzir a criança a seu preceptor.

No Brasil ocorreu a iniciação de implantação do curso de pedagogia em 1939, quando o governo federal promulgou o decreto-lei n. 1.190/39, criando o curso de Pedagogia através da Faculdade Nacional de Filosofia (FNFI). Ao ser desenvolvido, o curso propendia à formação de bacharéis em Pedagogia para completarem os cargos técnicos em educação, quando licenciado os pedagogos poderiam lecionar nas escolas normais instituições responsáveis pela formação de professores primários. Deste modo, os cursos de Pedagogia passaram a ser objeto de disputa para a formação do professor primário e de crítica devido à sua natureza e função.

Em 1962 ocorreu um marco nesta data, com a aprovação do parecer do Conselho Federal de Educação (CFE) - 251/62, determinando um novo currículo mínimo e nova duração para o curso. Mesmo tendo a reformulação, o curso manteve a duplicidade entre bacharelado e licenciatura. Com a Reforma Universitária de 1968 (lei n. 5.540/68), houveram mudanças significativas para o curso de Pedagogia, que deixou de fazer parte da Faculdade de Filosofia para integrar a Faculdade de Educação. Sendo assim em 1969, com a aprovação da CFE - 252/69, que veio acompanhado da resolução CFE nº. 2/1969, estabelecendo um currículo mínimo e outra duração para o curso.

Desde então, o curso de Pedagogia foi fracionado em habilitações técnicas, gerando especialistas voltados aos trabalhos de planejamento, supervisão, administração e orientação educacional. Com isso as habilitações passaram a definir o perfil profissional do pedagogo.

Outro marco, é a resolução do Conselho Nacional de Educação (CNE) nº 1, de 10/04/2006, que fixou diretrizes curriculares, instaurando uma nova fase para o curso

no que diz respeito à formação dos profissionais da educação. Onde o pedagogo passa a assumir o perfil de um profissional capacitado para trabalhar no ensino, na organização e na gestão do trabalho pedagógico em diferentes contextos educacionais.

Através da atuação do pedagogo em diferentes contextos, surgiu o termo Pedagogia Empresarial que foi criado pela professora Maria Luiza Marins Holtz na década de 70 e o designou como atividades de incentivo ao desenvolvimento profissional e pessoal dentro das organizações (PIRES; MOURA, 2013).

O termo teve origem no contexto em que o pedagogo passou a atuar nas organizações. Em outros termos, no final de 1960.

“com o desenvolvimento econômico da sociedade, o pedagogo tornou-se um profissional qualificado para conciliar educação e política para o desenvolvimento industrial e qualificar a mão de obra com baixa escolaridade por meio de treinamentos, planejamentos e avaliações dentro das organizações” (PIRES; MOURA, 2013).

Em 1980 no final da década, ocorreu uma redução no número de pedagogos dentro das empresas, por conta do cancelamento de apoio financeiro às organizações, pelos órgãos governamentais. Logo por volta de 1990, devido aos avanços tecnológicos, o pedagogo retornou às empresas para gerir o conhecimento de funcionários com baixa escolaridade. Então, foi “realizado treinamentos, planejamentos e avaliações com um número considerado de pedagogos trabalhando atendendo os interesses e as necessidades das organizações” (PIRES; MOURA, 2013).

Sendo assim o pedagogo empresarial passa, então, a ganhar espaço nas empresas para atuar no departamento de recursos humanos, na área de treinamentos e desenvolvimento de pessoas, responsabilizando-se pela preparação e formação de mão de obra, atendendo às exigências e às peculiaridades dos indivíduos e da organização. Segundo Libâneo (2005):

É quase unânime entre os estudiosos, hoje, o entendimento de que as práticas educativas estendem-se às mais variadas instâncias da vida social não se restringindo, portanto, à escola e muito menos à docência, embora estas devam ser a referência da formação do pedagogo escolar. Sendo assim o campo de atuação do profissional formado em pedagogia é tão vasto quanto são as práticas educativas na sociedade. Em todo lugar onde houver uma prática educativa com caráter de intencionalidade, há aí uma pedagogia. (LIBÂNEO, 2005, p. 51)

Logo essa referência apresenta como a pedagogia fora do ambiente escolar é extenso e importante. Quanto mais as empresas reconhecem a importância do pedagogo no ambiente corporativo ele está investindo na educação e qualificação do profissional dele.

