

| |
|-----------------|
| N. CLASS..... |
| CUTTER..... |
| ANO/EDIÇÃO..... |

FACULDADE TRÊS PONTAS – FATEPS
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA
THATYELLE DE BRITO SILVA

PEDAGOGIA EMPRESARIAL E SEUS CAMPOS DE ATUAÇÃO

Três Pontas
2016

FEPESMIG

THATYELLE DE BRITO SILVA

PEDAGOGIA EMPRESARIAL E SEUS CAMPOS DE ATUAÇÃO

Artigo apresentado ao Curso de Licenciatura em Pedagogia da Faculdade Três Pontas – FATEPS como pré-requisito para obtenção do grau de licenciatura sob a orientação do Prof. Me. Thaylor Rodrigues Duarte.

**Três Pontas
2016**

THATYELLE DE BRITO SILVA

PEDAGOGIA EMPRESARIAL E SEUS CAMPOS DE ATUAÇÃO

Artigo apresentado ao Curso de Licenciatura em Pedagogia da Faculdade Três Pontas – FATEPS como pré-requisito para obtenção do grau de licenciatura pela Banca Examinadora composta pelos membros:

Aprovado(a) em: ____ / ____ / ____.

Prof. Me. Thaylor Rodrigues Duarte

Prof. Me. Eliane Maria Morais Menegatto

Prof. Esp. André Luis Nascimento Vilella

OBS.:

PEDAGOGIA EMPRESARIAL E SEUS CAMPOS DE ATUAÇÃO

Thatyelle de Brito Silva*
Thaylor Rodrigues Duarte**

RESUMO

Este trabalho descreve a Pedagogia Empresarial e seus campos de atuação. Tal abordagem se faz necessária pelo fato do pedagogo com suas habilidades educacionais vem conquistando novos espaços no mercado empresarial. Esse profissional vem desenvolvendo novas estratégias para solucionar: conflitos, treinamentos, desenvolvimento interpessoais, dentre outras atividades no âmbito empresarial. O objetivo desta pesquisa é conhecer o ambiente em que o pedagogo empresarial irá se encaixar, conceituando o que é pedagogo empresarial e listando as características específica. O propósito deste estudo é mostrar que hoje o pedagogo não se limita somente á uma sala de aula, mas também em um ambiente muito mais abrangente, fora do âmbito escolar. O pedagogo consegue de tal maneira renovar o espirito de seus colaboradores, trazendo sempre mais inovações deixando o ambiente mais prazeroso, assumindo um papel fundamental de gestor de pessoas, centrada sempre na cultura determinada pela empresa. Este intento será conseguido mediante revisão bibliográfica.

Palavras-chave: Habilidades. Colaboradores. Cultura

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho descreve a pedagogia empresarial e seus campos de atuação, que hoje se pode dizer que é essencial dentro de uma empresa, onde sua função seria de incentivar e organizar o âmbito empresarial.

Tal abordagem se faz necessária pelo fato de que hoje as organizações estão em constante mudança, por isso o papel do pedagogo empresarial é de suma importância, pois com suas habilidades educacionais vem conquistando novos espaços no mercado empresarial.

*Thatyelle de Brito Silva: Graduanda do Curso de Licenciatura em Pedagogia, da Faculdade Três Pontas – FATEPS. Email: thaaty@hotmail.com.br

** Thaylor Rodrigues Duarte: Prof^o.Me. do Curso de Pedagogia. Email: admfateps@unis.edu.br

O objetivo desta pesquisa é conhecer o ambiente em que o pedagogo empresarial irá se encaixar, conceituando o que é pedagogo empresarial e listando as características específicas. O pedagogo empresarial vem desenvolvendo novas estratégias para solucionar: conflitos, treinamentos, desenvolvimento interpessoais, dentre outras atividades no âmbito empresarial.

O pedagogo consegue de tal maneira renovar o espírito de seus colaboradores, trazendo sempre mais inovações deixando o ambiente mais prazeroso, assumindo um papel fundamental de gestor de pessoas, centrada sempre na cultura determinada pela empresa.

O propósito deste estudo é mostrar que hoje o pedagogo não se limita somente a uma sala de aula, mas também em um ambiente muito mais abrangente, fora do âmbito escolar.

É importante salientar também a contribuição do trabalho para a nova formação de pedagogos, visando que hoje não é somente sala de aula, existe um ambiente muito mais amplo.

