



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA
FACULDADE DE ITAITUBA - FAI
CURSO DE LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA

MARIA HELENA SOUSA ROCHA

**SABERES DO PEDAGOGO PARA A PRÁTICA EDUCATIVA EM
AMBIENTE EMPRESARIAL: Concepções dos acadêmicos de
Pedagogia da FAI em Itaituba-PA**

Itaituba – PA

2022

MARIA HELENA SOUSA ROCHA

**SABERES DO PEDAGOGO PARA A PRÁTICA EDUCATIVA EM
AMBIENTE EMPRESARIAL: Concepções dos acadêmicos de
Pedagogia da FAI em Itaituba-PA**

Monografia apresentada ao Curso de Licenciatura
Plena em Pedagogia da Faculdade de Itaituba para
obtenção do título de Licenciada Plena em Pedagogia.

Orientadora:
Prof^a Mestra Elina Renilde de Oliveira Ribeiro.

Itaituba – PA

2022

ROCHA, Maria Helena Sousa.

SABERES DO PEDAGOGO PARA A PRÁTICA EDUCATIVA EM AMBIENTE EMPRESARIAL: Concepções dos acadêmicos de Pedagogia da FAI em Itaituba-PA / MARIA HELENA SOUSA ROCHA - Itaituba: CLPP da FAI, 2022.

57 Fls.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Faculdade de Itaituba-FAI, Curso de Pedagogia, Licenciatura Plena em Pedagogia, Itaituba, BR-PA, 2022.

Orientadora: Prof^a Elina Renilde de Oliveira Ribeiro, Me.

1. Pedagogia Empresarial. 2. Prática Educativa. I. RIBEIRO, Elina. II. Faculdade de Itaituba. Itaituba, BR-PA, 2022.

MARIA HELENA SOUSA ROCHA

**SABERES DO PEDAGOGO PARA A PRÁTICA EDUCATIVA EM AMBIENTE
EMPRESARIAL: Concepções dos acadêmicos de Pedagogia da FAI em
Itaituba-PA**

Monografia apresentada ao Curso de Licenciatura
Plena em Pedagogia da Faculdade de Itaituba para
obtenção do título de Licenciada Plena em Pedagogia,
sob a orientação da Profª Mestra Elina Renilde de
Oliveira Ribeiro.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora/Presidente da banca: _____ Nota: _____

Profª Me. Elina Renilde de Oliveira Ribeiro

Avaliador: _____ Nota: _____

Prof. Dr. Francisco Cláudio de Sousa Silva

Avaliadora: _____ Nota: _____

Profª Esp. Edilane da Silva Melo

Resultado: _____ Média: _____

Itaituba-PA, 05 de agosto de 2022.

A meu marido, Miguel Eugênio Gomes (*in memoriam*), que já se foi, mas continua sendo minha maior inspiração na vida. Não há palavras que possam explicar a importância que você teve na minha vida, você fez de mim uma pessoa melhor, me ensinou muito do que eu sei, seu exemplo pendurará e seu nome será constantemente lembrado por todos que tiveram privilégio de conhecer você. Foi um exemplo de caráter e dignidade. Eternamente saudades!

AGRADECIMENTOS

A Deus, por permitir que eu estivesse saúde e determinação durante todos esses anos.

A meu esposo, **Miguel Eugênio Gomes** (*in memorian*), que sempre fez tudo por mim, me incentivou a caminhar e persistir nesse sonho.

A minha família, filhos, principalmente minha mãe, que sempre esteve ao meu lado, sobretudo no momento mais difícil de minha vida.

Aos meus professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar o melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo dos anos.

Aos meus colegas de turma por compartilhar comigo tantos momentos de descobertas e aprendizagem, principalmente ao meu colega, **Rômulo Brandão**, que esteve comigo sempre.

A instituição de ensino **FAI**, que foi essencial no meu processo de formação profissional, pela dedicação e por tudo que aprendi ao longo do curso.

A minha orientadora, Professora Mestra **Elina Ribeiro**, que me ajudou a chegar à conclusão desse trabalho estando ao meu lado e me fazendo acreditar que tinha força e as ferramentas necessárias para finalizar este trabalho.

E por fim, agradeço a todas as pessoas que de alguma forma foram essenciais para que esse objetivo fosse alcançado.

“Vejam, tanto a empresa como a pedagogia agem em direção a realização de ideias e objetivos definidos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento das pessoas”.

(HORTZ, 2006, p. 06).

RESUMO

Este estudo tem por objetivo reconhecer os saberes da prática educativa do profissional da Pedagogia para atuar no ambiente empresarial contribuindo no desenvolvimento das relações interpessoais, de forma que se observe as funções desempenhadas e a atuação nas organizações empresariais. Ademais, é fundamental manter a formação do educador voltada para a atuação em diferentes contextos culturais e sociais, destacando a formação generalista do pedagogo ampliando assim sua visão de mundo, pois as possibilidades de ensino-aprendizagem estão em todas as partes, não sendo prioridade unicamente do ambiente escolar. O percurso metodológico consta de um levantamento bibliográfico com autores como, Chiavenato (2004, 2008, 2010, 2014), Dutra (2013), Lopes (2013), Moita (2011), Pacheco (2009), Prado (2018), Ribeiro (2010), dentre outros autores. Assim na sequência, aplicou-se um questionário aos acadêmicos concluintes de Pedagogia da Faculdade de Itaituba com a finalidade de conhecer as concepções desses formandos e interesse em atuar em ambiente empresarial. Na pesquisa realizada, verificou-se que os acadêmicos estão aptos a desenvolverem um trabalho dentro de uma empresa, mas é necessário que realizem mais conhecimento através de cursos e pós-graduações dentro dessa área, como o setor de RH. Observou-se ainda que os entrevistados possuem qualidades e perfis para ampliarem um trabalho nas empresas, mas a maioria está determinada a somente trabalhar na área da educação, sendo que alguns já atuam como professores e tem foco somente nessa área.

Palavras-Chaves: Pedagogia Empresarial. Saberes do pedagogo. Atuação do pedagogo.

ABSTRACT

This study aims to recognize the knowledge of the educational practice of the Pedagogy professional to work in the business environment, contributing to the development of interpersonal relationships, so that the functions performed and the performance in business organizations can be observed. In addition, it is essential to keep the educator's training focused on acting in different cultural and social contexts, highlighting the generalist education of the pedagogue, thus expanding his worldview, since the teaching-learning possibilities are everywhere, not being a priority only of the school environment. The methodological course consists of a bibliographic survey with authors such as Chiavenato (2004, 2008, 2010, 2014), Dutra (2013), Lopes (2013), Moita (2011), Pacheco (2009), Prado (2018), Ribeiro (2010), among other authors. Thus, in the sequence, a questionnaire was applied to the graduating academics of Pedagogy of the Faculty of Itaituba in order to know the conceptions of these trainees and interest in working in a business environment. In the research carried out, it was found that academics are able to develop work within a company, but it is necessary that they carry out more knowledge through courses and postgraduate courses within this area, such as the HR sector. It was also observed that the interviewees have qualities and profiles to expand a job in companies, but most are determined to only work in the area of education, and some already work as teachers and focus only on this area.

Keywords: Business Pedagogy. Pedagogue knowledge. Pedagogue performance.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Sujeitos entrevistados.....	43
Quadro 2. Possui perfil para atuar nas empresas?.....	45
Quadro 3. O Curso de Pedagogia contemplou atividades acadêmicas que possibilitaram preparo para atuar no espaço empresarial?.....	46
Quadro 4. Somente a graduação em Pedagogia é suficiente para atuar na Gestão de Pessoas?.....	47
Quadro 5. Sente-se apto a promover o desenvolvimento das relações interpessoais dos colaboradores?.....	49
Quadro 6. Qual a contribuição do pedagogo dentro do ambiente empresarial?.....	50
Quadro 7. Qual o maior desafio para o pedagogo na contemporaneidade?	51

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 PEDAGOGIA NA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL.....	12
1.1 A GESTÃO DE PESSOAS NA EMPRESA.....	12
1.2 PEDAGOGIA EMPRESARIAL: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES.....	17
1.3 A PSICOPEDAGOGIA NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS.....	21
2 A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EMPRESA.....	27
2.1 FORMAÇÃO DO PEDAGOGO E A ARTICULAÇÃO DA TEORIA À PRÁTICA.....	27
2.2 DESAFIOS E POSSIBILIDADES NO CONTEXTO EMPRESARIAL.....	32
2.3 RELAÇÕES INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS.....	38
3 SABERES DO PEDAGOGO PARA ATUAÇÃO EM AMBIENTE EMPRESARIAL: CONCEPÇÕES DOS ACADÊMICOS DE PEDAGOGIA DA FAI, ITAITUBA-PA.....	42
3.1 METODOLOGIA ADOTADA.....	42
3.1.1 Sujeitos entrevistados.....	42
3.1.2 Contextualização do local de estudo.....	43
3.2 CONCEPÇÕES DOS CONCLUINTES DE PEDAGOGIA.....	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
REFERÊNCIAS.....	54
APÊNDICE.....	56

INTRODUÇÃO

Atualmente com a mudança cultural, financeira, política e tecnológica que vem ocorrendo aceleradamente nos últimos anos, pode-se perceber a interferência desta na área educacional e profissional de várias formações, no caso em específico da profissão Pedagogo. Com relação ao perfil do pedagogo que atua em espaços não escolares realizados sob o enfoque do novo profissional exigido pela sociedade contemporânea, este deverá sobretudo, ser capaz de integrar a dimensão teórica a uma preocupação com a prática cotidiana do fazer institucional, bem como de garantir a articulação entre as abordagens da gestão do trabalho administrativo, pedagógico e comunitário, como também da educação profissional desenvolvidos em espaços não escolares.

Portanto, o fazer pedagógico é preciso especialmente quando no espaço não escolar está diretamente relacionado às atividades que envolvem trabalho em equipe, planejamento, formação pessoal, orientação, coordenação, sendo que o objetivo principal desse fazer está direcionado às transformações dos sujeitos envolvidos na prática pedagógica.

E para nortear o trabalho, fez-se necessário elencar as questões seguintes: Que funções podem ser atribuídas ao pedagogo no âmbito das empresas? O profissional da Pedagogia possui saberes necessários à prática educativa no ambiente empresarial? O formando de Pedagogia sente-se preparado para atuar nas empresas de forma a atuar no desenvolvimento das relações interpessoais no ambiente de trabalho?

Na sequência é demonstrado o objetivo geral do trabalho que é de reconhecer os saberes da prática educativa do profissional da Pedagogia para atuar no ambiente empresarial contribuindo no desenvolvimento das relações interpessoais, de forma que se observe as funções desempenhadas e a atuação nas organizações empresariais.

Ademais, é fundamental manter a formação do educador voltada para a atuação em diferentes contextos culturais e sociais, destacando a formação generalista desse profissional, ampliando assim sua visão de mundo, pois as possibilidades de ensino-aprendizagem estão em todas as partes, não sendo prioridade unicamente do ambiente escolar. Este trabalho justifica-se, portanto, a necessidade de atuação do pedagogo em empresas e demais ambiente não

educacional; confirmando-se a necessidade do trabalho pedagógico em qualquer espaço em que os objetivos principais sejam a concretização e argumentação de ideias e a formação humana e intervenção através de projetos que proporcione o crescimento empresarial.

Além da introdução e considerações finais, este trabalho é composto por três capítulos, sendo que no primeiro e segundo capítulos toda a fundamentação teórica com levantamentos de autores sobre a questão em estudo onde possa ser claro a importância para o estudo, no terceiro capítulo consta a metodologia onde foi feito um levantamento bibliográfico composto por referências de autores renomados como Chiavenato (2004, 2008, 2010, 2014), Dutra (2013), Lopes (2013), Moita (2011), Pacheco (2009), Prado (2018), Ribeiro (2010), dentre outros autores.

Assim na sequência, consta a análise do questionário aplicado aos acadêmicos de Pedagogia da Faculdade de Itaituba com a finalidade de conhecer as concepções desses formandos e interesse em atuar em ambiente empresarial.

1 PEDAGOGIA NA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL

1.1 A GESTÃO DE PESSOAS NA EMPRESA

A administração influencia na gerência de recursos humanos, materiais, financeiros, de informação e tecnologia, a fim de planejar, organizar, dirigir e controlar estes recursos de maneira eficiente e eficaz alcançando os objetivos e metas dentro de uma organização. Assim, a administração “ensina como realizar o trabalho da melhor maneira e de forma mais fácil e bem-sucedida para trazer resultado positivo a todos” (CHIAVENATO, 2014, p. 53). No entanto, nos últimos tempos, os estudos sobre a administração se modificaram bastante, e foi além do planejamento destes recursos organizacionais.

Chiavenato (2014) define que a Administração não é mais uma ciência exata, mas social, pois ao lidar com negócios e organizações, ela o faz por intermédio de pessoas. Assim nota-se que todo administrador desde o gestor ao encarregado precisa trabalhar em equipes formadas por pessoas capacitadas, onde cada uma vai introduzir suas ideias, com intuito de alcançar o melhor resultado para determinadas metas ou objetivos.

Assim para compreender como administrar cada processo, tem que se conhecer as funções, o chamado enfoque funcional, ou abordagem funcional da administração, criado por Henri Fayol, no início do século XX. Assim, separando as tarefas administrativas das tarefas operacionais e técnicas. Para Maximiano (2000), administração significa em primeiro lugar, ação nos processos de decisões a realizar dentro da empresa.