Com relação a isso as escritoras Juliana Marques de Carvalho e Carolina Modena da Silva (2016) expuseram que:

O processo educativo tende a se transformar para acompanhar as constantes mudanças da sociedade, cenário no qual as empresas também começam a investir em educação. Assim, a formação do profissional que irá desenvolver as atividades e os treinamentos deve estar relacionada com a educação, para que o mesmo consiga situar os indivíduos nas tarefas por ele desempenhadas e também como deve proceder no local de trabalho. O pedagogo poderá utilizar seu conhecimento para desenvolver o colaborador de maneira individual, considerando suas habilidades, conhecimento e capacidade necessários para executar tarefas. (CARVALHO E SILVA, 2016, p 14)

A área empresarial adquirindo profissionais pedagogos, possui uma facilidade maior em desenvolver os seus funcionários. No ano de 1999, Holtz definiu que “a pedagogia empresarial é responsável pelo desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores dentro de um ambiente empresarial, o que em muitas empresas também é chamado de Educação Corporativa”.

Essa educação corporativa é interligada com o a teoria de Abrantes (2009, p. 32), que expõe que “a proposta da pedagogia empresarial é ajudar as empresas a “aprender a aprender”, pois defende o conceito das organizações que aprendem” (learning organization).

A pedagogia empresarial ou pedagogia do trabalho desenvolve atividades de orientação. De acordo com Ribeiro (2010, p. 32), “condução e operacionalização da educação do trabalhador nas empresas e relata que, além de desenvolver as atividades pedagógicas e educacionais, tem o dever de orientar e conduzir a educação do trabalhador no espaço empresarial”.

A educação corporativa ocorre no processo de desenvolvimento de funcionários que busca inovação e melhorias nas empresas. Logo Silva (2012) expõe que:

A Pedagogia Empresarial é a parte da Pedagogia aplicada às relações existentes em uma empresa, independentemente de seu porte, com vistas a gerar mudanças no comportamento de seus integrantes, de modo a melhorar a atuação profissional, pessoal, familiar e interpessoal. As atribuições tradicionalmente ligadas ao Departamento de Recursos Humanos cabem ao pedagogo, cujos conhecimentos o qualificam a interagir com todos os setores da empresa. (SILVA, 2012, p. 20)

O Pedagogo Empresarial desempenha sua função com propósito de provocar mudanças em favor dos funcionários, empresa e clientela. Sua prática ocorre por meio de treinamentos, palestras, cursos, educação continuada, testes de aptidão, avaliações, observações, atividades envolvendo os funcionários e seus familiares, em uma mesma empresa, filiais, eventos promocionais e comerciais, entre outros. Dessa forma o Pedagogo Empresarial contribui com a valorização dos saberes existente além de intervir positivamente na qualificação constante dos funcionários, melhorando as práticas produtivas, possibilitando uma formação constante em termos de referenciais e valores diversificados.

Entende-se que nos dias de hoje o pedagogo empresarial pode trabalhar dentro de uma organização, em conjunto com a área de recursos humanos, ou também prestar serviços de consultoria. A empresa contrata um pedagogo por conta da sua qualificação para atuar promovendo motivação, engajamento, clima organizacional, produtividade e qualidade para os colaboradores. O perfil solicitado de um profissional pedagogo empresarial é ser proativo, dinâmico, atualizado, criativo, ousado, e principalmente ter conhecimento dos objetivos traçados pela empresa que atua, afim de alcançar resultados de excelência. O instrumento de educação empresarial surgiu para promover a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe, etc. Este tipo de pedagogia busca estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem e apropriação de conhecimentos para os colaboradores da empresa que fazem parte.

CAPÍTULO 2 - ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO PEDAGOGO NO AMBIENTE CORPORATIVO.