Este intento será conseguido mediante revisão bibliográfica. Além da literatura ainda escassa voltada especificamente para os pedagogos que atuam na área de Treinamento e Desenvolvimento de empresas, estes profissionais não são encontrados facilmente no mercado, já que sua formação ainda é voltada para a atuação em escolas. Esses dois fatores dificultaram a pesquisa descrita no presente artigo.

2 ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL

Na organização empresarial, organizar é o primeiro passo para o controle empresarial, é através dele que a empresa vai se encaminhando, pois se todas as áreas da empresa estiverem organizadas ficará mais fácil controlar as atividades abrindo caminhos para planos de investimentos e melhorias na atuação no mercado (MAXIMIANO, 2011).

Segundo Maximiano (2011, p.395) “a organização empresarial é o tipo mais simples de organização, fortemente centralizada na figura do executivo principal ou de um empreendedor que a fundou e a dirige.” Centraliza-se, principalmente, no principal executivo, por ser ele a pessoa que irá organizar a empresa de acordo com a demanda que será imposta e pela necessidade apresentada para grandes melhorias.

Ainda Maximiano (2011, p.395) afirma que “na organização empresarial, a cúpula estratégica, é a parte mais importante. Esta parte é representada pelo presidente ou executivo principal e seus auxiliares diretos.” Com isso a cúpula estratégica seria responsável por

assegurar que a organização cumpra seus objetivos de maneira eficaz e para satisfazer as exigências daqueles que exercem poder sobre a organização.

2.1 Cultura Organizacional

Cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionaram bem para serem transmitidos a novos membros como forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas (FLEURY, 2010).

Segundo Maximiano (2011, p.440) “todas as organizações desenvolvem uma cultura. O conteúdo específico de cada cultura, depende da aprendizagem no processo de resolver problemas de adaptação ao meio ambiente e de convivência interna.”

Diga-se que a cultura é algo que vai de acordo com cada local e ambiente, representando a visão, missão e valores da empresa, onde se deve sempre respeitar e ouvir um aos outros para que não haja desavenças. O elemento que mais exemplifica esse processo é a linguagem, que é a melhor maneira para se chegar em uma melhor isenção dentro de uma determinada cultura organizacional (MARRAS, 2002).

Marras diz que ao tratarmos dos indivíduos dizemos que cada pessoa tem a sua própria cultura e a sua própria personalidade, características que os diferenciam dos demais. Nas organizações é possível traçar uma analogia com os indivíduos, já que cada empresa tem a sua própria cultura e a sua própria sustentabilidade, que as torna igualmente diferenciadas das demais. (MARRAS, 2002, p. 289).

Portanto, seria a cultura organizacional aquela representada por normas informais e não escritas, aquela que orienta o comportamento dos membros de uma organização no dia-a-dia e que direcionam suas ações para o alcance dos objetivos organizacionais.

Portanto é importante estudar a cultura de uma empresa, pois ela define fronteiras claras para todos os membros da empresa: demonstrando o lado formal da cultura de uma organização, nas quais normas e regulamentos delimitam as atitudes das pessoas no âmbito organizacional. É pela sua cultura que uma empresa fixa a marca do seu perfil e também orienta e controla o comportamento daqueles que a formam. E ela ajuda a unir as pessoas, garantindo um padrão conhecido de sucesso: pois as pessoas tendem a buscar organizações que apresentem uma identidade na qual acreditam. (MARRAS, 2002, p. 289).

Contudo é a cultura que define a missão e provoca o nascimento dos objetivos da organização. A cultura precisa ser organizada com outros aspectos das decisões e ações da organização como planejamento, organização, direção e controle para que se possa melhor

conhecer a organização. Maximiano (2011, p.440) “as culturas organizacionais dividem-se em subculturas. À medida que crescem, as organizações criam departamentos que se diferenciam em termos de missão e do tipo de pessoas empregadas.”

Para que isso seja empregado da melhor maneira possível cada setor é responsável por adaptar seu espaço de acordo com a sua cultura ocupacional, de acordo com as necessidades que lhe foram apresentadas.

A análise da cultura organizacional é uma tarefa complexa, porque nem todos os seus componentes são observáveis, completa-se que os componentes que se situam no nível mais alto são os que se podem observar diretamente: os artefatos, a linguagem e os comportamentos habituais. (MAXIMIANO, 2011, p.441).

Sendo esses elementos de máxima importância para a identificação da cultura de um determinado local, pois serão eles que determinarão a maneira a qual os profissionais de cada área irá se vestir, o modo ao qual irão resolver determinados problemas de acordo com o seu conhecimento, quais serão seus hábitos, atitudes e valores, e qual será a maneira que o indivíduo irá transmitir as mensagens e significados que a ele foi passado. Por isso é significativo conhecer cada objetivo da empresa, se adequando as normas e valores para um crescimento eficaz e significativo (MAXIMIANO, 2011).