Considerando esses aspectos, para que uma empresa tenha um bom desenvolvimento é necessário que toda a gestão esteja junta e buscando sempre o mesmo objetivo, pois cada uma é responsável por uma parte que é importante para seu crescimento, diante disso tem-se os principais tipos de gestão:

- Gestão financeira: É um conjunto de ações que envolvem o processo de análise, desenvolvimento e controle das finanças de uma empresa ou organização;
- Gestão Comercial: É responsável por formular estratégias e direcionar a equipe de vendas para tornar a empresa mais rentável;
- Gestão Comercial: Os profissionais desta área devem compreender marketing, logística, economia e tributação;

- Gestão ambiental: Os profissionais da área desenvolverão projetos com base no impacto do meio ambiente sobre os resíduos industriais, e a equipe de gestão desenvolverá projetos para minimizar esse impacto;
- Gestão de Empresas: O gerente de negócios permitirá à empresa atingir seus objetivos principais, formular planos de vendas, controlar e avaliar a rentabilidade da organização;
- Gestão de pessoas: Os profissionais de gestão de pessoas irão melhorar o desempenho dos funcionários da empresa, mapear resultados, recrutar pessoal, formular políticas de bem-estar, planejar cargos e salários e treinamento;
- Gestão de informação: Este profissional tem como função a pesquisa de mercado, coleta, sistematização e armazenamento de informações. Essa pesquisa geralmente é realizada antes de o produto ou empresa ser colocado no mercado para avaliar se é eficaz;
- Gestão de Projetos: Esse profissional é muito importante, pois os projetos que desenvolve permitem que a empresa inove mais e alcance mais resultados (MOURA, 2014, p. 57).

A partir dessa compreensão, verifica-se que cada gestão equivale a uma determina função e principalmente necessária para as empresas e organizações, pois cada departamento precisa de análises e bons resultados para que juntos possam elevar a empresa no mercado, buscando sempre melhorias e informações para isso. Nessa época é vista a necessidade de procurar pessoas que se destacavam para uma função acima, a fim de organizar e ter melhor acesso aos dados da produção. Esse profissional iria se encarregar de vistoriar seus antigos colegas de na mesma função que exercia.

Marras (2011) define que a necessidade de contabilizar todos os registros dos trabalhadores, horas trabalhadas, faltas e atrasos, propiciou o início da Gestão de pessoas, pois alguém deveria contabilizar toda a jornada de trabalho dentro das organizações, logo o chefe pessoal, que naquela época era um cargo de extrema importância e confiança do patrão, tinha a função de vistoriar toda falha dentro da empresa, e poderia advertir ou até mesmo despedir os funcionários que se encontravam irregulares.

Fischer (2002) *apud* Pacheco (2009) faz um breve resgate histórico e comenta que a gestão de Recursos Humanos tem origem no modelo departamento pessoal, período em que as pessoas eram tratadas como verdadeiras máquinas, tinham que trabalhar praticamente sem descanso, caso contrário eram despedidas, logo eram obrigadas a obedecer e acatar a ordem, esta era fase Contábil. Anos mais tarde por volta de 1930 a 1950 surge a fase legal, com um novo cargo que muitos queriam alcançar que era a função de chefe pessoal, fase não muito distante da antiga de 1930, porém se precisa de uma responsabilidade maior devido o

surgimento das leis getulistas impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho, que precisavam ser cumpridas.

A Administração de Recursos Humanos é constituída de subsistemas interdependentes, que formam um processo através do qual os recursos humanos são estabelecidos de uma única maneira. São contingentes ou situacionais: variam conforme organização e dependem de fatores ambientais, organizacionais, humano, tecnológicos, entre outros (CHIAVENATO, 1989 *apud* DUTRA, 2013, p. 18).

Entende-se assim que, a gestão de pessoas interage com seus subsistemas, a organização, ambiente externo e com pessoas chegando a um papel da empresa em relação aos seus colaboradores, quais as necessidades que precisam ser supridas em forma de conhecimento para o melhor desenvolvimento dentro da organização.

De acordo com Marras (2011) entre os anos de 1950 a 1965, com o então setor responsável que era o RH, seria direcionado somente a preparar todos os colaboradores de uma organização, responsável pela parte de pagamentos e segurança de cada um. Nessa época, as empresas já veem o trabalho em grupo como importante e assim mudam a visão de não pensarem somente nos seus próprios bolsos e que precisariam sempre de seus colaboradores. Desse modo, cada vez mais as empresas notam que é essencial promover treinamentos de capacitação e motivar seus colaboradores, assim poderiam trabalhar e exercer suas funções com mais motivação e interesse pelo trabalho, levando assim a produção crescer.

Nas décadas de 1970 e 1980 surge o modelo de gestão estratégica de recursos humanos, no qual a principal finalidade da Gestão de Recursos Humanos era ter coerência entre as políticas organizacionais e os fatores ambientais dentro das empresas, prioridade que tornou as políticas e os processos de Gestão de Pessoas derivados e coerentes com as estratégias organizacionais. Logo, nos anos 1980 e 1990 várias outras teorias organizacionais começam a modelar o papel da área de Gestão de Pessoas, com ênfase na competitividade exige novo papel da área de Recursos Humanos (FISCHER, 2002 *apud* PACHECO, 2009).

É chegado o momento da criação de um setor que pudesse promover a seleção de pessoas qualificadas para cada função, com isso os mesmos passariam

por testes, avaliações para que chegassem à conclusão de que o mesmo pudesse se encaixar na vaga disponível.

Nessa concepção, os processos de Recursos Humanos no Brasil até 1930, época da Primeira República, possuía uma atividade industrial, resultado do esgotamento no modelo exportador cafeeiro, mais tarde, no período Estado Novo que vai de 1930 a 1945 surgiu a estrutura dos sindicatos de trabalhadores e de empresas e pela formação de uma estrutura jurídica para mediar conflitos entre capital e trabalho. Em 1964 houve a intervenção estatal da econômica que marcou os 30 anos seguintes da história brasileira, sendo revertida somente do final dos anos de 1990 (DUTRA, 2013).

Com o passar dos anos, a competitividade e o crescimento de profissionais houve a necessidade de colaboradores que pudessem selecionar outros colaboradores para o mercado, isso nos anos 1970. Já nos anos de 1980, as organizações foram modificando e ampliando seu processo de gestão de pessoas, e em 1994 com o país estabilizado economicamente o processo de seleção tende a ter melhores mudanças (DUTRA, 2013).

Nesse contexto, observa-se constantes mudanças principalmente no meio empresarial, com destaque maior voltado ao setor de Recursos Humanos, que em muitas empresas ao longo do tempo foi recebendo outras nomenclaturas como, gestão de talentos humanos, gestão de parceiros ou colaboradores, gestão de competências, gestão do capital humano, administração de capital intelectual e gestão de pessoas. Ainda segundo Dutra (2013), cada vez mais com novas tecnologias é visível que as empresas procuram maneiras de melhorar a gestão de pessoas, isso através de informações que cada colaborador disponibiliza repassado ao setor responsável, dessa forma a organização tem mais chances de obter uma seleção justa entre seus candidatos.

Na visão de Chiavenato (2010, p. 09) a “Gestão de Pessoas é uma área muito sensível a mentalidade que predomina nas organizações, sendo ela extremamente contingencial e situacional”, pois ao analisar essa área percebe-se que existe uma dependência de vários outros aspectos, como a cultura que existe em cada organização. O autor comenta ainda que a estrutura organizacional adota, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de infinitudes de outras variáveis importantes.

Nessa concepção, o processo de aprendizagem na organização dá-se se oferecendo condições concretas para que as pessoas aprendam a criar uma própria realidade, auxiliando-as a compreender o contexto em que vivem e com ele interagir elas próprias (SENGE, 1990 *apud* DUTRA, 2013).

Chiavenato (2010, p. 09) também entende que a Gestão de Pessoas é a área “que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, o elemento fundamental do seu capital intelectual e a base do seu sucesso”. Assim entende-se que a gestão de Pessoas visa formar e consolidar equipes internas produtivas e comprometidas com a estratégia e as metas da empresa, utilizando adequadamente processos seletivos, atividade de treinamento, aperfeiçoamento e desenvolvimento de habilidades individuais, diminuindo recursos e investimentos com o objetivo de aumentar os lucros dentro da organização a ser implantada.

Nesse viés, esta área que administra pessoas continua a ser desafiada, em muitas empresas suas políticas entram em desacordo com a realidade e experiência vivenciada, diferente dos parâmetros exigidos pelo mundo atual, é difícil analisar esta situação, pois as organizações não encontram colaboradores com qualidades que se destaque a vaga oferecida, em muitos casos, suas políticas tendem a restringir seus funcionários em uma postura passiva e reativa. Desse modo, a gestão de pessoas deve atuar como uma ferramenta agregar e integrar todos os departamentos, buscando efetivamente promover e atingindo os objetivos da organização. De acordo com Chiavenato (2010, p. 19), “é um campo que cultiva talentos por meio de uma série de integrar processos e cuidar do capital humano da organização”.

Diante do exposto, entende-se que as organizações devem voltar sua atenção para aqueles que são parceiros da organização, ao se integrar na forma de parceiros, esses indivíduos tendem a investir na organização colocando dedicação, compromisso, responsabilidade, assumindo riscos e todos eles focados nas recompensas do esforço investido, como melhores oportunidades de salário, reconhecimento e desenvolvimento de carreira.

Trabalhadores do conhecimento não são necessariamente aqueles que operam um computador ou algum equipamento complexo, mas um que converta os dados processados em benefício para o cliente ou sociedade, especialmente sabendo como operar certas tecnologias em benefício para a empresa (CHIAVENATO, 2008, p. 56).

Diante dessa realidade, a gestão de pessoas é responsável pela capacitação e desenvolvimento de seus colaboradores, buscando atender as necessidades da empresa e as conquistas pessoais e profissionais de cada um. Portanto, deve desenvolver políticas para promover, coordenar, planejar e controlar as atividades, estabelecer informações sobre seleção, orientação e avaliação de desempenho, comportamento e função, qualificação, treinamento, monitoramento global e organização para manter a segurança e Saúde no trabalho. O capital humano é, sem dúvida, o bem mais valioso que qualquer organização pode ter, só ela pode suprir as necessidades da empresa, visando o desenvolvimento e crescimento para o futuro.

1.2 PEDAGOGIA EMPRESARIAL: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

A pedagogia empresarial ainda é relativamente recente, considerando que, historicamente como área prioritária, os professores desempenham um papel na educação escolar. Segundo Oliveira (2012, p. 31), essa área foi pensada “para apoiar a mudança, expansão e aquisição de conhecimento no espaço organizacional da Empresa”. Portanto, o desenvolvimento geral da empresa não depende apenas de gestores competentes, mas de funcionários qualificados, que tragam bons resultados pessoais e profissionais para a empresa. Com isso é o papel dos educadores ao lidar com conhecimentos, habilidades e métodos necessários para ter um desempenho significativo, seja para colaboradores e a própria organização.

No ambiente econômico atual há uma grande competitividade, logo, a empresa deve reconhecer que precisa de mudanças e necessita atualizar tantos seus produtos, idealizar conhecimento para gestores e colaboradores. Essas atualizações estão associadas aos requisitos de revisar e avaliar novos conhecimentos nos processos, produtos e serviços fornecidos no mercado, seja agora ou no futuro, não só acompanhando as tendências, mas idealizando o comercio (MENDONÇA, 2018).

Nesse sentido, considerando que a sociedade está em constante mudança, cada vez mais atenção é dada ao conhecimento, tornando a aprendizagem garantia de sobrevivência contínua. Portanto, a empresa promete com o desenvolvimento de mais e mais funcionários, e é o pedagogo que ajuda a disseminar o conhecimento na empresa.

Para Prado (2018, p. 11) a pedagogia empresarial é dotada “de estratégias destinadas a alcançar uma aprendizagem mais eficiente e eficaz considerando os aspectos interpessoais, profissionais e até pessoais”. Nesse sentido, não é diferente da pedagogia escolar, a mudança está na natureza de aprendizagens, uma vez que a pedagogia escolar trabalha a aprendizagem educacional em instituições de ensino de acordo com a legislação educacional e, conseqüentemente, segue os canais formais de planejar, executar e avaliar; enquanto que, a pedagogia empresarial relaciona à prática ao método de ensino de negócios, e é mais flexível e pode ser adaptado de acordo com as necessidades de cada integrante da empresa, para a execução do trabalho, das funções e relacionamentos de cada funcionário.

Cadinha (2008, p. 26), considera a “educação empresarial como uma ciência relacionada com o desenvolvimento de aprendizagens importantes”. Destaca que a função do pedagogo é desenvolver e exercer as partes intelectuais, sociais e emocionais dessas pessoas relacionado de alguma forma com a empresa.

Nessa linha de pensamento, seu foco principal está na qualificação de educadores e gestores, que tome medidas dentro da empresa para planejar o processo, as qualificações, treinamento e desenvolvimento de seus funcionários, e o objetivo de desenvolver produtividade para aumentar a lucratividade. Por fim, entende-se que, “Assim como o conhecimento, habilidades e atitudes são desenvolvidas, o resultado é atribuído ao conhecimento, satisfação profissional fazendo com que esses colaboradores e a empresas se destaquem no mercado de trabalho” (CADINHA, 2008, p. 27).

Nesse sentido, com as mudanças comportamentais, o papel da educação tem um novo modelo de racionalização dos processos de produção, e a educação tem a responsabilidade de levar esse novo profissional a ter o comportamento adequado mostrando que o mercado de trabalho é muito competitivo, mas que através dele se garante a linguagem oral, escrita e corporal para um melhor desenvolvimento da empresa.

Considerando o papel da pedagogia empresarial, pode-se afirmar que deve ser relevante e cooperativo com os outros profissionais de gestão de pessoas. A Pedagogia Empresarial é uma ciência que cuida do desenvolvimento dos profissionais e diminui as diferenças dentro das empresas para que possam cada vez mais estarem preparados para as evoluções cotidianas do mercado (RODRIGUES, 2013).

Nesse seguimento, a atuação do pedagogo dentro da empresa tem a ver com o desenvolvimento de seus colaboradores, influenciando de forma positiva o conhecimento necessário para estar preparado com a chegada de novos produtos, através de uma linguagem culta e clara para melhor repassar informações para sua clientela.

Segundo Teixeira (2014, p. 56) alguns empresários descartam o departamento de recursos humanos na empresa, pois não veem esse setor como uma forma de investimento que o capital intelectual seja necessário e faça com que os funcionários se sentiam mais dispostos a desenvolver seu trabalho. Com isso, um novo conceito de recursos humanos que demonstre condições para o desenvolvimento do processo educativo, onde se pode obter e melhorar seus conhecimentos, habilidades e atitude são uma nova maneira de pensar para a organização, por causa da satisfação pessoal e realização dos objetivos da empresa.