A pedagogia empresarial realiza ações que envolvem o recrutamento e seleção na área de recursos humanos, bem como nas relações interpessoais, com objetivo de contextualizar a pedagogia dentro do ambiente corporativo. Logo essa ação do profissional pedagogo proporciona transformações que vem ocorrendo mudanças no cenário empresarial, que agora exige profissionais com competências diferenciadas, formação e constante capacitação. Com isso Libâneo (2001, p. 154), fala que “a sociedade atual é eminentemente pedagógica, ao ponto de ser chamada de sociedade do conhecimento”. Lembrando que o conceito “sociedade do

conhecimento”, define um tipo de sociedade que possui capacidade de pesquisar, inovar e produzir informações.

O pedagogo atuando no meio corporativo tem como objetivo proporcionar o local de trabalho em um ambiente de aprendizagem, onde realiza um desenvolvimento nos colaboradores de aderirem competências diferenciadas, com formações e capacitações que os auxiliam na melhoria de novos hábitos. O desempenho do profissional nessa área é elaborar um papel estratégico nesse contexto, buscando métodos e formas que garantam o conhecimento e tenham uma aprendizagem qualificada, promovendo suporte e estruturação do espaço organizacional, com propostas para um desempenho positivo dos colaboradores e conseqüentemente da empresa. Como ressalta Ribeiro (2021):

Este profissional tem como finalidade principal provocar mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto a qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal. A pedagogia empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação a estruturação das mudanças quanto em relação a ampliação e a aquisição de conhecimento no espaço organizacional. (RIBEIRO, 2021, apud FERREIRA, p. 11)

A atuação do pedagogo no ambiente corporativo fica evidente com as suas habilidades, conhecimentos, competências e as atitudes indispensáveis reflete uma grande melhoria na produtividade nas empresas. Ribeiro (2008, p. 06), indica que o perfil do “pedagogo empresarial pode ser traçado a partir de três competências básicas. Sendo elas, em primeiro lugar, a capacidade de trabalhar em equipe, que consiste na regulação indispensável a própria equipe, visto se tratar da influência sobre o comportamento e as decisões dos demais”.

Podendo demonstrar que se aborda a capacidade de liderar, envolvendo o entendimento a respeito do valor da contribuição, enquanto elemento garantidor do equilíbrio do time, promovendo nas pessoas o entendimento e a prática do espírito de equipe, do bom senso e capacidade de negociação dos problemas além de suas habilidades e empatia.

A segunda competência de acordo com Ribeiro (2008, p. 08) “é que a capacidade de coordenar um grupo de trabalho e conduzir reuniões, o que significa dar vida a equipe; o que exige a reflexão e percepção cuidadosa a respeito do comportamento do grupo, assim como aprofundamento sobre as dimensões da organização de reuniões”. Nessa perspectiva o profissional se dispõe a ser visto como

um líder e não enquanto um ditador que determina sem diálogo, sem discussão, ou seja, não comanda, “manda”.

Outra competência destacada é a de enfrentar e analisar em conjunto situações complexas, práticas e problemas profissionais, competência está relacionada a capacidade de afastar as insatisfações por meio da autonomia e da negociação, exigindo maturidade, estabilidade e serenidade, bem como a efetiva capacidade de mediação, no sentido de obter maior clareza sobre os desafios que se constituem.

Sabe-se que nem sempre as pessoas estão acostumadas ou preparadas para mudanças e inovações e a atuação do pedagogo no ambiente corporativo emerge como importante na área de gestão de pessoas, em especial na possibilidade de desenvolver a criatividade; promovendo ações para encorajar e tornar viável a mudança; definir, por meio do planejamento participativo, objetivos claros e racionais ; impulsionar novas ideias e viabilizar a interação efetiva; além de proporcionar um clima organizacional favorável à liberdade e ao reconhecimento pessoal de todos os colaboradores. Lopes (2009), fala que o pedagogo empresarial:

deve ser o profissional conhecedor profundo de estratégias de aprendizagem, em especial tendo a responsabilidade de desenvolver a capacidade de verbalização, de organização de pensamento, além do entendimento de uma parte ou do todo que envolve o processo de gestão e coordenação de pessoas, área hoje fundamental no campo da administração. (LOPES, 2009, p. 63)

Logo, com essa concepção identificamos que o pedagogo possui uma característica de capacitar profissionais de uma forma mais diversificada possibilitando ser algo prazeroso. Lopes (2009), apresenta que possui uma exigência nessa concepção que é:

[...] estudar/conhecer o produto e/ou o serviço e agregá-lo ao paradigma, para realmente promover o desenvolvimento pessoal e, conseqüentemente, o empresarial, ou seja, você conhece bem o produto, o serviço, toda sua cadeia de produção, de divulgação. Isto tudo associado a uma cadeia consistente que é proporcionada pela escolha e pelo conhecimento do paradigma leva ao desenvolvimento pessoal, individual, o que leva ao desenvolvimento empresarial porque toda empresa é feita por pessoas. (LOPES, 2009, p. 59)

O pedagogo empresarial, consegue aprimorar o desenvolvimento com a sua atuação no ambiente corporativo, aplicando as suas competências, criatividade de para criar ações que agreguem valor diante de novas situações e a capacidade de ter um plano de ação eficiente nos problemas e conflitos que identificou no ambiente empresarial.

Cadinha (2009), relata sobre novas competências exigidas no mundo moderno do pedagogo empresarial que:

[...] a uma ponte entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias organizacionais. Isto porque, como já foi abordado, a pedagogia é a ciência que estuda de forma sistematizada o ato educativo, isto é a prática educativa concreta que se realiza na sociedade. [...] Assim [...] no mundo empresarial, surge a pedagogia empresarial, um ramo da pedagogia que se ocupa em delinear frentes para que ocorra o desenvolvimento dos profissionais, como um diferencial entre as empresas. (CADINHA, 2009, p. 32).

Um aspecto constantemente presente nas teorias que versam a respeito da pedagogia empresarial, assim como, da identidade do profissional pedagogo empresarial trata-se da questão ético-profissional. Desta forma o pedagogo aplica seus valores humanos e comportamentos que resulta em uma postura transparente nas atividades propostas, seguindo às regras, convicções e limites, que sejam impostos por leis ou surgidos pelas decisões sociais no ambiente empresarial.

Com isso Ribeiro (2008, p. 62) destaca sobre a importância de um profissional pedagogo se associar no ambiente corporativo com “as áreas administrativas colaborando com o setor de treinamento, em especial no desenvolvimento de programas de levantamentos de necessidades de formações, na adaptação de metodologias da informação, comunicação e na valorização das experiências já adquiridas pelos colaboradores” sempre apresentando melhorias profissionais e pessoais para os colaboradores das empresas.

CAPÍTULO 3 - AÇÕES DESENVOLVIDAS EM AMBIENTES CORPORATIVOS.

O profissional pedagogo com as suas ações nos ambientes corporativos tem como objetivo desenvolver pessoas. Desta forma ele apresenta as atividades propostas e algumas ferramentas de trabalho no meio corporativo, com melhorias nas relações interpessoais, estimula a criatividade e a participação ativa a atender às demandas individuais e coletivas: capacitação técnica, melhor comunicação e estabelecimento da confiança entre os colaboradores.

Normalmente o pedagogo inicia as suas estratégias nos ambientes corporativos através do entendimento da empresa como um mecanismo vivo, e a gestão de pessoas. Lembrando que a Gestão de Pessoas, organização pessoal dos profissionais são alguns dos principais ambientes de atuação do profissional de pedagogia na área corporativa.

De acordo com Chiavenato (2009, p. 45), “existe uma variedade imensa de organizações, podendo ser elas empresas industriais, empresas comerciais, organizações de serviços (bancos, hospitais, universidades, assistenciais, etc.), organizações militares, prestação de serviços”. Quer dizer que, existem diversos tipos de organizações, com os mais distintos objetivos em comum de serem alcançados.

As organizações são manipuladas pelo contexto social em que estão inseridas, assim como também inspiram de maneira positiva ou negativa a sociedade ao seu redor. Segundo Lacombe (2011):

“dentro de uma organização há tanto elementos humanos, como também materiais empenhados em atividades orientadas para resultados. Na transformação provocada pelos elementos humanos e os materiais, a serem transformados, existem processos envolvidos por sistemas de informação e influenciados por um ambiente externo, no qual a organização interage permanentemente”. (LACOMBE, 2011, p. 46)

As organizações podem ser consideradas, conforme Chiavenato (2009, p. 48) apresenta, como “sistemas abertos”. Esse sistema são “um conjunto de elementos dinamicamente relacionados que desenvolvem uma atividade para atingir determinado objetivo ou propósito”. Um sistema, sendo ele qual for, opera sobre matéria, energia ou informações obtidas do ambiente constituindo insumos ou entradas de recursos necessários para que o mesmo comece a operar.