Portanto é importante estudar a cultura de uma empresa, pois ela define fronteiras claras para todos os membros da empresa: demonstrando o lado formal da cultura de uma organização, nas quais normas e regulamentos delimitam as atitudes das pessoas no âmbito organizacional. É pela sua cultura que uma empresa fixa a marca do seu perfil e também orienta e controla o comportamento daqueles que a formam. (MARRAS, 2002, p 289).

Junto com a cultura organizacional, a Pedagogia vem para provocar uma mudança no comportamento, ajudando a unir as pessoas, que apesar das diferenças, busquem o mesmo propósito, garantindo um padrão conhecido de sucesso, pois, as pessoas tendem a buscar organizações que apresentem uma identidade na qual acreditam.

2.2 Desenvolvimento Organizacional

As modelagens mais modernas, como o Desenvolvimento Organizacional (D.O), procuram abordá-la como uma instituição social. O D.O produto das décadas de 1960 e 1970, tendo como objetivo a renovação organizacional a partir das pessoas, preconizava a manipulação da organização como um sistema social aberto, um microssistema, em

permanente interação com seu ambiente externo, a sociedade, o macrosistema (CURY, 2000).

Sendo assim, à medida que foi se passando o tempo, o conceito de Desenvolvimento Organizacional foi se divulgando e sendo melhor entendido, englobando os sistemas de valores e crenças de uma cultura ou subcultura submersos em um corpo de conhecimento, sendo as decisões a serem tomadas, feitas de forma dinâmica e em grupos com a participação de todos (MAXIMIANO, 2011).

Numa síntese, a organização, internamente, é estruturada em diversificados sistemas, que podem ser reduzidos a três, para efeito de análise: o tecnológico, o social e o gerencial. Pela interdependência existente, uma mudança, em qualquer um dos sistemas, inevitavelmente afetará os demais. (CURY, 2000, p. 45).

O D.O é um conceito e um processo contínuo, transformando uma empresa e sua cultura em um contexto de permanente mutação social, econômica e tecnológica.

É fácil reconhecer porque o D.O – objetivando a execução de mudanças organizacionais planejadas, mais a longo prazo e mais envolventes, procurando passar a empresa para um nível mais efetivo, melhorando, simultaneamente, o desempenho e a satisfação de seus membros – ganhou aceitação, ficando em segundo plano aqueles processos tradicionais, apenas por imposição das autoridades, quase sempre voltadas, isoladamente, para a resolução de problemas imediatos e específicos das organizações. (CURY, 2000, p.45).

Para que o processo organizacional seja eficaz, deve-se trabalhar de forma conjunta e diversificada, deixando o tradicionalismo de lado. Como o D.O em tese, é delineado para aumentar a eficácia e a saúde da organização, um bom analista deverá ter competência nas seguintes áreas:

- Capacidade para diagnosticar com precisão problemas de natureza organizacional;
- Capacidade para atuar como um bom facilitador ou catalisador para os grupos existentes na organização;
- Compreensão e perícia num processo consultivo; capacidade para oferecer a ajuda que é útil;
- Compreensão da dinâmica e das realidades de uma mudança planejada;
- Conhecimento e capacidade em metodologia da aprendizagem baseada na experiência;
- Profundo conhecimento das ciências do comportamento e de suas principais teorias;
- Finalmente, tratamento humano e não manipulativo das pessoas em uma organização (CURY, 2000).

Sendo assim, o profissional do D.O. deverá desenvolver competências necessárias para a construção da mudança e para a nova atuação. É preciso que tenham competências cognitivas do conhecimento social, ou seja, sua própria interação e a interação com os outros que é o desenvolvimento pessoal e habilidades, motivação e atitude para o trabalho.