A partir dessa compreensão, percebe-se a necessidade da pedagogia empresarial, onde se encontra um profissional que entende de economia, sociologia, filosofia e psicologia, levando assim analisar e verificar as reais necessidades do local de trabalho, com as possibilidades de pesquisa para projetar e programar projetos voltados para o entendimento e aprimoramento meios de desenvolvimento. E diante dessa visão, o pedagogo inserido na área de recursos humanos, tem o papel de sugerir, coordenar, promover e apoiar projetos estabelecidos pela empresa.

É necessária uma análise separada dos funcionários porque as pessoas têm reações diferentes ao mesmo estímulo, a combinação dessas diferenças leva à soma de ideias, construindo uma corrente, um conjunto de inspiração para todos a equipe é uma equipe construtiva, dessa forma, faça com que fiquem satisfeitos com o seu trabalho e leve felicidade aos outros é o combustível da produtividade (RODRIGUES, 2013, p. 42).

Diante desse questionamento, o pedagogo é um profissional capacitado para desenvolver um trabalho conhecendo cada um dos colaboradores que fazem parte do quadro da empresa, e assim realizar uma combinação que possa levar todos ao sucesso da equipe, lembrando que cada um apresenta uma forma de pensar, um questionamento diante de uma ação e através dos projetos e reuniões, o pedagogo levará que todos entrem em um consenso tanto para seu pessoal como profissional.

De acordo com Lopes (2013), em seu planejamento, o pedagogo empresarial contemplará metodologias, avaliações e por isso, deverá levar em conta o contexto porque são as crenças e os paradigmas que fazem uma empresa, e esses interferem no processo de elaboração do conhecimento. Assim sendo, o pedagogo realizando o trabalho dentro da empresa levará esses indivíduos a buscarem mais conhecimentos, aprofundamento de comportamentos e atitudes necessárias para desenvolverem melhor seu trabalho diante do profissional e mantê-los de acordo com as exigências da empresa e do mercado de trabalho.

Desse modo, o desenvolvimento geral da empresa não depende apenas de gestores competentes, mas funcionários qualificados, que tragam bons resultados pessoais e profissionais para a empresa, com isso é papel dos pedagogos lidar com conhecimentos, habilidades e métodos necessários para ter um desempenho significativo, seja para funcionários e organização.

No ambiente econômico em que vivemos, temos grande competitividade, a empresa reconhece que precisa de mudança mais claramente necessita atualizar seus colaboradores. Essas atualizações estão associadas aos seguintes requisitos revisar e avaliar novos conhecimentos nos processos, produtos e serviços fornecidos no mercado, seja agora ou no futuro, não só acompanhe a tendência de idealização (MENDONÇA, 2018).

A partir dessa compreensão, além dos resultados, há um longo caminho a percorrer, desafios e metas a superar para cumprir e se a organização quiser atingir esses objetivos com sucesso, deve considerar que os funcionários são o princípio e a base parte essencial desse processo. Assim, realizar preparação, qualificações e treinamento estratégico necessários para a aprendizagem individual, iniciar e usar novos conhecimentos para acompanhar o mercado evolutivo.

Para tanto, a melhoria organizacional é mais do que apenas adquirir máquinas e equipamento, este desenvolvimento depende de expressões sutis e conhecimento implícito em máquinas e equipamentos ativos de propriedade dos profissionais que os operarão.

Mais e mais pessoas, em todos os níveis, precisam de postura que tem como foco o autodesenvolvimento e o aprendizado contínuo. Para criar este novo perfil, a empresa precisará programar o novo sistema propício para o desenvolvimento de atitudes e habilidades, não apenas ganhando conhecimento técnico e instrumental (LOPES, 2013, p. 22).

Nessa abordagem, a atualização da organização depende da contribuição de novos membros, esse conhecimento vai chegar à empresa através das pessoas, educando esses colaboradores através da empresa que possui um processo de desenvolvimento abrangente e individual, consistente com as muitas habilidades exigidas pelos profissionais modernos.

Considerando que a sociedade está em constante mudança, o conhecimento está sendo cada vez mais valorizado para que o aprendizado garanta a sobrevivência contínua. Consequentemente, a empresa promete com o desenvolvimento de mais e mais funcionários, e os pedagogos ajudam a disseminar o conhecimento na empresa. A função de cada colaborador e o relacionamento está relacionado ao contexto mais amplo da empresa.

A educação corporativa é um mecanismo para ajudar a promover a necessária educação continuada da empresa eles esperam continuar a progredir e se desenvolver. Desta forma, o conceito de desenvolver as habilidades necessárias para fazer os resultados esperados pela alta administração da empresa (PRADO, 2018, p.31).

Conforme o autor, a educação corporativa tem a função de proporcionar aos alunos uma educação continuada, cooperadores que busquem as melhorias e adequações necessárias em sua prática. A educação continuada começou a fornecer suporte, mas também para crescimento, levando em consideração o desejo de resultados bem organizados. A educação corporativa pode ser explicada como uma prática coordenada de gestão de pessoas e conhecimento pautada em estratégia de longo prazo.

Portanto, a pedagogia assume o papel de causadora de mudanças no comportamento das pessoas para garantir que todos trabalhem apesar das diferenças. Então o aprendizado pode ser transformado, a mudança é fundamental diante de tal situação, as pessoas e organizações não permanecerão estáticas, pois cada dia traz novos obstáculos, assim como oportunidades.

1.3 A PSICOPEDAGOGIA NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

A Psicopedagogia busca auxiliar o ser humano de forma positiva realizando um trabalho que ajude o mesmo diante de suas dificuldades de relacionamento pessoal e em grupo, onde é capaz de aceitar opiniões para seu amadurecimento e

crescimento. De acordo com Picetti (2014, p. 23), o propósito da Psicopedagogia é "compreender o indivíduo como um aprendiz, como uma pessoa cheia de dúvidas, escolhas e aceitação".

Vale ressaltar que a Psicopedagogia através de seus profissionais capacitados desenvolve um trabalho existente em cima das dificuldades que o indivíduo apresenta, seja ela na escola, empresa, sozinho ou em grupo. Realizando um trabalho de inclusão deles, mostrando que eles são capazes de entender a mudança, vencer tal dificuldade favorecendo seu desenvolvimento de aprendizagem. Segundo Marques (2016, p. 6), a Psicopedagogia pode ser definida como "um campo de estudo sobre o processo de aprendizagem e suas dificuldades, a partir de ações profissionais de inclusão, integração e sintetização dentro da área de conhecimento".

Assim, a Psicopedagogia é um campo do conhecimento, que fornece suporte teórico e base técnica, na formação e prática profissional de psicopedagogos. O psicopedagogo está atento à aprendizagem e ao desenvolvimento, levando em consideração a absorção interna e a aplicação externa do aprendiz, sem ignorar os aspectos emocionais e sociais envolvidos nesse processo. Este é um campo cujos objetos são os indivíduos, como aprendem e como essa aprendizagem se adapta ao ambiente ao qual pertencem.

Os profissionais que desenvolvem o trabalho através da psicopedagogia, são conhecedores e buscam a evolução do indivíduo de forma que ele possa viver normal na sociedade, tendo bom relacionamento familiar social. A psicopedagogia está relacionada a aceitação de si próprio trabalhando seu psicológico e através do cognitivo desenvolver o aprendizado e seu crescimento pessoal e individual.

Segundo Teixeira *et al.* (2014), o psicopedagogo na empresa tem diversas formas de atuação, sendo uma delas a área de treinamento e desenvolvimento (T&D), que se refere à educação continuada de profissionais para promover o desenvolvimento de suas habilidades cognitivas e de criatividade profissional, diante das condições de trabalho exigidas pela empresa.

Nesse contexto, o psicopedagogo na empresa auxilia os colaboradores em uma educação continuada do conhecimento, através de realização de palestras e treinamento que interfira no seu desenvolvimento como profissional, interferindo também no seu pessoal, como forma de compreender o grupo que se encaixa naquele momento, e alcançar a metas impostas pela empresa diante do mercado.

Na dinâmica da organização, são necessárias soluções estratégicas, atendendo aos diferentes modos de disseminação do conhecimento, bem como à assimilação e aprendizagem dos colaboradores no ambiente de trabalho. Essas necessidades requerem que especialistas em aprendizagem humana, se concentrem no sistema para promover o processo de aprendizagem coletiva da organização e o desenvolvimento das capacidades profissionais. Dessa forma, Rocha (2013, p. 23) cita os objetivos do psicopedagogo na empresa:

- ✓ Criar diferentes condições de aprendizagem no trabalho;
- ✓ Desenvolver o papel, o desempenho e as habilidades criativas dos funcionários;
- ✓ Soluções e motivação para melhorar a consciência de desempenho dos colaboradores;
- ✓ Adequação da informação e comunicação do relacionamento entre pessoas e departamentos.

Nessa perspectiva, o psicopedagogo empresarial atua diretamente na relação de cada pessoa com a aprendizagem e o desempenho real do colaborador, não deixará de ser vista de forma abrangente, pois o funcionário tem história passada e presente, conhecimentos específicos e experiência emocional, e este é todo o conteúdo dos regulamentos da sua empresa e deve estar intimamente relacionado com a sua vida na empresa.

Na visão de Moita (2011), o psicopedagogo organizacional orienta as ações dentro da empresa, entre outras coisas, contribui para o planejamento, gestão, controle e avaliação da aprendizagem, atendendo de forma benéfica para a qualidade dos processos de recrutamento, seleção e organização de pessoas, e ainda contribui para os processos internos organização, possuindo uma visão geral importante e específica do treinamento realizado. De fato, sua atuação visa promover a construção e o compartilhamento do conhecimento, estimular novas formas de relacionamento e criar uma aliança entre os comportamentos de gestores e colaboradores.

Diante desse questionamento, com a evolução contínua da competitividade no mercado, as empresas vêm implementando mudanças, como a implantação de planos de treinamento e desenvolvimento para a melhoria continuada de capacidades, que é considerada o principal diferencial competitivo entre as organizações.

Como resultado, o campo de T&D tem se desenvolvido rapidamente nos últimos anos, pois é cada vez mais necessário aprender mais e mais rápido para acompanhar as mudanças que se apresentam a cada dia para a adoção de novos conceitos, crenças e valores (RIBEIRO *et al.*, 2015, p. 12).

Conforme os autores, através da expansão da área de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), os colaboradores passam por um processo de aprendizagem e de transformação, que desencadeia automaticamente um processo de consciência muito importante, fazendo mudanças necessárias no crescimento e desenvolvimento na organização empresarial.

A necessidade de treinamento deve ser avaliada com cuidado e precisão por profissionais treinados, por exemplo, psicopedagogos para que o treinamento seja eficiente e eficaz, como escreveu Marques (2016, p. 28), “De modo geral, quando uma empresa oferece programas de treinamento para seus funcionários, seu objetivo básico é promover o aprendizado organizacional”.

Esse pensamento corrobora a importância do psicopedagogo empresarial, uma vez que ele possui estratégias e conhecimentos necessários que esteja ligado ao aprendizado organizacional de cada colaborador, e diante do oferecimento de treinamentos realizará um trabalho que trará evolução dessas pessoas e interferindo no crescimento da empresa.

Ocorre também de muitos planos de treinamento e desenvolvimento implementados na empresa não alcançam os resultados esperados. Portanto, há necessidade de profissionais qualificados como psicopedagogos na organização para avaliar e mensurar as necessidades e a qualidade do treinamento que os funcionários receberão. Assim, nota-se que sem o acompanhamento do psicopedagogo, os treinamentos oferecidos pela empresa não evidenciam muito sucesso, pois esse profissional possui conhecimento para agir com cada colaborador de forma diferente, pelas dificuldades que cada um possui, sendo ela pessoal ou na convivência em grupo.

Nessa linha de pensamento, Marques (2016, p.32) ressalta que existem muitos motivos para o fracasso profissional e da empresa, como:

- Quando o objetivo principal é corrigir defeitos individuais e o procedimento é muito geral, ele pode não ser eficaz;
- Quando o plano é totalmente baseado nas opiniões e requisitos do conselho de administração, sem a opinião de profissionais especialistas na área, podem ocorrer avaliações erradas e o significado do treinamento será perdido;

- Quando os participantes não estão cientes das próprias dificuldades e não percebem que precisam de treinamento;
- O fracasso do próprio departamento de recursos humanos seja por falta de experiência, excessiva pressão externa ou mesmo incompetência;
- Quando os participantes do programa não mostram interesse em participar, pois o interesse é indispensável. Querer aprender é uma condição básica e se um participante não quiser participar por qualquer motivo, ele não participará muito menos cumprirá seus objetivos.

De uma forma geral, as justificativas e inferências para o fracasso de uma empresa no que se refere ao ambiente de trabalho saudável e harmonioso, entre outras coisas, acontece devido à falta de valorização do trabalhador, ou a perda de tempo e valor do investimento, a reputação do departamento de recursos humanos, porque os colaboradores não absorveram a importância do treinamento.

Portanto, o psicopedagogo é o profissional da área de recursos humanos responsável por garantir que o plano priorize as verdadeiras necessidades de cada participante e que todos conheçam os benefícios e vantagens que terão com a participação em treinamentos ou capacitações promovidas pela empresa.

Para Rocha (2013) os participantes também devem estar cientes de que a empresa investirá no seu desenvolvimento profissional e individual. Este investimento a priori, pretende ir ao encontro das necessidades da própria empresa, mas para os profissionais, o investimento continua a ser uma aquisição pessoal e intransferível, que levará consigo os novos conhecimentos e aprendizagens adquiridos durante o processo de formação e desenvolvimento.

Assim, faz-se necessário que através do trabalho do psicopedagogo, os colaboradores estejam cientes que a busca pelo conhecimento através de treinamentos é importante não só para aquele momento dentro da empresa, mas para o futuro dele em outro ambiente de trabalho, no seio familiar e na sociedade, pois os que se absorve de positivo desses treinamentos influenciará em todos esses pontos.