Chiavenato (2009), aponta a seguinte dúvida:

Caso a organização cresça sendo bem-sucedida, há um aumento dos recursos e entre eles existem as pessoas, na tentativa de administrar esse número de indivíduos, amplia-se os níveis hierárquicos de uma organização. Com o surgimento dos níveis hierárquicos ocorre em consequência um gradativo distanciamento entre as pessoas, de seus objetivos pessoais, dos objetivos da cúpula da organização, e dos objetivos organizacionais. (CHIAVENATO, 2009, p. 49)

Sendo assim, esse afastamento produz um conflito entre os objetivos pessoais dos integrantes com os dos objetivos organizacionais da alta direção, para se obter um equilíbrio nestes processos cabe aos profissionais da Gestão de pessoas e Pedagogia Empresarial trabalhar como um mediador neste processo.

A Gestão de pessoas e a Pedagogia Empresarial proporciona o caminho que permite a colaboração eficaz de pessoas, para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Logo, a variável pessoal dentro de uma organização pode aumentar ou reduzir as forças e fraquezas, dependendo da forma como são vistas e tratadas dentro do ambiente, sendo fonte de sucesso ou de problemas (CHIAVENATO, 2004, p. 52).

No ponto de vista de Chiavenato (2004), com a intenção de que sejam conquistados os elementos básicos para eficácia organizacional contém alguns objetivos a serem atingidos, entre os quais estão:

- Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar a sua missão.
 - Proporcionar competitividade à organização.
 - Proporcionar a organização pessoas bem treinadas e motivadas.
 - Aumentar a autoatualização e a satisfação das pessoas no trabalho.
 - Desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho.
 - Administrar e impulsionar mudanças.
 - Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável.
- (CHIAVENATO, 2004, p. 53)

Assim sendo, é de extrema importância que as empresas orientem e capacitem seus funcionários para que seja possível alcançar seus objetivos e metas, visto que eles fazem parte da estrutura corporativa e permitem o desenvolvimento contínuo da empresa, tendo impacto diretamente na qualidade e eficiência dos processos e a relação com clientes e lucratividade.

Desta forma, pode trazer um alto retorno tanto para a empresa como para o profissional, uma vez que o profissional bem treinado e qualificado possui uma motivação maior na realização de suas atividades corporativas.

Com a ação de despertar a criatividade no ambiente corporativo o pedagogo consegue propor elaboração de novos projetos, ideias diferentes buscando a inovação das práticas dos colaboradores alavancando as expectativas da empresa.

Segundo Coakes & Smith (2007, p. 123), “só a inovação pode permitir que a empresa continue a otimizar a introdução dos produtos certos, no tempo certo, no mercado certo, com a rede certa de distribuição”. Com o profissional pedagogo atuando no ambiente corporativo Coakes e Smith (2007) querem dizer que um colaborador bem preparado tem baixa possibilidade de tomadas de decisões erradas. As empresas que aderiram profissionais pedagogos em suas empresas para desenvolver os seus funcionários proporcionam formações e capacitações de qualidade tende de alcançar os seus resultados com mais facilidade e até mesmo se destacar no mercado de suas concorrências.

A atuação do pedagogo empresarial nos ambientes corporativos junto com o setor de Gestão de Pessoas, conseguem aplicar as suas habilidades proporcionando aos funcionários o desenvolvimento pessoal e profissional, com isso os colaboradores realizam as suas funções mais motivados.

Logo as empresas que possuem essa organização e o diferencial de obter colaboradores bem qualificados se torna uma empresa diferente e bem valorizada pelos seus funcionários com toda essa inovação. Tucker (2008, p.124) “refere que a única coisa que separa a empresa da concorrência são as ideias, conhecimentos, empenhamento e perícias de inovação dos colaboradores”. Com isso fica claro que uma empresa bem estruturada tem maior facilidade de alcançar os seus objetivos.