É preciso que os atores organizacionais sejam bem preparados para enfrentar o desafio. A esse propósito, um dos pioneiros na área do D.O, Werner Burke, num curso no Brasil, no início dos anos 70, apresentou os seguintes tipos principais de intervenções em DO:

- . Desenvolvimento de equipes: é o ponto mais importante de D.O; sua utilização mais comum visa à fixação de metas, tomadas de decisões e técnica de solução de problemas.
- . Solução de problemas intergrupais: pode ser muito útil quando na ocorrência de conflito improdutivo entre unidades organizacionais.
- . *Feedback* de dados: tem como ingrediente principal a discussão de dados autogerados pelos membros de unidades organizacionais superpostas.
- . Intervenção na tecnoestrutura: refere-se na mudança na estrutura de uma organização ou na do cargo de uma pessoa; no primeiro caso, temos mudança no fluxo de trabalho, no segundo, no conteúdo dos cargos, que são enriquecidos.
- . Treinamento: pode revestir das seguintes características.
- . Treinamento em habilidades específica, para todos os níveis gerenciais; Ex: entrevista de avaliação.
- . Mais educação em áreas substantivas; Ex: análise de sistemas.
- . Ampliação de conhecimentos em administração organizacional; Ex: cursos de extensão em Universidades. (CURY, 2000, p.47).

No entanto, para o sucesso efetivo do D.O é preciso ter competências e estratégias eficácias para uma boa agilidade, flexibilidade, autonomia, organização e produtividade, isso para um bom desenvolvimento na equipe.

Para Cury (2000, p.48) “A ação adequada deve ser precedida dos diagnósticos dos sintomas dos problemas, o que não é muito complicado, quanto as questões técnicas e operacionais, mas que se torna muito complexo quando envolver temas, comportamentais, afetivos, cujas sutilezas exigem análise mais intensa. Com isso, ao profissional de D.O deve ficar claro que sua missão vai se tornando cada vez mais essencial para as empresas, já que o grande objetivo de todas elas é o de sobreviver num mundo difícil e buscar o seu objetivo estratégico de sucesso contínuo, uma vez que esta é a maior importância do Desenvolvimento Organizacional.

2.3 Importância e Conceitos de Gestão de Pessoas

A humanidade entra rumo ao Século XXI com os seus grandes e inspiradores problemas e ao assunto Gestão de Pessoas atrai bastante atenção das empresas, e das instituições (DUTRA, 2004).

Gestão de Pessoas é uma área de estudos relativamente nova. No Brasil, o profissional de Gestão de Pessoas ainda é encontrado somente nas grandes organizações e, excepcionalmente, nas médias organizações. Todavia, Gestão de Pessoas é perfeitamente aplicável a qualquer tipo ou tamanho de organização. Nas empresas tem evoluído muito nestes últimos anos, principalmente no Brasil. A evolução mundial tem sido no sentido de enfatizar o gerenciamento da absorção e difusão do conhecimento nas empresas (ID., 2004)

A função de Gestão de Pessoas, que foi profundamente absorvida por este tema em toda a sua história, passa agora por profundas modificações, tendo que responder às necessidades das empresas de melhorar, de forma inusitada, seus resultados. Os desafios são imensos (ID., 2004).

Segundo Araujo (2009) a área de Gestão de Pessoas envolve necessariamente conceitos de Psicologia Industrial e Organizacional, Direito do Trabalho, de Engenharia de Segurança, de Medicina do Trabalho que identificam os pontos que precisam ser melhor trabalhados para aumentar a satisfação pessoal dos clientes internos, objetivando ter um processo organizacional com qualidade, agilidade.

2.3.1 Conceitos de Gestão de Pessoas

Gestão de Pessoas é uma área extremamente sensível que prevalece nas organizações. Por esta razão, ela é estratégica. Porém, depende muito da cultura que predomina em cada empresa e também da estrutura organizacional. Mais ainda depende das características do ambiente, de como é o negócio, das políticas internas e externas adotadas pela organização, que possam afetar a estrutura organizacional de cada empresa (DUTRA, 2004).

O que realmente é importante, é que a Gestão de Pessoas está passando por grandes mudanças e por inovações, onde com a crescente globalização dos negócios e com a tão acirrada concorrência mundial, a ciência esta se estruturando com agilidade as necessidades do mercado principalmente no que se refere ao perfil do profissional atual (ID., 2004).

Há algumas palavras que as empresas passaram a usar: produtividade, qualidade, eficiência e competitividade. Dentro deste novo contexto, as pessoas deixam de ser o problema das organizações e passam a ser vista como a solução de seus problemas. As pessoas deixam de ser o desafio para se tornar à vantagem, o diferencial para que as organizações possam ser realmente competitivas. As pessoas deixam de ser o recurso organizacional mais importante para se tornar o parceiro principal do negócio da organização. A pessoa tem um valor diferenciado enquanto recursos para empresas atualizadas e que

acompanham as tendências do mercado e quais as ferramentas utilizadas para que um negócio alcance seu objetivo (ID., 2004)

Gestão de Pessoas é a interação entre pessoas e organizações. As ferramentas de gestão de pessoas como, o recrutamento de pessoas e seleção de pessoal, desenho de cargos, descrição e análise de cargos, avaliação de desempenho, administração de salários, qualidade de vida no trabalho, relações interpessoais, treinamento e desenvolvimento de pessoal, desenvolvimento organizacional, ética e responsabilidade social auxiliam esse processo.