Teixeira *et al.* (2014) ressaltam que a atenção primária no plano de T&D deve ter como objetivo determinar as competências que devem ser adquiridas ou aprimoradas, os conhecimentos necessários e, o mais importante, como gerar deles as competências exigidas, de modo a evitar as consequências negativas do treinamento insuficiente ou falta de treinamento. Diante dessa realidade, por meio de um treinamento adequado, os colaboradores tornam-se mais capazes e eficientes,

criando um diferencial competitivo e fazendo a diferença entre o fracasso e o sucesso da organização.

Nesse contexto, os psicopedagogos são especialistas em aprendizagem humana que podem ajudar a criar planos de T&D eficientes e eficazes. A empresa parte do trabalho de médio a longo prazo e define novos rumos para a organização, como o desenvolvimento de competências e habilidades dos colaboradores, que irão liderar no futuro mudanças significativas e positivas para criar diferenças de valor agregado. Para tanto, é preciso enfatizar que colaboradores qualificados, bem treinados e motivados estão mais dispostos a criar, inovar e buscar conhecimento, se as habilidades forem totalmente desenvolvidas, é difícil imitar e automaticamente agregar valor aos funcionários e empresas que têm esses parceiros na equipe (MOITA, 2011).

Percebe-se então, que a gestão de pessoas da empresa passou por grandes mudanças em todo o mundo, as empresas estão sempre em um ambiente competitivo, e rapidamente perceberam que sua sobrevivência está intimamente relacionada ao desenvolvimento sustentável, e isso está intimamente relacionado ao desenvolvimento humano (RIBEIRO *et al.*, 2015). Por outro lado, as pessoas entendem que, nesse ambiente altamente competitivo, sua mobilidade, seja na empresa, seja no mercado de trabalho, depende do seu desenvolvimento contínuo.

Por fim, é importante lembrar que o treinamento e desenvolvimento não se trata apenas de compreender a teoria, operação ou comportamentos, mas realmente praticar as habilidades aprendidas e colocar o conhecimento em prática. É preciso entender que não importa se as habilidades esperadas são operacionais ou comportamentais, é preciso exercitar os novos conhecimentos adquiridos para que a aprendizagem seja eficaz.

2 FORMAÇÃO DO PEDAGOGO E ATUAÇÃO NA EMPRESA

2.1 FORMAÇÃO DO PEDAGOGO E A ARTICULAÇÃO DA TEORIA À PRÁTICA

A Pedagogia é entendida como uma ciência de ensino que começou a se desenvolver no século XIX. Ele examina vários tópicos relacionados à educação de perspectivas teóricas e práticas. Seu principal objetivo é melhorar o processo de aprendizagem dos indivíduos por meio da reflexão, sistematização e produção de conhecimento. Como ciência social, a pedagogia está intimamente relacionada a todos os aspectos da sociedade e aos padrões educacionais do país (LIBÂNEO, 2005).

A pedagogia tem suas origens nos tempos mais remotos na Grécia antiga, quando a religião não era mais capaz de responder a todas as questões em defesa do pensamento crítico baseado apenas em crenças divinas, mas buscava respostas em fatos reais, do que aconteceu na época (ARANHA, 2006).

No Brasil, a Pedagogia refere-se ao período imperial, quando a educação não era priorizada e, portanto, não era necessário um método de ensino específico para o ensino. Portanto, o país não tem identidade educacional, razão pela qual seus projetos são baseados em ideias e conceitos europeus e norte-americanos. Dessa forma, as escolas são construídas e os projetos são desenvolvidos.

A partir desse período, a Pedagogia passou por diversas transformações até os dias atuais. Paulo Freire deixou um grande legado com sua pedagogia avançada que ainda hoje ajuda a ensinar os excluídos a ler e escrever. Para Aranha (2006, p. 340) a “pedagogia permite a aplicação dos conceitos analisados em escala mais ampla, ou em conceitos educacionais muito liberadores”.

Nessa ótica de concepção, Libâneo (2005) descreve os profissionais da pedagogia como pessoas que podem participar direta ou indiretamente de uma variedade de práticas educacionais, dentro ou fora de uma organização, mas com objetivos educacionais humanos claros. Pode-se dizer que o papel dos educadores é bastante amplo e não pode ser generalizado apenas no ambiente escolar.

Para Sousa e Ferreira (2014) há muitas possibilidades para o educador se comportar em espaços não escolares, e ele não é mais o tipo de profissional que trabalha apenas na preparação da sala de aula. Portanto, podemos dizer que a

educação se dá em diferentes contextos em que há relação entre os indivíduos, mas também troca de saberes e compartilhamento de experiências.

Portanto, segundo os autores supracitados, é importante lembrar que os educadores inseridos nessa perspectiva de atuação têm demonstrado uma profissão multifacetada, com características diferenciadas, ou seja, abrangeu uma área que não se dedica à ocupação em atividades de ensino, somente dentro dos muros da escola, não se resume apenas na relação entre educador e aluno.

O campo de atuação dos educadores é tão amplo quanto à prática educativa da sociedade, e haverá pedagogia na prática educativa consciente. Portanto, não devem ser associados a intenções ou práticas políticas que alienam as massas (CARDOSO, 2003, p. 52).

Diante dessa realidade, pode-se dizer que há algum tempo a escola deixou de ser o único campo de ação dos educadores, e que qualquer prática educativa que desperte e desenvolva saberes disciplinares pode concretizar a pedagogia dos espaços não escolares. Isso o humaniza, tornando-o um cidadão crítico e libertador que busca desenvolver todos os aspectos que tornam essa educação possível, independente do espaço em que atua. Esse crescente campo de atuação abre possibilidades para profissionais da educação cuja atuação deve ser sempre pautada pelo conhecimento científico.

A partir da noção de que a aprendizagem ocorre em diversos espaços essenciais ao papel do educador, os profissionais devem estar preparados para lidar com práticas pedagógicas sistemáticas em qualquer ambiente, seja escolar ou não escolar (ROCHA, 2013). Como mencionado anteriormente, essa prática docente há muito se limita ao domínio escolar, limitando a atuação do professor à sala de aula. No entanto, como a tecnologia transformou a sociedade, a educação também passou por mudanças necessárias, e surgem novos conhecimentos que exigem maiores competências e habilidades desses profissionais.

Na Resolução CNE/CP nº 1/2006 fica claro que além da formação de professores, os educadores estão habilitados para atuar em diversos campos que exigem saberes educacionais, pois esse profissional exercerá suas funções por meio da educação, formação de disciplinas, respeitando-as. Conhecimento prévio e comportamento de indivíduos dentro e fora do campus. De acordo com a mesma resolução, no artigo 5º e inciso IV normatiza que o egresso do curso de Pedagogia

deve ser capaz de: “IV - Atuar em espaços escolares e não escolares, facilitando o estudo de disciplinas em diferentes fases do desenvolvimento humano, em diferentes níveis e modos do processo educativo (BRASIL, 2006 p. 88).

Nesse sentido, as ações pedagógicas em espaços não escolares estão relacionadas a atividades que envolvem trabalho em equipe, estratégia, planejamento, formação pessoal e profissional, mentoria, coordenação, e cujo objetivo principal é transformar a todos.

Assim, para que essas mudanças aconteçam e funcionem, o educador deve ser um mediador competente, ou seja, as competências dessa profissão precisam ser reestruturadas devido às mudanças pelas quais a sociedade está passando, sua abordagem é diferenciada. Até o momento, a literatura aponta alguns campos não escolares em que os pedagogos podem atuar, dentre elas: Pedagogia Hospitalar, Pedagogia Empresarial, Pedagogia Social e Jurídica (RIBEIRO, 2008).

O pedagogo gerencia mais do que aprender, ele gerencia um espaço público, o planejamento, construção e dinamização de programas, cursos, materiais, relacionamento entre grupos de alunos ou colaboradores. Isso significa que não basta ter muito conhecimento teórico sobre determinado tema, é preciso saber mobilizá-lo adequadamente (FRIESEN, 2004, p. 79).

Para tanto, a ampla visão de atuação desse profissional sobre o tema e o contexto social o torna um profissional competente, treinado para lidar com qualquer tipo de situação. É sempre importante trabalhar com outros profissionais para poder servir melhor todas as disciplinas e intervir o máximo possível, sugerindo que exercícios de ensino sejam necessários em qualquer espaço desde que o objetivo subjacente seja o comportamento humano formado.

Portanto, a realização de trabalho em espaços informais requer alguma especialização que esteja direta ou indiretamente relacionada ao processo de disseminação e absorção do conhecimento, tanto em termos de formação quanto de atuação. Dessa forma, o desafio torna-se enorme diante da realidade que o contém devido às necessidades da nova geração (ARANHA, 2006).

Nessa abordagem por meio de estágios em espaços não escolares, os alunos obtêm informações sobre a amplitude do aprendizado para treiná-los, além de servir de divisor de águas para que se desenvolvam ou não o gosto pela pedagogia em outros campos, ou se você preferir continuar ensinando em um ambiente formal. Os estágios permitem que os alunos combinem teoria com a prática, reforça a

abordagem teórica apresentada em sala de aula como acadêmico de pedagogia em formação.

A partir dessa compreensão, o estágio não pode ser considerado apenas como um requisito acadêmico para obter o título de professor, mas como uma oportunidade de formação de ensino fora da sala de aula para manter a escola normal dentro do seu campo específico de formação como educador e professor.

Os estágios supervisionados são projetados para fortalecer as relações teóricas e práticas baseadas em princípios o desenvolvimento da competência profissional implica um ponto de vista metodológico. Utilizar os conhecimentos adquiridos, tanto na vida acadêmica, profissional e pessoal. Os estágios são, portanto, um importante conhecimento e ferramenta para integrar os alunos nas realidades sociais, econômicas e de trabalho de seu campo de especialização (RIBEIRO, 2008, p. 23).

A partir do exposto o Curso de Pedagogia mudou em relação ao meio social em que está inserida, portanto, acredita-se que a pedagogia tem como foco o ensino como foco da atuação pedagógica no papel de educadores dentro da empresa, então a os acadêmicos dessa área ainda são pouco conhecidas, as instituições de ensino superior oferecem estágios em espaços não escolares. Esses estágios supervisionados são relevantes a partir do momento em que os alunos conectam a teoria com a prática e são capazes de analisar e experimentar novas áreas para a sua formação futura como educador.

Segundo Rocha (2013) sobrepôs, "a formação do estágio depende da definição do campo de atuação, que se mostra complexo por ser em parte um campo teórico em construção, especialmente Educação informal". Assim, percebemos que o objetivo do estágio é centrar-se numa breve introdução ações profissionais que os educadores podem tomar, sejam relacionadas ao ensino ou outros departamentos não envolvidos na escola.

Os estágios supervisionados vão muito além do simples cumprimento de requisitos acadêmicos estão é uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional, tornar-se uma ferramenta vital para a integração entre universidades, escolas e comunidades (ROCHA, 2013, p. 13).

Combine teoria e prática para absorver melhor o conhecimento profissional criação de novas habilidades e competências para futuros educadores, desenvolvimento de estágio entre os bolsistas e estagiários, é fundamental que seus

objetivos de carreira e que caminho desejam seguir nessa nova jornada, seja como educador, administrador ou atuando em outras áreas fora da escola.

Com o avanço da tecnologia e o mercado de trabalho extremamente competitivo, educadores, os cursos de educação sempre se destacaram em empresas grandes e pequenas, logo, a pedagogia ocupa espaços formais e informais, no sentido de que a prática educativa, especialmente a pedagogia abrange, em última análise, todos os setores onde ocorre a interação humana. Cadinha (2008, p. 21) afirma que “Vivemos em um mundo onde o conhecimento está constantemente mudando rapidamente imensurável. Há também inteligência no processo de produção, que exige conhecimento mais amplo e profissional mais qualificado”.

Diante dessa realidade, parece que devido ao conhecimento e o desenvolvimento da tecnologia, as empresas precisam desenvolver novas capacidades e habilidades para seus próprios negócios, portanto, os colaboradores podem utilizar profissionais da educação para que possam continuar processo de treinamento de funcionários.

Cabe ressaltar que a rotina do dia a dia dos colaboradores começa a prejudicar a renda do capital da empresa, isso cria uma situação preocupante: como interromper o ritmo de produção. Acredita-se que muitos funcionários precisam com base nesta necessidade, a motivação para desenvolver a sua funcionalidade, a educação começa a incorporar o sentimento de pertencimento à empresa, com atividades que melhoram significativamente o trabalho dos funcionários.

Do ponto de vista educacional, a tarefa da educação é liderar e gerar produtividade, com isso a pedagogia realiza o processo dessa relação de engajamento e interação, pelo qual ela facilita o desenvolvimento humano. A educação torna-se assim um intermediário entre teoria e prática, entre o sujeito e sua interação em seu ambiente de trabalho (TRINDADE; CADINHA, 2008, p. 16).

Empresas que começam a investir na formação dos colaboradores através de intervenções da prática docente nota a eficácia dos profissionais da educação como mediadores envolvendo relacionamentos interpessoais. Assim sendo, os educadores têm a tarefa de promover subsídios capaz de despertar esses funcionários para o gosto pelo trabalho que realizam dentro da organização,

valorizam o próprio ambiente de trabalho e tendo em mente a coletiva, ou seja, aprenda o trabalho em equipe.

O estágio supervisionado em empresa proposto tem como objetivo permitir que os colaboradores refletissem sobre a teoria e colocam em prática sua função, é necessário atender às suas exigências acadêmicas, mas isso também destaca a oportunidade de trabalhar fora do ambiente escolar.

[...] o estágio supervisionado e a prática docente da empresa proporcionarão situações de aprendizagem, compreensão em momentos de reflexão sobre teoria e prática. Compreender essa realidade e seus determinantes sócio-histórico-culturais para proporcionar experiência nas mais diversas áreas de ensino, ao invés de escolas que garantem o aprofundamento e a diversificação da aprendizagem, experiência e uso os recursos didáticos devem ser atendidos como condição básica, desta forma, os educadores podem intervir nesta realidade (CARDOSO, 2003, p. 28).

Treinamento contínuo dentro da empresa para colaboradores de todas as esferas da vida e eventos corporativos, as empresas estão conquistando um lugar de destaque com esse desenvolvimento, novos recursos que os diferenciam de outras empresas.