A pedagogia empresarial dentro das empresas proporciona mudanças comportamentais e reconstrói conceitos básicos positivos, como: trabalho em equipe, criatividade e mostrando como a empatia é valiosa no ambiente corporativo. Para que seja feito é estabelecido regras e metas claras, promover momento em que os colaboradores possam se comunicar apresentando o seu ponto de vista buscando melhorias, através de feedbacks, analisar os profissionais para identificar se a função delegada está sendo realizada conforme a expectativa da empresa e no momento de necessidade de tomar uma decisão importante seja feita em conjunto. Investindo em seus funcionários as empresas cada vez mais desenvolvem os seus colaboradores onde garante obter melhores resultados. Segundo Marins (2022):

as pessoas são as principais agentes de mudanças de uma organização. São elas que podem ser capazes de prever mudanças, estimular o crescimento, e buscar uma melhor oportunidade de negócios. Desenvolvê-las será a única maneira viável de permanecer no negócio, e buscar um crescimento de maneira sustentável da organização. (MARINS, 2022, p. 60)

Deste modo os pedagogos empresariais atingem os seus objetivos de desenvolver pessoas e atrair melhores resultados para a empresa que se dispôs a contratá-lo para realizar o desenvolvimento profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pedagogia empresarial é um termo relativamente novo no mercado de trabalho, ainda bastante desconhecido pelos profissionais da área de educação. O objetivo principal desta pesquisa foi apresentar a pedagogia empresarial com foco na importância da atuação do pedagogo em ambiente corporativos, abordando sobre a sua linha do tempo, no que se refere à atuação profissional do pedagogo no ambiente corporativo e demonstrar ações pedagógicas desenvolvidas por pedagogos em ambientes corporativos.

O primeiro capítulo apresentou a linha do tempo explicando como surgiu o termo pedagogia empresarial o que possibilitou o entendimento sobre o início dessa área de diferente contexto dentro do curso de pedagogia.

Já no segundo capítulo, através da pesquisa realizada, observou-se como ocorre a atuação profissional do pedagogo dentro do ambiente corporativo, desenvolvendo pessoas em conjunto com o setor de gestão de pessoas.

O terceiro capítulo exibiu as ações do pedagogo empresarial no ambiente corporativo, no qual apresenta a importância de ter um profissional que possa desenvolver pessoas com as suas habilidades e técnicas que transforma colaboradores de qualidade.