Gestão de Pessoas é constituída de subsistemas interdependentes que forma um processo através do qual os recursos humanos são captados e atraídos, aplicados, mantidos e desenvolvidos e controlados pela organização. Contudo, esses subsistemas não são estabelecidos de uma única maneira. São contingentes ou situacionais: variam conforme a organização e dependem de fatores ambientais, organizacionais, humanos, tecnológicos. (DUTRA, 2004, p. 181).

As organizações são responsáveis sobre as vidas e sobre a qualidade de vida das pessoas que nelas trabalham. As pessoas nascem, crescem, são educadas, trabalham e se divertem dentro das organizações. Sejam quais forem os seus objetivos lucrativos, educacionais, religiosos, políticos, sociais, econômicos, as organizações envolvem umbilicalmente as pessoas que cada vez mais e mais se tornam dependentes da atividade organizacional (ARAUJO, 2009).

2.3.2 Importância da Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas esta em diversos setores que compõem as empresas atuais, em busca de alta produtividade o que se vê atualmente. É que a variável humana tem sido o ponto crítico das empresas em todo programa de expansão de melhoria de qualidade, de focalização do cliente, de competitividade (DUTRA, 2009).

Os temas tratados em gestão de pessoas referem-se a uma multiplicidade enorme de campos de conhecimentos: fala-se em aplicação e interpretação de testes, e entrevistas, de tecnologia de aprendizagem individual e de mudança organizacional. Os temas relacionados na área de Gestão de Pessoas tratam tanto dos aspectos internos da organização, como dos aspectos externos da organização (ID., 2009).

A organização pode adotar essa ferramenta para administração o que significa criar condições estimulantes para que seus profissionais agreguem valor aos resultados organizacionais (ARAUJO, 2009).

2.3.3 Objetivos da Gestão de Pessoas

Os objetivos da Gestão de Pessoas derivam dos objetivos da organização inteira. Toda organização tem como um de seus principais objetivos a criação e distribuição de algum serviço (DUTRA, 2009).

O objetivo desta área está muito envolvido no planejamento, na organização da empresa, no desenvolvimento da empresa, na coordenação e no controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio que permita às pessoas que com ela colaboram alcançar as metas individuais relacionadas de forma direta ou indireta com o trabalho (ID., 2009).

Os objetivos mais bem praticados desta área são:

- Proporcionar a organização a alcançar seus objetivos;
- Promover competitividade à organização;
- Sempre manter os empregados bem treinados e com motivação;
- Aumentar a satisfação dos empregados no trabalho;
- Manter qualidade de vida no trabalho;
- Obter políticas éticas e comportamento responsável (DUTRA, 2009).

Para que os objetivos da área sejam alcançados, é necessário que os gerentes tratem as pessoas como elementos básicos para a eficácia organizacional.

2.3.4 Funções Básicas da área de Gestão de Pessoas

Não são princípios para a Gestão de Pessoas. Gestão de Pessoas é contingencial, ou seja, depende da situação organizacional: do ambiente, da tecnologia empregada pela organização, das políticas e diretrizes vigentes, da concepção existente na organização, e sobretudo, da qualidade e quantidade dos recursos humanos, disponíveis. À medida que mudam esses elementos muda também a forma de administrar a organização. Daí o caráter contingencial da Gestão de Pessoas, que não se compõe de técnicas rígidas e imutáveis, mas altamente flexíveis e adaptáveis sujeitas a um dinâmico desenvolvimento (ARAUJO, 2009).

Ter Gestão de Pessoas é ter responsabilidade de linha e função de *staff* (de assessoria) ao mesmo tempo. Responsabilidade de linha quando constituído em uma área, departamento, seção ou setor e *staff*, pois ao mesmo tempo assessoras todas as áreas, departamentos, seções e setores (ARAUJO, 2009).

2.3.5 Principais Políticas da Gestão de Pessoas

Em função da racionalidade, da filosofia e da cultura organizacional surgem as políticas. Dutra (2004), estabelece que as políticas são regras estabelecidas para governar funções e assegurar que elas sejam desempenhadas de acordo com os objetivos desejados.