2.2 DESAFIOS E POSSIBILIDADES NO CONTEXTO EMPRESARIAL

Como o mundo moderno exige essas novas habilidades, a pedagogia empresarial é a ponte que liga o desenvolvimento humano e o desenvolvimento social estratégia organizacional, isso porque a pedagogia é o estudo do comportamento educativo, ou seja, as práticas educativas específicas que acontecem na sociedade. A educação é, assim, um conjunto de ações, processos, influências e estruturas que intervêm no desenvolvimento humano, em relação ao meio natural e social, no contexto das relações entre grupos e classes sociais (TEIXEIRA, 2014).

Para tanto, uma das principais ações dos educadores dentro da empresa é determinar o perfil de cada colaborador, acompanhar seu desenvolvimento e crescimento profissional e pessoal. Analisar simultaneamente como cada funcionário reage a possíveis situações que ocorrem dentro da empresa como demissões, reajustes salariais, baixa produtividade, ou mesmo um padrão de comportamento.

Quando se trata de RH, deve-se ter em mente a pessoa dotado de sentimentos, desejos, habilidades e limitações que nunca seriam possíveis, enfeitados por máquinas e robôs, eles são apenas executores de tarefas e deveres (TEIXEIRA, 2014, p. 33).

Diante desse questionamento dentro da empresa, além de promover educação continuada e palestras, o pedagogo também realiza a função de mediador entre o empregador e o empregado, ou seja, a comunicação com o empregador e necessidades da empresa e dos funcionários decisões tomadas pelo proprietário, o chamado *feedback*. Por isso, as empresas procuram Profissionais que se adaptam e se desenvolvem continuamente de acordo com o progresso tecnológico. Por conseguinte, eles poderão atuar em todas as situações apropriadas dentro da organização, a aprendizagem organizacional, a empresa aprende o caminho para o sucesso, e use esse aprendizado para apoiar seu processo de produção humana.

Segundo Ribeiro (2010), o pedagogo empresarial demonstra competência em todas as atividades que são elas educacional, social, burocrática e administrativa para poder desenvolver atividades com objetivos e métodos, propondo e coordenando ações atualizadas, formação profissional, relacionamento com intermediários, planejamento, preparar e avaliar o desempenho e andamento do trabalho.

Nessa linha de pensamento, entende-se que, para que todo o processo de mudança ocorra em uma empresa, deve-se levar em consideração que o local de ensino está orientando o planejamento da empresa. Dessa forma, deve-se saber que existem quatro correntes pedagógicas que são marcos históricos no pensamento pedagógico brasileiro e orientam os colaboradores, intencionalmente ao processo de aprendizado. A tendência de ensino é o método de Pedagogia Tradicional, Pedagogia Nova, Pedagogia Tecnicista e Pedagogia Libertadora.

O pedagogo torna-se um profissional responsável pelo processo de formação, e o desenvolvimento educacional dos colaboradores no ambiente corporativo possibilita, onde é necessário obter uma base sobre as tendências de ensino, orientando essa prática educativa, pois são essas correntes que fornecem o suporte teórico, a metodologia neste processo de ensino constitui as atividades dos alunos educadores nas organizações.

Diante disso, Cadinha (2008, p. 42), descreve que:

Apoiar os gerentes no desenvolvimento e aplicação das melhores práticas relevantes, a ampliação da aprendizagem dos colaboradores, especialmente ao que se refere o investimento em treinamento, motivação e avaliação. Diferenças na produtividade individual e qualidade de vida em ambientes corporativos.

Cabe ressaltar que o objetivo acima modifica o perfil do pedagogo, pois com a contribuição positiva dentro da organização, eles começam a pensar que a equipe é muito mais competente, criativo e profissionalmente pronto para colocar em prática o aprendizado com a ajuda de um pedagogo empresarial.

A inserção de pedagogos empresariais no mercado de trabalho tende que o profissional atue na área de negócios e desenvolva atividades humanas e tecnologias projetadas para entender as transformações trazidas pelos avanços e novas tecnologias. Esta é a capacidade de perceber a educação a formação continuada é uma força para inovar e remodelar a imagem dos educadores brasileiros confrontando e expandindo novos mercados de trabalho na sociedade informatizada de hoje (RIBEIRO, 2010, p. 45).

Diante do exposto, a empresa torna-se um local de reflexão sobre as práticas desenvolvidas, além de ajudar no relacionamento interpessoal e entender o ambiente de negócios, e precisa ser reconhecido como um espaço que valoriza a dignidade humana. Enfrentando o desafio de preparar pessoas para atender as demandas dos gestores empresariais e a sociedade como um todo, os pedagogos empresariais se apresentam como facilitador de aprendizagem entre os colaboradores, necessidades existentes e conhecimentos que precisam ser adquiridos para mudar de forma integral e importante dentro da empresa.

Nesse sentido, Ribeiro (2010, p. 154) destaca que “é preciso que do ponto de vista da empresa, ela tem uma ambição positiva de visar algo ao melhor. Daí a importância de formas inovadoras para ensiná-la a progredir”. A pedagogia empresarial faz parte do modelo de educação informal, diante desse cenário, a pedagogia e empresa pretendem mudar o comportamento de carreira das pessoas, pois, como já foi estudado, o principal objetivo da educação é estimular mudanças positivas na vida de um indivíduo que o preparam para a vida, socialização e grupos no ambiente de trabalho.

Empresa e pedagogia atuam para atingir ideais e objetivos como definir e provocar mudanças no comportamento das pessoas no trabalho. Isto é o processo de desencadear a mudança, no comportamento das pessoas chamado de aprendizado que é a especialidade da pedagogia e do pedagogo (PRADO, 2018, p. 06).

Considerando esse aspecto, sabe-se que hoje as pessoas são consideradas parte valiosa de uma empresa porque com o avanço da tecnologia, é mais fácil à informação chegar às pessoas, diante dessas mudanças decorrentes do uso da tecnologia, as empresas têm vivenciado transformações, que prova que é preciso algo novo para garantir a diferenciação no mercado.

O setor de recursos humanos é um setor que atua além do lado instrumental e é mais sensível à dinâmica da relação entre o indivíduo e a sociedade; entendendo que “o espaço organizacional é acima de tudo um espaço que valoriza a dimensão humana e a dignidade” (RIBEIRO, 2010, p. 12). Assim, pode-se contribuir para manter a diferença na sociedade empresarial através de um trabalho eficiente, prático e dinâmico.

Nesse aspecto, os gestores precisam manter padrões de excelência na organização, e o trabalho dos pedagogos empresariais, de natureza qualitativa em termos de conhecimento e habilidades, é à base de sustentação dentro da instituição, as empresas passam então a investir mais nas pessoas por meio de retribuição, dedicação e diferenciação de mercado.

A base da pedagogia empresarial é "permitir que educadores e o administrador atuem dentro do negócio, visando o processo de planejamento, qualificação, treinamento, renovação e desenvolvimento dos colaboradores da empresa" (ALMEIDA, 2006, p. 36). Para o autor, os pedagogos que atuam nas empresas podem treinar os profissionais para atuarem de acordo com os planos estratégicos das seguintes empresas: consultoria educacional, educação continuada, educação a distância; gestão de pessoas, formação empresarial, desta forma, os trabalhos desenvolvidos são qualificados e produtivos

Em termos de qualidade de trabalho, com visão de excelência, os educadores ocupam espaço comercial projetado para auxiliar na melhoria de processos comportamento humano. Ribeiro (2010, p.13) destacou que "há uma pedagogia empresarial, portanto, a fim de apoiar a estrutura alterada e ampliando e adquirindo conhecimento nos espaços organizacionais".

Assim, o pedagogo empresarial "promove a reconstrução de conceitos básicos como criatividade, espiritualidade equipe e autonomia afetiva e cognitiva" (LOPES, 2006, p. 74). Este profissional ajudará as organizações a tornar o aprendizado uma parte importante de seu desenvolvimento e reconhecendo a evolução de seus colaboradores com resultado positivo de um trabalho bem

executado. Nessa perspectiva, entende-se que no ambiente empresarial um pedagogo pode exercer diversas funções que vão desde o ensino, procedimentos sociais e profissionais, pois possui o conhecimento para lidar com todas elas.

Pascoal (2013, p. 90) aponta como propriedades e funções:

Conceber, planejar, desenvolver e gerenciar atividades relacionadas à educação de empresas; diagnosticar a realidade institucional; desenhar e desenvolver projetos, também busca conhecimento em outras áreas de atuação; coordenação atualizações para profissionais da empresa; planejamento, controle e avaliação. Desempenho profissional dos colaboradores da empresa; aconselhar a empresa sobre o que fazer referindo-se à compreensão das questões atuais do desenvolvimento empresarial.

Nessa abordagem, como hoje os pedagogos estão cada vez mais integrados ao mundo do trabalho através da diversidade e amplitude, podemos entender, essa inclusão social e profissional, passando por um processo em que o aprendizado acontece em qualquer lugar classe social, independente do setor, portanto, são múltiplas as atividades docentes na sociedade atual.

Diante dessa realidade é importante enfatizar que o trabalho do pedagogo dentro de uma organização não é sozinho, ou seja, requer uma parceria entre toda a gestão da empresa para mudanças culturais no ambiente de trabalho, com treinamento e desenvolvimento contínuo das pessoas, porque cada vez que uma pessoa experimenta um processo de aquisição de conhecimento, vai ganhar novas experiências.

Assim, esse profissional se descreve como condutor do comportamento humano, que pode ser afinado através do processo de aprendizagem comprometida pela pedagogia.

O pedagogo empresarial que trabalha em empresas precisa ser sensível o suficiente para perceber que estratégias podem ser usadas e em que circunstâncias não desperdiçar tempo para aplicar vários métodos, ignorando assim a finalidade do treinamento e a própria empresa. Ao planejar uma formação ou treinamento, a escolha do método segue os princípios de desenvolvimento simultâneo de habilidades técnicas e sociais (RIBEIRO, 2010, p. 06).

Cabe ressaltar que os pedagogos empresariais também podem contribuir para a seleção e contratação de mentores para cursos de capacitação, palestras, ou

seja, está na vanguarda da gestão de projetos, considerando os diferentes níveis de aprendizado de gerentes e funcionários.

Lopes (2006, p. 83) enfatiza que "Programas de treinamento profissional sustentam a mudança e alcançam melhores resultados melhor qualidade de vida". Isso porque a formação proporciona os funcionários aprendem conscientemente quando confrontados com certos comportamentos porque as organizações optam por trabalhar a subjetividade das equipes para encontrar interesse e negócios favoráveis.

Há uma dificuldade que impede o pedagogo de atuar nas empresas é a formação específica, sabe-se que muitos profissionais são preparados apenas para atuar em sala de aula, na educação formal, à medida que as necessidades empresariais aumentam, esse profissional precisa buscar novos aprendizados concretos, preferencialmente no campo de recursos humanos (OLIVEIRA, 2012).

Ainda há muita confusão ao se referir a um profissional pedagogo, como confundi-lo com um psicólogo, o papel desse profissional é justamente mediar às relações existentes no processo educativo, atuando como pacificador e colaboradores ativos.

Então, na parte empresarial, os educadores somaram a parte psicológica e a parte de recursos humanos da empresa, os educadores estão atrasados no ambiente de gestão empresarial, e por se tratar de uma profissão desconhecida nesse ambiente, às dificuldades encontradas para inseri-lo no mercado ainda são difíceis e raramente detectadas, no entanto, neste ambiente organizacional, o pedagogo empresarial é de fundamental, pois através de sua formação pode trazer diversas contribuições para este âmbito (TEIXEIRA, 2014).

Atualmente, apesar da expansão do campo de atuação do pedagogo, constata-se que no processo de encontrar as empresas como campo de estudo, os profissionais de algumas empresas desconhecem o que os educadores fazem dentro da organização, assim, o acesso aos profissionais da educação é dificultado por profissionais que não compreendem seu campo de atuação.

Para concluir, um educador com suas competências e habilidades pode causar impacto em outros espaços não escolares, pois a palavra pedagogia sempre traz metodologia, mais importante ainda, proporcionar-lhes uma formação básica para que possam aprender novas atitudes, soluções, ideias, conceitos e mudar seus hábitos e comportamentos e tornarem-se mais eficazes no seu trabalho, o

treinamento é mais do que simplesmente contar, pois representa a riqueza da personalidade humana.

2.3 RELAÇÕES INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

O comportamento humano nas organizações é um dos fatores mais relevantes para o desenvolvimento da empresa, pois as pessoas representam a organização, que não depende apenas de sua forma física, mas da parte lógica que coordena o desempenho das atividades e acaba influenciando diretamente na produtividade da empresa (PRADO, 2018).

De acordo com Chiavenato (2010), a produtividade é uma variável dependente dos colaboradores de uma empresa, assim demonstrada no estudo do comportamento organizacional, e com isso as empresas estão sempre a procura de influenciar e manter seus colaboradores motivados assim mantendo eficiência e eficácia na organização como um todo.

Nessa abordagem, Cardoso (2003) entende que o comportamento humano é um dos fatores que influenciam na produtividade da empresa. E essa relação se dá pelo fato que as pessoas confundem e relacionam suas expectativas, valores e crenças com os valores, crenças e expectativas da empresa. Assim, Dutra (2013) esclarece que o grande problema da baixa produtividade está em conflitos na organização com os outros colaboradores, insatisfação com o trabalho, com a função que exerce, muitas vezes com a remuneração que lhe é repassada. Outras vezes por problemas familiares e pessoas tudo o que pode deixar esse colaborador a faltar com suas obrigações e ainda prejudicar a organização.

Para Chiavenato (2010), as organizações procuram sempre que seus colaboradores possam ter pulso firme diante das suas funções e, além disso, demonstrar que são capazes de lidar com o trabalho em equipe e ainda assim conseguir resolver problemas que vierem surgir de última hora ou para ajudar algum colega de trabalho, dessa forma o gestor verá que esse colaborador tem segurança no seu trabalho e ainda assim consegue resolver outras situações, será uma forma de crescer.

Ribeiro (2010) descreve que muitos colaboradores se motivam pelo salário, mas não é somente isso, a motivação é gerada pelo simples gesto de elogio ou reconhecimento desse indivíduo diante de seu trabalho, o que trará satisfação para

seus colaboradores, já que eles procuram sempre exercer com qualidade e aumentar a produção da instituição.