A pesquisa alcançou o objetivo de apresentar o conhecimento adquirido com os estudos e leituras sobre esse relevante tema. Ainda, considero que o problema de pesquisa teve em suas respostas que pedagogia empresarial é uma profissão que deve ser mais conhecida e valorizada, por todos os benefícios citados na pesquisa. Ficou evidente a necessidade de mais pesquisas nessa área a fim de aumentar as habilidades, competências e qualificações desses profissionais que em seu potencial e conhecimento muito podem contribuir no contexto pesquisado.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. P. A Atuação do Pedagogo do Âmbito Empresarial. Ano 2021. **Revista Científica FIEPR.** DISPONÍVEL EM: <<http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/inovamais/article/view/630>> ACESSO EM 13 out. 2022.
- ALMEIDA, M. **Pedagogia empresarial-saberes, práticas e referencias**; Rio de Janeiro. Brasport, 2006.
- ALVES, M. B. P. **Pedagogia Empresarial.** Ano 2020. Repositório Institucional AEE. DISPONÍVEL EM: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18142/1/MARIA%20BATISTA.pdf>> ACESSO EM: 21 jul. 2022.
- BAUM, I. G. **Pedagogia empresarial na era da informação: Novos Métodos de Treinamento.** Ano 2011. UFRGS LUME REPOSITÓRIO DIGITAL. DISPONÍVEL EM: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/77429/000894327.pdf?sequence=1>> ACESSO EM 27 set. 2022.
- BORCSIK, L. A. **Pedagogia Organizacional nas Universidades Corporativas: Empreendimento de Si.** Ano 2020. Revistas - USF - Universidade São Francisco. DISPONÍVEL EM: <<https://www.usf.edu.br/galeria/getImage/385/4266375772833986.pdf>> ACESSO EM 06 out. 2022.
- BRABO, T. S. A. M. **Formação da Pedagoga e do Pedagogo.** Ano 2012. Unesp Marília: Portal de Revistas Eletrônicas – FFC. DISPONÍVEL EM: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/formacao-do-pedagogo_e-book.pdf> ACESSO EM 06 out. 2022.
- BRANCO, V.R.C. **A pedagogia empresarial, a educação corporativa e a gestão de pessoas.** Ano 2019. Revista UNG. EM: < <https://pt.linkedin.com/pulse/pedagogia-empresarial-educa%C3%A7%C3%A3o-corporativa-e-gest%C3%A3o-valdec-1f> > ACESSO EM 27 set. 2022.
- CARVALHO, J. **Pedagogia Empresarial**; Cengage Learning Edições. São Paulo, 2016.
- CASSOLI, A. C. B. **PEDAGOGIA EMPRESARIAL: a importância do trabalho do pedagogo na empresa.** Ano 2018. Arquivos revistas – UniSALESIANO. DISPONÍVEL EM: <<https://unisalesiano.com.br/biblioteca/monografias12/62121.pdf>> ACESSO EM 06 out. 2022.
- CAVALCANTI, L. A. **A pedagogia no espaço empresarial: a função do pedagogo no meio corporativo.** Ano 2018. Repositório Institucional da UFPB. DISPONÍVEL EM: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/14124/1/LAC19112018.pdf>> ACESSO EM 01 fev. 2023.
- FERREIRA, V. **Curso de pedagogia no Brasil: história e formação com pedagogos primordiais.** Scielo Brasil, abril, 2012.
- PAULA, A.F.L. de. **Pedagogia Empresarial e a Teoria X e Y de Douglas McGregor.** Ano 2021. **Revista Práticas Pedagógicas.** EM: <http://www.fadminas.org.br/novo_site/wp-content/uploads/2018/02/V.-5-n.-1-jan-jun-2021.pdf#page=80> ACESSO EM 10 out. 2022.
- FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários a prática educativa.** Ano 208. NEPEGeo – Núcleo de Estudos e Pesquisas em Ensino. DISPONÍVEL EM:

<<https://nepegeo.paginas.ufsc.br/files/2018/11/Pedagogia-da-Autonomia-Paulo-Freire.pdf>> ACESSO EM: 01 fev. 2023.

MARINS, J. L.L. **Pedagogia empresarial: análise da atuação do profissional pedagogo como instrumento benéfico nas organizações.** Ano 2022. Plataforma Ucupira - Capes DISPONÍVEL EM: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11752388> ACESSO EM: 01 fev. 2023.

RIBEIRO, A. E. do A.. **Pedagogia Empresarial Atuação do Pedagogo na Empresa.** Rio de Janeiro. Wak, 2003.

SANTOS, R. de F. **O Pedagogo nas Organizações Empresariais.** Ano 2012. Tag/artigos - FSLF DISPONÍVEL EM: <<https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/tcc6.pdf>> ACESSO EM: 21 jul. 2022.

SILVA, E. D. da. **Pedagogia além da escola: O pedagogo empresarial e suas funções.** Ano 2017. Revista Científica Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – SOMMA. DISPONÍVEL EM: <<http://ojs.ifpi.edu.br/revistas/index.php/somma/article/view/210>> ACESSO EM 27 set. 2022.

SILVA, N. L da. **Pedagogia Empresarial: Valorizando Saberes, Qualificando Práticas, Formando Referências.** Ano 2012. Monografias Brasil Escola. DISPONÍVEL EM: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/pedagogia/pedagogia-empresarial-valorizando-saberes-qualificando-praticas.htm#:~:text=A%20Pedagogia%20Empresarial%20%C3%A9%20a,%2C%20pessoal%2C%20familiar%20e%20interpessoal.>> ACESSO EM 06 out. 2022.

SILVA, R. S. **Pedagogo Empresarial: Funções e Metodologias Empregadas na Resolução de Problemas Corporativos.** Ano 2005. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento.** DISPONÍVEL EM: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/pedagogia/pedagogo-empresarial>> ACESSO EM 13 out. 2022.