Constituem orientação administrativa para impedir que empregados desempenhem funções indesejáveis ou ponham em risco o sucesso de funções específicas. Assim, políticas são guias para a organização. Servem para prover respostas às questões ou aos problemas que podem ocorrer com certa frequência, fazendo com que os subordinados procurem, desnecessariamente, seus supervisores para esclarecimento ou solução de cada caso (ID., 2004)

As políticas de gestão de pessoas referem-se às maneiras pelas qual a organização pretende lidar com seus membros e atingir os objetivos organizacionais, permitindo condições para o alcance de objetivos individuais. Assim nas políticas se situam o código de valores éticos da organização que através delas governa suas relações com os empregados, acionistas, consumidores fornecedores. A partir das políticas é que se definem os procedimentos a serem implantados. Seriam esses os cursos de ação predeterminados para orientar o desempenho das operações e atividades (DUTRA, 2004).

Cada organização desenvolve a política de recursos humana mais adequada às suas necessidades.

3 A PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Nesse século XXI, os Cursos e Pedagogia oferecem uma abrangência maior para a área do pedagogo, onde ele atua não somente como docente, mas também como gestor tanto na área educacional como na área empresarial.

O pedagogo começou a ser chamado para atuar na empresa no final da década de 60, início de 70, em razão do contexto histórico educacional, que atribuiu à educação a função de contribuir para a aceleração do desenvolvimento econômico e progresso na sociedade. (RIBEIRO 2007 apud PIRES, 2013, p.5).

O pedagogo limitava-se somente para sala de aula, não sendo visto como um gestor, e a partir da década de 1960 quando começou a ser inserido no ambiente empresarial, pode-se perceber a melhoria da qualidade e rendimento no desenvolvimento.

Neste período, o pedagogo encontrou empresas com características puramente racionalistas e com colaboradores com baixo nível de escolaridade. Por esse motivo, sua atuação voltou-se prioritariamente para a área de treinamentos, planejamento e avaliação. Esse trabalho objetivou precipuamente o atendimento as necessidades e interesses das empresas. (PRIME CURSOS, 2013 apud PIRES, 2013, p.5).

Por as empresas ter os colaboradores com baixo nível de escolaridade, o pedagogo visado como uma pessoa critica capaz de se adaptar a mudanças, poderia contribuir de maneira significativa para o processo empresarial, através de treinamento e desenvolvimento, podendo assim alcançar objetivos organizacionais.

A Pedagogia e a Empresa fazem um casamento perfeito. Ambas têm o mesmo objetivo em relação às pessoas, principalmente nos tempos atuais. Uma Empresa sempre é a associação de pessoas, para explorar uma atividade com objetivo definido, liderada pelo empresário, pessoa empreendedora, que dirige e lidera a atividade com o fim de atingir ideias e objetivos também definidos. A Pedagogia é a ciência que estuda e aplica doutrinas e princípios visando um programa de ação em relação à formação, aperfeiçoamento e estímulo de todas as faculdades da personalidade das pessoas, de acordo com ideais e objetivos definidos (HOLTZ,1992, p.46 apud PRIME CURSOS DO BRASIL, 2015, p.6).

A Pedagogia Empresarial vem para desenvolver da melhor maneira o que já foi proposto, de maneira mais “descontraída” visando melhorias do desenvolvimento do âmbito empresarial.

A função do pedagogo empresarial é a qualificação de pessoal nas diferentes áreas do saber empresarial gerando qualidade e produtividade. Dessa maneira esse profissional atua como articulador entre desenvolvimento de estratégias organizacionais desenvolvendo atividades no departamento de recursos humanos. (SILVA; CARDOSO; PRADÓ 2013, p.66).

O pedagogo por ser criativo, dinâmico, ele consegue articular da melhor maneira o ambiente empresarial para que ocorram mudanças significativas sem deixar perder a essência do departamento.

O desafio desse novo profissional, diferentemente do que podem pensar alguns, não se resume a conduzir dinâmicas de grupo e preparar material de treinamento para o qual as pessoas não estão engajadas ou enxergando uma necessidade imediata. Isso requer muito trabalho como de observações cuidadosas principalmente ao que se refere ao capital humano, (Termo utilizado nas empresas ao referir-se as pessoas que trabalham nelas), para que com elas seja possível desenvolver estratégias no bom sentido, que venha favorecer a humanização dentro da empresa (GONÇALVES 2009 apud SILVA; CARDOSO, 2013, p.66).