A visão de ambos os autores demonstra que um colaborador motivado, só trará benefícios e lucratividade a empresa, já que o mesmo estará disposto a alcançar todas as metas repassadas e assim alcançar seus motivos pessoais, a ganhar um novo cargo ou promoção. Na elevação de motivação o colaborador muitas vezes não pensa somente em seu salário, mas também no reconhecimento que o seu trabalho trará, muitas empresas, investem no reconhecimento em destaque do funcionário mensal ou em investir em lazer para seu colaborador destaque.

Assim percebendo muitas vezes quando um colaborador é direcionado a realizar um trabalho por demonstrar, que pode realizá-lo, outros não tem a mesma desenvoltura e desenvolver o que foi-lhe confiado. Isso demonstra que tudo pode acontecer de acordo com o psicológico ou estado que esse colaborador se encontra.

O comportamento organizacional busca avaliar o impacto que os indivíduos possuem frente a uma empresa, é realizado de forma ordenada do comportamento humano focando ações e atitudes dos indivíduos e grupos no ambiente das organizações no intuito de alcançar produtividade, reduzir o absenteísmo e a rotatividade e promover a cidadania organizacional. Também representa uma área do conhecimento humano extremamente sensível a certas características que existem nas organizações e no seu ambiente. De acordo com Chiavenato (2004, p. 06) “Refere-se ao estudo de indivíduos e grupos atuando em organizações e com a influência das organizações sobre pessoas e os grupos. Retrata a contínua interação entre pessoas e organizações que se influenciam reciprocamente”.

De acordo com os autores citados acima, cada empresa estrutura sua parte organizacional para que assim possa melhor avaliar seu colaborador, dessa forma, este profissional terá chances de crescer conforme seu desempenho. Portanto, “O comportamento organizacional aplica o conhecimento obtido sobre as pessoas, os grupos e o efeito da estrutura sobre o comportamento, para fazer com que as organizações trabalhem mais eficazmente” (ROBBINS, 2005, p. 45).

É importante salientar em outras palavras, o conceito de comportamento organizacional e seu campo de pesquisa parecem ser unânimes entre os autores acima citados, pois, referem-se à compreensão do comportamento a nível individual e dos grupos no ambiente de trabalho. Assim, o colaborador é avaliado de todas as

formas, tanto individual como em grupo, levando assim que o setor responsável possa notar o que pode interferir no crescimento desse indivíduo e de que maneira possa melhorar seu relacionamento se houver problemas em grupo.

Para Maximiano (2000, p. 68), “O objetivo implícito do enfoque comportamental é fornecer instrumentos para a administração das organizações, tendo por base o conhecimento sobre o comportamento de pessoas, como indivíduos e membros de grupos”. Com isso, o comportamento organizacional avalia como um colaborador pode se comportar como exemplo atendendo um cliente ou vários clientes ao mesmo tempo, como esse colaborador poderá dar atenção e deixar cada um satisfeito, assim a empresa poderá avaliar e esse colaborador receber uma gratificação pelo seu desempenho ou uma promoção.

No contexto das ideias acima, é uma ferramenta poderosa que auxilia na eficácia organizacional, pois o entendimento de estudos na área podem ser ferramentas de vantagem competitiva no quadro social atual para as organizações. Pode-se afirmar que não é possível mensurar o comportamento sem que haja conhecimento da pessoa ou grupo que deseja avaliar. Ou seja, para que o comportamento organizacional se concretize é necessário que exista conhecimento do comportamento humano, pois consiste no estudo sistemático deste.

Chiavenato (2004, p. 237) afirma que o “comportamento organizacional depende da mentalidade que existe em cada organização da estrutura organizacional adotada como plataforma para as decisões e operações”. Assim, é necessário transmitir para os colaboradores o que a empresa representa, construindo assim uma mentalidade positiva, de maneira que tanto os empregados quanto os empregadores sejam beneficiados.

De tal modo observa-se que cada empresa demonstrará para seu colaborador como é seu comportamento organizacional que o colaborador possa então seguir com lealdade e transparência o que a empresa solicita de cada uma, e, principalmente, depende das pessoas que participam de cada organização. Sem as pessoas não é possível constituir uma organização, as pessoas a fazem existir, funcionar e se manter em funcionamento. Por isso a necessidade tão grande da participação e colaboração dos empregados.

A partir dessa compreensão tem-se que a produtividade constitui a mentalidade do progresso, do aperfeiçoamento constante. É vontade de não se

contentar com a situação atual, por melhor que possa parecer, ou seja, na realidade; é o esforço contínuo para aplicar novas técnicas e novos métodos.

No processo de aprendizagem da empresa, o educador empresarial deve ter habilidade, aparência e consciência de que está trabalhando com pessoas e não com objetos, lembrando que são adultos e precisam ser participantes ativos do processo, programa, deve-se considerar as reais necessidades do indivíduo, o que ele realmente precisa, não o que o educador acha que é melhor para o indivíduo ou apenas para a empresa.

De acordo com Libâneo (2005, p. 28), os indivíduos enfrentam diferentes formas de aprendizagem ao longo da vida, assim, os pedagogos (escolares ou não), “serão considerados profissionais especializados em pesquisa e ação relacionada à ciência educacional, pesquisa educacional e questões educacionais, tratando os fenômenos educacionais de forma multidimensional”. Neste sentido, os cursos de pedagogia proporcionarão formação teórica, científica e técnica para o seu desempenho em diferentes áreas de atividade.

Nessa perspectiva, com base em pesquisas teóricas, mostra que a pedagogia empresarial é um campo crítico para as organizações. Mesmo assim, ainda carece de maior reconhecimento e espaço para tratar das questões administrativas. É muito importante ressaltar que funções que deveriam ser desempenhadas por educadores estão sendo desempenhadas por profissionais sem formação específica. Em outros casos, essas funções não são desenvolvidas porque não há profissional específico, competente e responsável por essa função.

Para concluir com base científica para a educação, os pensamentos e ações do pedagogo beneficiam os objetivos e ideais da empresa, as grandes corporações perceberam que não basta apenas ter as melhores máquinas e as melhores estruturas, também vale a pena investir no capital humano colaboradores. Neste caso, o pedagogo empresarial torna-se grande aliado da organização, diminuindo e, portanto, tornando-se mais espiritual e intelectual, as pessoas têm que pensar em criatividade, inovação, diversidade por isso as empresas estão encontrando dificuldades para contratar novos funcionários porque a maioria das pessoas que procura trabalho muitas vezes não se adequa para o seu perfil.

3 SABERES DO PEDAGOGO PARA ATUAÇÃO EM AMBIENTE EMPRESARIAL: CONCEPÇÕES DOS ACADÊMICOS DE PEDAGOGIA DA FAI EM ITAITUBA-PA

3.1 METODOLOGIA ADOTADA

Adotou-se como suporte metodológico um levantamento bibliográfico com a contextualização de autores, como Chiavenato (2004, 2008, 2010, 2014), Dutra (2013), Lopes (2013), Moita (2011), Pacheco (2009), Prado (2018), Ribeiro (2010), dentre outros, para fazer a ponderação dos capítulos à análise dos sujeitos da investigação do tema. O levantamento bibliográfico busca a resolução de um problema por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas.

Esse tipo de pesquisa trouxe subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica. Para tanto, é de suma importância que o pesquisador realize um “planejamento sistemático do processo de pesquisa, compreendendo desde a definição temática, passando pela construção lógica do trabalho até a decisão da sua forma de comunicação e divulgação” (BOCCATO, 2006, p. 266).

Ocorreu a pesquisa de campo com a aplicação de um questionário a 13 (treze) acadêmicos concluintes do Curso de Pedagogia da Faculdade de Itaituba-FAI e foi analisado a partir da abordagem qualitativa. Ao proporcionar respostas diante de um problema foi necessária uma compreensão dos leitores mediante as respostas dos questionamentos apresentados de forma textualizada com intuito de abordar os pontos mais relevantes da pesquisa, pois cada resposta possui uma análise própria e a relação com a fundamentação teórica. Considerando-se o ambiente e os objetivos a serem alcançados por esta pesquisa.

3.1.1 Sujeitos entrevistados

Os entrevistados são acadêmicos da Faculdade de Itaituba-FAI cursando o 8º Período do Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia, assim, ao todo participaram 13 (treze) acadêmicos do sexo masculino e feminino, e respondendo perguntas de acordo com sua área de atuação, conforme apresentado no quando 1:

Quadro 1. Sujeitos entrevistados. Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da Fai (Itaituba-PA, 2022).

Acadêmicos Concluintes	Gênero	Atua na área da Educação	Atua na área empresarial/comercial	Tem interesse em atuar em organizações empresariais
A ₁	Masc.	Sim	Não	Sim
A ₂	Fem.	Não	Sim	Não
A ₃	Fem.	Sim	Não	Não
A ₄	Fem.	Sim	Não	Sim
A ₅	Masc.	Não	Não	Não
A ₆	Masc.	Não	Não	Sim
A ₇	Masc.	Não	Sim	Sim
A ₈	Fem	Não	Sim	Sim
A ₉	Fem.	Não	Não	Sim
A ₁₀	Masc.	Sim	Sim	Sim
A ₁₁	Fem.	Sim	Não	Sim
A ₁₂	Masc.	Sim	Não	Sim
A ₁₃	Fem.	Não	Não	Sim

No quadro acima encontra-se o perfil dos acadêmicos participantes da pesquisa em que se observa uma característica de futuros profissionais que já vão entrar no mercado de trabalho com certa vivência tanto na área da educação quanto na área empresarial. Entretanto, vale ressaltar que o perfil e o interesse desses entrevistados estão voltados ao contexto das organizações empresariais.

3.1.2 Contextualização do local da pesquisa

O Centro de Estudos Superiores de Itaituba, entidade mantenedora da Faculdade de Itaituba – FAI, responsável pelos cursos de Administração de Empresas, Letras, História, Pedagogia e Ciências Contábeis, foi fundado em abril de 2002 com o objetivo de desenvolver o ensino, a pesquisa e a extensão em todo o território da Unidade Federativa do Estado do Pará. Suas atividades pedagógicas começaram em 20 de outubro de 2003, com os cursos que concluíram em 2007. Neste mesmo ano foi liberado o Curso de Ciências Contábeis enquanto aguarda-se a liberação do Curso de Direito e a visita de Autorização do MEC para o Curso de Enfermagem. Todos os outros cursos estão devidamente reconhecidos.

A FAI está situada na zona urbana denominada Cidade Alta do Município de Itaituba, Estado do Pará, credenciada e autorizada para funcionamento por meio da Portaria /MEC nº 2.557 de 15 setembro de 2003, publicada no DOU nº 179 Seção I, Ano CXL de 16 de setembro de 2003. Os documentos, PDI e PPC apresentam na missão da IES: a Valorização do potencial humano, destacando a importância dos profissionais que colaboram no desenvolvimento da região, comprometendo-se com o equilíbrio ambiental de preservação do ambiente.

A oferta dos Cursos da FAI vem atendendo a necessidade de fixar na região os estudantes do município de Itaituba, filhos de empresários madeireiros, de feirantes, de ribeirinhos, de pecuaristas, de agricultores e de profissionais da área de garimpo, evitando o deslocamento de 450 Km de Itaituba para Santarém, cidade mais próxima e para outras cidades mais distantes, contribuindo para a permanência desses em suas propriedades rurais. A IES apresenta um perfil de reconhecimento da sociedade por articular sua política institucional de formar sujeitos capazes de compreender a realidade social e os direitos e responsabilidades tendo a afirmação do princípio da participação. Deste modo, constitui-se compromisso educacional na formação do cidadão participativo, responsável, crítico e criativo.

O Curso de Pedagogia inicialmente estava envolvido na montagem do Projeto Político Pedagógico das escolas municipais em parceria com a Secretaria Municipal de Educação e Cultura. Atualmente, desenvolve pesquisas e Projetos Alternativos de Alfabetização, Combate às Drogas, Educação Indígena, Educação Empreendedora e Educação Rural, além da participação em Campanhas locais nas áreas de Saúde, Lazer, Cultura e Esportes do Município.

A Pedagogia trata do campo teórico-investigativo da educação, do ensino e do trabalho pedagógico que se realiza na práxis social. O docente do Curso de Pedagogia é um profissional consciente do seu papel multidisciplinar, considerando que formará um pedagogo capaz de atuar na docência; na organização e gestão de sistemas, unidades, projetos e experiências educativas e na produção e difusão do conhecimento científico e tecnológico do campo educacional em contextos escolares e não escolares.

Assim, o curso de Pedagogia se caracteriza por ser ao mesmo tempo uma licenciatura e um bacharelado, sem distinção de grau na formação. Neste curso é construída a identidade do pedagogo como profissional inovador e criativo na sua

atuação, capaz de analisar, compreender e lidar com as mudanças da vida social e suas implicações, no sistema educacional, na escola e no seu âmbito.

3.2 CONCEPÇÕES DOS CONCLUINTES DE PEDAGOGIA

No entendimento de que o pedagogo pode conduzir o relacionamento humano na empresa com ações que garantam um ambiente agradável e estimulador da produtividade, inicialmente solicitou-se aos acadêmicos colaboradores dessa pesquisa que dessem sua opinião na questão 1: **Você acha que possui perfil para atuar na área empresarial?** As opiniões dos futuros pedagogos constam no quadro 2.

Quadro 2. Possui perfil para atuar nas empresas? Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da Fai (Itaituba-PA, 2022).