Neste sentido o Pedagogo Empresarial irá ajudar no desenvolvimento das relações interpessoais onde melhoraria o rendimento individual, fazendo com que cada um cumpra os objetivos da empresa.

3.1 A contribuição do Pedagogo Empresarial para as empresas

O pedagogo por ser uma pessoa observadora, dinâmica, possuir poder de liderança, facilidade de comunicação e expressão, o torna uma chave para um melhor desenvolvimento dentro da empresa.

Com um olhar diferenciado tem como finalidade principal promover mudanças no comportamento das pessoas de modo que elas melhorem tanto a qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal. Pois o pedagogo se preocupa com a formação e o desenvolvimento do homem, onde ele não vê o colaborador como uma máquina que não pode cometer erros (PRIME CURSOS DO BRASIL, 2015, p. 4).

As preocupações com o desenvolvimento funcional tanto em equipe quanto individual, destacando as habilidades e competências de cada um, que todos são capazes de dar o seu melhor e ser o melhor.

O pedagogo empresarial pode ser considerado como um mediador entre o corpo empresarial e os conhecimentos necessários para que haja mudanças comportamentais significativas e indispensáveis para o bom desenvolvimento dos recursos humanos da empresa. Sendo ele capaz de traçar um plano de ação que contemple uma metodologia que atenda às especificidades do grupo e contribua para o alcance dos objetivos estabelecidos. Esse procedimento contribui para prática educacional formativa e disciplinadora. (PIRES; MOURA, 2013, p.395).

Baseado em Junqueira (2009, p.64), o pedagogo empresarial se propõe a valorizar os empregados e assim aumentar a produtividade, este profissional normalmente atua junto ao departamento de Recursos Humanos, qualificando o trabalho da equipe, fazendo a articulação didático-pedagógico com as metas e propósitos da empresa.

O foco do pedagogo empresarial é a promoção de melhorias nas relações humanas dentro das organizações, para que se alcancem os objetivos estabelecidos anteriormente, no que diz respeito à qualidade do clima organizacional e a qualidade do serviço que é realizado pelos colaboradores dessas empresas. Portanto, as ações do pedagogo contribuem não somente para melhorias no âmbito do trabalho, mas principalmente para a vida dos indivíduos. (PIRES; MOURA, 2013, p.396).

Contudo, o Pedagogo Empresarial vem como condutor de comportamento, conduzindo o relacionamento humano da empresa, fazendo com que as pessoas melhore no ambiente de trabalho, certamente mudará também a vida pessoal de cada integrante da empresa.

As funções que o Pedagogo exerce nas empresas podem ser resumidas em garantir que os colaboradores estejam preparados para qualquer demanda que possa surgir.

ou seja, que apoiados por uma aprendizagem contínua possam detectar e superar obstáculos, identificar e aproveitar oportunidades, trazendo vantagens ao negócio. Para tanto, é necessário que este profissional elabore projetos de desenvolvimento de pessoal que trabalhem e potencializem conhecimentos, habilidades e atitudes, estimulando o desenvolvimento do ser humano de forma integral. Assumindo o papel de desenvolver as competências humanas, o educador empresarial precisa realizar suas tarefas em equipe, interagindo, detectando e diminuindo as lacunas no cotidiano das empresas entre o desempenho atual dos indivíduos e das equipes e o desempenho pretendido para o futuro. (CLARO; TORRES, 2011, p.211).

Para que isso aconteça, o pedagogo não deve trabalhar de forma egocêntrica, ele deve ter a mente ampla, para observar e poder agir de forma concreta, onde trabalhe as habilidades atitudes e conhecimentos de todos, assim promoverá programas necessários para cada momento e cada setor, com isso trará as devidas vantagens para a empresa e para o empregado.

O Pedagogo é capaz de provocar mudanças culturais no ambiente em que atua; coordenar equipes multidisciplinares no desenvolvimento de projetos; prestar consultoria interna relacionada ao treinamento e desenvolvimento de pessoas; evidenciar formas educacionais para a aprendizagem significativa e sustentável; definir políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente; bem como auxiliar na construção e na manutenção de formas adequadas de utilização dos processos comunicacionais que facilitem a aprendizagem individual e organizacional. (CLARO; TORRES, 2011, p.211).

Hoje, pela grande demanda de empresas, para que o crescimento da mesma aconteça é necessário estar sempre evoluindo, evitando a acomodação, para isso é preciso profissionais sempre atualizados, com um bom desenvolvimento em equipe, entre diversas competências.

Com isso, para trabalhar com a gestão de pessoas, as empresas estão preferindo um profissional que tenha capacidade de lidar tanto com a formação quanto com o desenvolvimento de cada indivíduo, e pelo fato do pedagogo ter facilidade no processo de ensino aprendizagem, ele está sendo o mais indicado, sendo ele o responsável pelo crescimento do empregado e o crescimento da empresa.

4 CONCLUSÃO

Pode-se afirmar que tanto como no âmbito escolar, o pedagogo pode sim atuar em uma empresa, e sua contribuição é de suma importância, pois possui facilidade em trabalhar com metodologias diferenciadas em cada situação, podendo promover uma boa interação, trabalhar da melhor maneira o senso crítico social já que suas práticas estão voltadas para a capacitação, sendo direcionada às dificuldades do indivíduo e não apenas para técnicas. Para que isso seja trabalhado da melhor maneira, o pedagogo precisa conhecer tudo que diz

respeito ao ser humano, onde possa orientá-lo e ter soluções para tais problemas encontrados no dia-a-dia de uma empresa, seja ele espiritual, social ou individual.

Com isso, o pedagogo empresarial precisa conhecer o sujeito para poder desenvolver projetos, palestras e conduzir treinamentos, sendo ele o responsável pelo processo de ensino aprendizagem, utilizará da melhor forma as praticas pedagógicas.

Contudo, o pedagogo ainda possui dificuldades, pois muitos ainda acham que o pedagogo não tem formação adequada para atuar dentro da empresa, mas deve-se mostrar que ao contrário do que dizem, ele pode sim atuar neste âmbito, pois possui ferramentas para induzir e atuar da melhor maneira, sendo que mediar de forma pertinente na empresa não difere da sala de aula, tem que haver intervenções e ter “controle” nas mãos. A Pedagogia no ambiente empresarial é muito importante, pois é com o pedagogo que o processo educacional acontece, e para que o mesmo aconteça de forma satisfatória neste setor, a presença dele é essencial.

PEDAGOGY BUSINESS AND HIS FIELD OF WORK

ABSTRACT

This paper describes the Pedagogy Business and his field of work. This approach is necessary by the fact that the educator with his educational abilities is conquering new spaces in the enterprise market. This kind of professional is developing new strategies to solve: conflicts, coaching, interpersonal developing and others in the enterprise environment. The purpose of this search is to know the environment where the educator business will fit, giving the meaning of educator business and listing the specific characteristics. The purpose of this essay is to show that today the educator doesn't limit himself to a class room, but too large environment as well, outside of the school scope. The educator can in such way renovate the spirit of the collaborators, bringing always more inovation leaving the environment more pleasent, assuming a key role of people management, always keeping in mind the culture of the corporation. This purpose is going to be achieved by literature review.

Keywords: *Abilities. Collaborators. Culture*

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: Estratégia e Integração organizacional.** São Paulo: Atlas, 2009.

CURY, Antonio. **Organização e métodos**: uma visão holística. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2000. 589p.

DUTRA, Souza Joel. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DUTRA, Souza Joel. **Gestão de Pessoas**: modelos, tendências e perspectivas. 7. ed. São Paulo. 2009.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**: Do operacional ao Estratégico. 3 ed. São Paulo: Futura, 2002.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

PIRES, Mirele dos Santos; MOURA, Graziella Ribeiro Soares. **Pedagogia Empresarial**: uma perspectiva educacional. Bauru: Faculdade de Tecnologia de Bauru - FATEC, 2013

PRIME CURSOS DO BRASIL LTDA. **Pedagogia Empresarial**. Disponível em: <https://www.primecursos.com.br> . Acesso em: 20 ago.2015

SILVA, Elaine Machado; CARDOSO, Mônica Aparecida Batista da Silva; PRADO, André Alves. **A Atuação do Pedagogo na Empresa**: a aplicação eficiente e eficaz da Pedagogia Empresarial. São Paulo: 2013

JUNQUEIRA, Eliana Silva Vieira. **Pedagogia empresarial**: uma função técnica ou ideológica? Uberlândia-MG: Faculdade Católica de Uberlândia, 2009.

CLARO, José Alberto Carvalho dos Santos; TORRES, Mariana de Oliveira Fernandes. **Pedagogia empresarial**: a atuação dos profissionais da educação na gestão de pessoas. Santos-SP: 2012.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **O desvendar a cultura de uma organização**: uma discussão metodológica. IN: FLEURY, Maria Tereza Leme. Cultura e poder nas organizações. 2. ed. 14. reimp. São Paulo: Atlas, 2010.