Acadêmicos Concluintes	Relato dos participantes da pesquisa
A ₁	<i>Sim, o nível superior capacita-nos como ser humano, tendo em vista a graduação em pedagogia, que dá um leque de oportunidades sobre o ambiente não escolar.</i>
A ₂	<i>Sim, pois ao sair da formação tenho capacidade para lidar com diferentes perfis de pessoas.</i>
A ₃	<i>Não me identifiquei nesta área, pois a área da educação para mim é um sonho realizado, amo ser professora por esse motivo não me vejo atuando na área empresarial.</i>
A ₄	<i>Não! Ainda mais na medida do meu potencial nos estudos sei que posso ir além, para atuar nesse setor importante que me chama muito a atenção.</i>
A ₅	<i>Sim, mas para atuar nessa área eu tenho que me preparar com curso de capacitação para assim conduzir uma empresa, não adianta ter só o perfil, para assim ingressar na área empresarial.</i>
A ₆	<i>Sim, porque o papel do pedagogo é de somar no crescimento da empresa.</i>
A ₇	<i>Sim, gosto de lidar com pessoas, e acredito que todo ser humano tem qualidades, cabe a cada um de mostrar a estas pessoas seus potenciais.</i>
A ₈	<i>Sim, tenho alguns projetos que já realizei no âmbito empresarial, para haver integração.</i>
A ₉	<i>Sim, me identifico com a pedagogia empresarial.</i>
A ₁₀	<i>Sim, porque trata-se de pessoas que além de cumprir tarefas, são também capazes de motivar equipes, inspirar colegas de trabalho, acompanhar as mudanças e se relacionar bem socialmente.</i>
A ₁₁	<i>Sim, sabendo no trabalho aquele seu interesse em aprender e sua capacidade, começa o caminho para profissional do futuro sobre a empresa.</i>
A ₁₂	<i>Sim, demonstrando os aspectos de como se comportar, e o relacionamento com várias pessoas no seu ambiente de trabalho.</i>
A ₁₃	<i>Sim, porque aprende grande desempenho de comunicação com as pessoas.</i>

De acordo com a resposta dos entrevistados, a maioria afirma que possui perfil para trabalhar na área empresarial desenvolvendo metodologias que venha trazer melhorias para a empresa. Destacam ainda que é necessário que busque

conhecimento através de cursos profissionalizantes e pós-graduações que venha somar ao seu currículo.

Segundo Pacheco (2009) o profissional pedagogo possui características e conhecimento, para o desenvolvimento na empresa e principalmente no setor do RH, uma vez que analisa e entende o perfil de cada pessoa detalhadamente, buscando a fundo que esse profissional contratado seja moldado com as regras da empresa e assim seja incluído no quadro da mesma.

Nesse sentido destaca-se a importância do pedagogo na área empresarial que de certa forma pelo seu conhecimento, de analisar e interferir através de conversas, planejamento de palestras, intervenções e projetos de aperfeiçoamento destes colaboradores trará resultados positivos para o crescimento da empresa.

Diante do que é vivido durante o curso de graduação foi perguntado aos acadêmicos: Em sua opinião, o **seu Curso de Pedagogia contempla/contemplou disciplinas/atividades acadêmicas e estágios que possibilitam preparo suficiente para atuar no espaço empresarial?** As concepções dos entrevistados constam no quadro 3.

Quadro 3. O Curso de Pedagogia contemplou atividades acadêmicas que possibilitaram preparo para atuar no espaço empresarial? Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da Fai (Itaituba-PA, 2022).

Acadêmicos Concluintes	Relato dos participantes da pesquisa
A ₁	<i>Sim, durante o curso passamos por disciplinas que nos possibilita uma melhor desenvoltura em qualquer ambiente empresarial ou escolar.</i>
A ₂	<i>Em parte, pois nem todos os estágios foram produtivos.</i>
A ₃	<i>Em parte, porque na verdade, o pedagogo só vai ter o preparo suficiente quando ele estiver atuando nas empresas, adquirindo prática.</i>
A ₄	<i>Em parte, porque a gente aprende mais na prática e o tempo nesse ponto não favoreceu para aprofundar mais o conhecimento no que diz respeito ao espaço empresarial.</i>
A ₅	<i>Em parte, o curso contemplou a disciplina, onde se conheceu o pedagogo em ambiente não escolar, só que para mim não foi suficiente essa atividade em que é difícil ver um pedagogo exercendo o seu trabalho nas empresas, não foi possível ver o trabalho do pedagogo na empresa.</i>
A ₆	<i>Sim, o curso de pedagogia e as disciplinas passadas durante o curso e os estágios deram para aprimorar mais o conhecimento acadêmico.</i>
A ₇	<i>Vejo que o pedagogo é primordial na área empresarial, pois o papel do gestor empresarial é lidar com pessoas e nisso o pedagogo é especialista.</i>
A ₈	<i>Sim, no estágio foi bom, apesar de ser muito pequeno.</i>
A ₉	<i>Sim, o estágio em ambiente não escolar é de muita importância para quem quer seguir essa carreira.</i>
A ₁₀	<i>Sim, porque por meio da disciplina, o futuro profissional entende que o conhecimento é construir e descobrir diferentes processos de ensino.</i>
A ₁₁	<i>Sim, e sua opinião é uma época de novas experiências e aprender o que contribui bastante para a formação profissional e pessoal.</i>
A ₁₂	<i>Sim, demonstrando quanto nesta área ainda precisa que um pedagogo faça uma grande diferença, percebi isso, falta conscientização das empresas.</i>

A₁₃	<i>Sim, foi ótima, a disciplina não foi melhor por motivo de tempo, pouco corrido, mas valeu a pena.</i>
-----------------------	--

Diante do questionamento sobre se o curso através das intervenções, projetos e estágios foram proveitosos e influenciaram na carreira os acadêmicos descreveram em maioria que “SIM”, mas que a correria do curso intervalar impossibilitou que tivessem mais contato e conhecimento dentro da empresa para que assim tivessem uma visão melhor do que o pedagogo é capaz de realizar com seu trabalho.

Para Dutra (2013) a graduação de Pedagogia serve como a porta de entrada para o conhecimento em qual área esse profissional deseja atuar, portanto através dos estágios durante o curso faz com que os acadêmicos tenham contato com a sala de aula, também na parte de gestão e em ambientes não-escolares, que faz com que viva situações diferentes em cada um deles.

A partir dessa compreensão, o pedagogo durante o processo acadêmico realiza a disciplina de estágios de forma que venha ter contato direto nos locais onde pode desenvolver seu trabalho, e de que forma ele deve atuar em cada um, tornando assim essencial sua análise para continuar sua carreira de forma profissional e respeitosa.

Seguindo com a terceira questão, destacou-se: **Você acredita que somente a graduação em Pedagogia é suficiente para atuar no campo das organizações empresariais, mais especialmente, no departamento de RH e Gestão de Pessoas? Ou o profissional necessita de um complemento (formações, capacitação, pós-graduação) na sua formação? Qual seria esse complemento? Poderia citar?** No quadro 4 estão descritos os relatos dos concluintes de Pedagogia.

Quadro 4. Somente a graduação em Pedagogia é suficiente para atuar na Gestão de Pessoas?
Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da Fai (Itaituba-PA, 2022).

Acadêmicos Concluintes	Relato dos participantes da pesquisa
A₁	<i>Acredito que todos os profissionais não devam parar só na graduação, e sim realizar formações continuadas e cursos complementares, pois a educação renova-se a cada dia.</i>
A₂	<i>Ter cursos que aprimore suas capacitações.</i>
A₃	<i>Acredito que a graduação em pedagogia não seja suficiente para tal prática, ele precisa se profissionalizar para que a atuação dele dentro da empresa ocorra de forma satisfatória.</i>
A₄	<i>O ideal é sempre buscar se atualizar constantemente, pois o tempo não para e o nosso estímulo de aprender continua querendo mais e mais faça</i>

	<i>graduação e também especializações que te contemplará no futuro.</i>
A₅	<i>O profissional não pode só se confiar na graduação em pedagogia, tem que procurar se capacitar em cursos da atualidade, assim estará atualizado e ter novas práticas de conduzir o relacionamento dos indivíduos da empresa.</i>
A₆	<i>Com certeza, para o pedagogo atuar na empresa precisa de especialização e outras pós.</i>
A₇	<i>Sim, mas é importante sempre nos especializarmos e aprofundar cada vez mais nossos conhecimentos, principalmente na área empresarial, pois é mais um espaço que o pedagogo conquistou.</i>
A₈	<i>Pós-graduação em RH, ou a própria graduação.</i>
A₉	<i>Uma pós-graduação em pedagogia empresarial.</i>
A₁₀	<i>Não, pois os pedagogos constroem seus conhecimentos em um processo de formação continuada.</i>
A₁₁	<i>Não, é importante focar na transformação do setor em um campo estratégico juntamente a novas tecnologias facilitadoras.</i>
A₁₂	<i>Com a graduação acredito que já é bastante, com passar dois anos a própria empresa quando se for do seu interesse, pode sim qualificar este profissional, quando faz um bom papel.</i>
A₁₃	<i>Sim, uma pós-graduação em pedagogia empresarial, e outras capacitações.</i>

Ao serem questionado sobre se o profissional deveria somente ter a graduação para trabalhar em empresas, os entrevistados destacaram que o pedagogo precisa sim de cursos e pós-graduação, que venha está ligado com a área que deseja atuar, levando em consideração sempre a importância do reconhecimento que precisa repassar para os demais. Moita (2011) cita que para o profissional pedagogo atuar no setor de RH é necessário que tenha conhecimento sobre tudo que ocorre nesse setor, como é feita toda contratação e o que pode levar em consideração ao avaliar o perfil do candidato à vaga de emprego, destacando sempre a produtividade para a empresa e seu crescimento.

Nessa abordagem, o que se entende é que o pedagogo precisa estar ciente do que vai encontrar nesse setor, uma vez que o conhecimento adquirido através de cursos é essencial para desenvolver seu trabalho, buscando entender e realizar um trabalho individual e em equipe para o sucesso pessoal do profissional e também da empresa alcançando os objetivos propostos, realizando assim uma valorização a esse profissional que é o pedagogo.

Segundo Cardoso (2003) um dos fatores que influenciam na produtividade da empresa é o comportamento humano. E essa relação se dá pelo fato que as pessoas confundem e relacionam suas expectativas, valores e crenças com os da empresa. Nesse caso, pergunta-se: **Você se sente preparado/apto atuar nas empresas de forma a promover o desenvolvimento das relações interpessoais dos colaboradores?** Os relatos dos acadêmicos de Pedagogia podem ser observados no quadro 5.

Quadro 5. Sente-se apto a promover o desenvolvimento das relações interpessoais dos colaboradores? Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da Fai (Itaituba-PA, 2022).

Acadêmicos Concluintes	Relato dos participantes da pesquisa
A ₁	<i>Sim, pois os objetivos da empresa e do colaborador devem estar alinhados para que se alcance os resultados desejados. Nesta perspectiva acredito que desenvolveria um bom trabalho junto aos colaboradores, desenvolvendo relações de aprendizagem que melhorariam o desempenho profissional.</i>
A ₂	<i>Ainda não.</i>
A ₃	<i>Algumas pessoas confundem suas crenças e valores, isso jamais pode acontecer, pois devemos ser profissionais seja em qualquer área que estamos atuando. Não estou preparada para atuar em empresa, até porque meu foco é na educação.</i>
A ₄	<i>Acredito que ainda preciso de mais informações mais atualizações em estudos de contribuições nesse espaço. Depois disso poderei me sentir pronta para atuar no âmbito empresarial ou em qualquer outro setor.</i>
A ₅	<i>Não, de cara para atuar na empresa e procurar capacitações para poder atuar na empresa, exigir de si próprio para estar apto a atuar, lidar com pessoas é algo complexo.</i>
A ₆	<i>Sem dúvidas, o profissional preparado e bem capacitado estará apto a atuar nas empresas para desenvolver melhor o seu papel e fazer o desenvolvimento do seu trabalho dentro da empresa.</i>
A ₇	<i>Sim, pois a inclusão é o fator, principalmente de pessoas, seja especial ou “normais” precisam de orientação, motivação e conhecimento educacionais.</i>
A ₈	<i>Sim, pois as atividades que são promovidas tenta abranger todas sem exceções.</i>
A ₉	<i>Não, precisaria de uma formação melhor.</i>
A ₁₀	<i>No dia a dia de uma empresa é normal que cada profissional esteja concentrado em se desenvolver para alcançar novos objetivos, e muitas vezes, isso pode fazer com que ele perca a visão do conjunto.</i>
A ₁₁	<i>Acredito que não, preciso me preparar mais.</i>
A ₁₂	<i>Sim, mostrando o desenvolvimento nas áreas de capacitação, cursos de preparação nos seus setores em que os pedagogos precisam atuar e melhorar este campo.</i>
A ₁₃	<i>Sim, pela minha personalidade tenho total capacidade de desenvolver um trabalho excelente dentro da empresa por saber trabalhar em grupo, saber me expor quando for necessário e analisar os dois lados.</i>

Sete dos treze entrevistados responderam que se consideram aptos a atuar no ambiente empresarial desenvolvendo o trabalho de pedagogo, pois sua personalidade e conhecimento no Curso de graduação já abriram esse leque, mas que necessitam de cursos para aperfeiçoamento é essencial para desenvolverem seus trabalhos. Ainda relatam que o pedagogo possui bastante conhecimento para atuar nesse campo que é o empresarial.

Para Lopes (2013) o profissional através do conhecimento acadêmico já possui um norte de onde vai atuar, de acordo com o conhecimento acadêmico e principalmente atuando nos estágios e projetos, realiza um contato de como é o dia a dia de cada instituição de ensino ou empresa, e nisso consegue determinar em qual seguir.

A partir dessa compreensão, esse profissional possui um leque de qualidades para atuar seja na educação como em sala de aula, na parte administrativa, gestão ou empresarial. Com os estágios ele vive o dia a dia dos profissionais daquele local e assim consegue ter uma visão de como desenvolveria seu trabalho ali, fazendo claro, a diferença em ambos.

Continuando com a entrevista foi perguntado aos acadêmicos: **Em sua opinião, qual a contribuição do pedagogo dentro do ambiente empresarial**, ou seja, que funções ele pode estar desempenhando, ou ainda, que atividades fazem parte de sua competência? No quadro 6 estão demonstradas as concepções dos entrevistados.

Quadro 6. Qual a contribuição do pedagogo dentro do ambiente empresarial? Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da Fai (Itaituba-PA, 2022).

Acadêmicos Concluintes	Relato dos participantes da pesquisa
A ₁	<i>Construir juntos aos demais colaboradores mecanismo que estimulem o desenvolvimento de novas aprendizagens. Neste enfoque o seu papel deve estar atrelado ao desenvolvimento coletivo e individual, visando dessa maneira com que a empresa alcance os lucros desejados.</i>
A ₂	<i>Ele vai desempenhar a interação entre os funcionários.</i>
A ₃	<i>O papel do pedagogo no ambiente escolar é motivar as pessoas, a terem bom relacionamento, aconselhar entre outros assuntos, mais que isso ele precisa ser um profissional carismático e compreensivo para que ele possa desenvolver um bom trabalho.</i>
A ₄	<i>O pedagogo contribui no 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 as demandas de mercado.</i>
A ₅	<i>O pedagogo pode estar desempenhando estratégias e o processo fazer a empresa alcançar os resultados esperados, buscando melhorar o rendimento e desempenho dos profissionais.</i>
A ₆	<i>A contribuição do pedagogo dentro da empresa no meu ponto de vista seria trabalhar com os recursos humanos.</i>
A ₇	<i>Sim, pois o pedagogo é preparado para lidar com ensino aprendizagem, ou seja, com orientação e motivação para com as pessoas.</i>
A ₈	<i>Ele pode atuar no RH. Recursos humanos orientando, tentando achar a melhor função para o funcionário desenvolver atividades de relacionamentos onde todos participem para a empresa ficar mais agradável.</i>
A ₉	<i>Acredito que todas.</i>
A ₁₀	<i>São os desafios e as possibilidades de contribuição do pedagogo na aprendizagem dos alunos e consequentemente nos resultados da escola.</i>
A ₁₁	<i>Essa sua opinião. Assim o pedagogo contribui para treinamento dos colaboradores e sua ascensão na carreira. As ações educativas têm efeito direto no bom andamento do trabalho e no aumento da produtividade.</i>
A ₁₂	<i>Em minha opinião o pedagogo deve superar suas expectativas dentro de uma empresa, mostrando várias experiências, algo novo e sempre inovando a empresa.</i>
A ₁₃	<i>Contribuição seria ser prestativo em todos os aspectos da empresa, ter um bom desempenho muito esforço e dedicação.</i>

Os acadêmicos, colaboradores dessa pesquisa responderam que o pedagogo pode prestar auxílio aos funcionários, a serem prestativos com os colegas de trabalho, a superar as expectativas no crescimento e desenvolvimento da empresa, alcançando o que os gestores cobram de seus colaboradores. De orientar e encaixar o funcionário naquilo que ele mais se destaca na função. Segundo Pacheco (2009) as empresas buscam por profissionais capacitados que tendem auxiliar os colaboradores a desenvolverem um trabalho positivo, esse que venha trazer evolução tanto dele próprio como para a empresa, alcançando as metas diárias e mensais, e isso com o acompanhamento do pedagogo diariamente realizando tarefas e aperfeiçoamentos serão garantia para a empresa.

Diante do exposto acima na evolução constante de um mercado competitivo, as empresas estão buscando profissionais que interfiram positivamente para o crescimento empresarial e o pedagogo pela sua flexibilidade e destaque no conhecimento pessoal de cada colaborador é essencial para um bom trabalho.

Por fim, a última questão aos concluintes de Pedagogia, indagou: **Qual o maior desafio para o pedagogo na contemporaneidade?** Os acadêmicos de Pedagogia que participaram dessa pesquisa destacaram que a falta de oportunidade para o profissional pedagogo é um grande desafio, pois eles não são reconhecidos como deveriam, pela sua importância para a sociedade e o que ele traz de benefícios para os mesmos.

Quadro 7. Qual o maior desafio para o pedagogo na contemporaneidade? Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da Fai (Itaituba-PA, 2022).

Acadêmicos Concluintes	Relato dos participantes da pesquisa
A ₁	<i>Superar o pensamento social de que os profissionais pedagogos apenas são uma espécie de “faz tudo” e “tapa buraco”, e compreender o seu verdadeiro papel, que é o de profissional principal da educação.</i>
A ₂	<i>Os diferentes perfis de pessoas.</i>
A ₃	<i>É conseguir se encaixar na área empresarial, pois nem todas as empresas querem contratar esse profissional.</i>
A ₄	<i>Trata-se da busca por um ensino de qualidade que formem profissionais cientes que o projeto maior de todo pedagogo independente de sua área de atuação é o processo de organização do trabalho pedagógico.</i>
A ₅	<i>O desafio do pedagogo é estabelecer um ambiente onde consiga desenvolver suas atividades.</i>
A ₆	<i>É a formação continuada para a sua prática.</i>
A ₇	<i>É a falta do reconhecimento do pedagogo, pois as pessoas estão desmotivadas.</i>
A ₈	<i>As oportunidades.</i>
A ₉	<i>Falta de oportunidade.</i>
A ₁₀	<i>É importante trazer aqui o desafio que é para o pedagogo, a formação continuada para a sua prática, a pesquisa aos saberes científicos e a</i>

	<i>implicação destes nos problemas do cotidiano devem ser uma constante.</i>
A₁₁	<i>Os desafios da profissão de materiais adequados à faixa etária das crianças, ausência dos pais, desafios educacionais expressam conceitos e valores básicos.</i>
A₁₂	<i>Ter mais oportunidades na empresa, a palavra é oportunidade na qual a empresa não vê.</i>
A₁₃	<i>Desafio é a falta de oportunidade do pedagogo em diferente campos.</i>

O gestor é parte importante de uma empresa, pois o mesmo foi direcionado para que possa fazer um trabalho de acompanhamento diariamente do que necessita de melhorias e o que pode fazer para alcançar os objetivos traçados pelo proprietário da empresa. É de responsabilidade dele servir de apoio para que os colaboradores consigam se desenvolver cada vez melhor para que execute suas tarefas com positividade e vontade em sempre dar o seu melhor (PACHECO, 2009).

No mundo atual o que ainda impede esse profissional de estar no mercado empresarial está ligado pela falta de oportunidade pelos gestores das empresas, que não veem a capacidade que o mesmo possui para melhor desenvolver as práticas dentro da empresa, melhorando as vendas, condições de relacionamentos e intervenções para o crescimento da mesma.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O pedagogo pode atuar em espaço empresarial como gestor e está ligado às ações que envolvem aprendizado e com isso vinculado às mudanças de comportamento, ou seja, não é suficiente aprender o conhecimento, mas é necessário colocar em prática. Mas para que isso aconteça o pedagogo tem a missão de dar-lhes a formação básica que possam aprender novas atitudes e soluções para modificarem seus hábitos. Baseado nesse fato, os funcionários irão refletir em suas práticas nas empresas e estimulá-los a que busquem um melhor desempenho profissional, e a empresa observar se está estimulando a colaboração das pessoas nas decisões que são tomadas. E o meio corporativo é um local educativo; pois, ele é constituído por pessoas com capacidade para criar.

As profundas mudanças pelas quais o mundo vem passando produziram transformações na prática social e no trabalho. Atualmente, o desafio da Pedagogia é ter acesso à concepção de globalização como prática no tempo da Internet. A cultura, a economia e a tecnologia interferem, consideravelmente na aprendizagem trazendo novas exigências e contribuições para o entendimento do que é aprender a arte e a técnica de ensinar.

Nesse contexto, através da pesquisa realizada com os acadêmicos concluintes do Curso de Pedagogia da Faculdade de Itaituba-FAI, verifica-se que os mesmos estão aptos a desenvolverem um trabalho dentro de uma empresa, mas é necessário que realizem mais conhecimento através de cursos profissionalizantes e pós-graduações dentro dessa área como o setor de RH.

Através da coleta de informações nota-se que esses acadêmicos possuem qualidades e perfis para ampliarem um trabalho nas empresas, mas a maioria está determinada a somente trabalhar na área da educação, sendo que alguns já atuam como professores e que somente tem foco nessa área.

Ao finalizar o trabalho entende-se que é necessário que as empresas acreditem no trabalho desse profissional como um passo a mais dentro da empresa para o crescimento no mercado, pois ele possui conhecimento e características que tendem a melhorar as condições entre equipes, busca evidenciar melhor desenvolvimento dos colaboradores de acordo com sua função, destacando que o pedagogo já é preparado na vida acadêmica para lidar com pessoas.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Valmir Pedroso. **Manual do Pedagogo aplicado as empresas**. Rio de Janeiro, RJ: Objeto Direto, 2010.
- ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **História da educação e da pedagogia: geral e Brasil**. 3 ed. rev e ampl. SP: Moderna, 2006.
- BOCCATO, Valério Rodrigues Cunha. **Metodologia da pesquisa bibliográfica**. Petrópolis: Vozes, 2006.
- BRASIL. CNE: **Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia**. Resolução CNE/CP nº 1 de 15 de maio de 2006. In: Diário Oficial da União. Brasília, 16 de maio de 2006.
- CADINHA, Jamil Portela. **A arte de lidar com pessoas: a inteligência interpessoal aplicada pela pedagogia empresarial**. 2ª ed. São Paulo: Planeta, 2008.
- CARDOSO, Lourdes Maria Bragagnolo. **O pedagogo em espaços não escolares: novos desafios**. Ciência. Porto Alegre: n. 36, p. 87-103, jul./dez. 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. Ed. Rev. E atual. São Paulo: Manole, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em Administração**. 10. Ed. São Paulo: Manole, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas, processos, tendências e perspectivas**. 1. Ed. 12. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.
- LIBÂNEO, José C. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** 12. ed. SP: Cortez, 2005.
- LOPES, Tomas de Vilanova Monteiro. **Pedagogia Empresarial e seu crescimento**. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2013.
- MARQUES, Paulo Henrique. **Psicologia nas Organizações**. SP: Saraiva, 2016.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14.ed. São Paulo: Futura, 2011.
- MAXIMIANO, Antônio Cezar Amaru. **Introdução a Administração**. 5. Ed. Rev. E ampl. São Paulo: Atlas, 2000.
- MENDONÇA, Cristian Haroldo. **O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho – Pedagogia Empresarial**. Monografia, 83f (MBA em gestão de recursos humanos) – ESAB, Vila Velha – ES, 2018.

MOITA, Karol Silva. **Pedagogia Empresarial e seus Recursos**. SP: Gente, 2011.

MOURA, George T. **Administração de Recursos Humanos**. SP: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Sociologia das Organizações**: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. São Paulo: Thomson Learning, 2012.

PACHECO, Marcela Soares. **Evolução da gestão de recursos humanos**. Ribeirão Preto, 2009.

PASCOAL, Keller. **Aprendendo a aprender com a Pedagogia Empresarial**. Petrópolis: Vozes, 2013.

PRADO, Cristiane Fortunato. A Importância da Pedagogia Empresarial. **Revista online da Faculdade Maringá**. 2018. Disponível em: www.maringamanagement.com.br/include/getdoc.php?Id. Acesso em: 18 out. 2021.

RIBEIRO, Henrique; CORREA, Carlos; ROCHA, Ana Paula; TORRES, Mário César. **A Psicopedagogia Empresarial**. 1ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

RIBEIRO, João. **Manual Técnico do Formando**: Comportamento Organizacional. ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários e EduWeb, 2008.

ROCHA, Andréa Duarte. **Psicologia Organizacional**. Natal: Edunp, 2013.

RODRIGUES, Hellen Patrícia. **Por que as equipes não funcionam**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2013.

SOUSA, Jaqueline Almeida; FERREIRA, Lúcia Gracia. Educação em espaços não escolares: o Centro de Referência em Assistência Social (CRAS) como campo de desenvolvimento educacional ou pedagógico. **Revi. Fac. Educ. (Univ. do Estado de Mato Grosso)**, v. 21, n. 1, 2014.

TEIXEIRA, Robert; ROCHA, Rômulo Paiva; GOMES, Silvana Silva; GUEDES, Ana Paula. **Competências do psicopedagogo**: princípios e aplicações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

TRINDADE, Paulo Gilson; CADINHA, Jamil P. **O desenvolvimento empresarial realizado pelo pedagogo**. 1ª ed. São Paulo: Planeta, 2008.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS CONCLUINTE DE PEDAGOGIA

Sou, **Maria Helena Sousa Rocha**, e convido você a participar do estudo para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) - **Saberes do Pedagogo para a Prática Educativa em Ambiente Empresarial**. O objetivo dessa pesquisa é reconhecer os saberes da prática educativa do profissional da Pedagogia para atuar no ambiente empresarial contribuindo no desenvolvimento das relações interpessoais. Agradeço desde já sua colaboração com o estudo.

I. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:

- a) Sexo: () F () M
- b) Atua na área da educação? () SIM () NÃO
- c) Atua na área empresarial/comercial? () SIM () NÃO
- d) Tem interesse em atuar em organizações empresariais? () SIM () NÃO

II. QUESTÕES:

1) Sabendo que o Pedagogo pode conduzir o relacionamento humano na empresa, com ações que garantam um ambiente agradável e estimulador da produtividade, pergunta-se: **Você acha que possui perfil para atuar na área empresarial?**

() SIM () NÃO

Justifique.

2) Em sua opinião, o **seu Curso de Pedagogia contempla/contemplou disciplinas**/atividades acadêmicas e estágios que possibilitam preparo suficiente para atuar no espaço empresarial?

() SIM () NÃO () EM PARTE

Justifique.

3) Você acredita que **somente a graduação em Pedagogia é suficiente para atuar no campo das organizações empresariais, mais especialmente, no departamento** de RH e Gestão de Pessoas? Ou o profissional necessita de um complemento (formações, capacitação, pós-graduação) na sua formação? Qual seria esse complemento? Poderia citar?

4) Segundo Cardoso (2003) um dos fatores que influenciam na produtividade da empresa é o comportamento humano. E essa relação se dá pelo fato que as pessoas confundem e relacionam suas expectativas, valores e crenças com os da empresa. Nesse caso, pergunta-se: **Você se sente preparado/apto atuar nas empresas de forma a promover o desenvolvimento das relações interpessoais dos colaboradores?**

5) Em sua opinião, qual **a contribuição do pedagogo dentro do ambiente empresarial**, ou seja, que funções ele pode estar desempenhando, ou ainda, que atividades fazem parte de sua competência?

6) Qual o **maior desafio** para o pedagogo na contemporaneidade?

Agradecemos a colaboração!