



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

WILLIAN PAINIU DE SOUZA

**CONTRIBUIÇÕES DA PEDAGOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO
DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO ESPAÇO EMPRESARIAL:
Olhares dos acadêmicos de Pedagogia da Faculdade de Itaituba-PA**

ITAITUBA-PA

2020

WILLIAN PAINIU DE SOUZA

**CONTRIBUIÇÕES DA PEDAGOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO
DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO ESPAÇO EMPRESARIAL:
Olhares dos acadêmicos de Pedagogia da Faculdade de Itaituba-PA**

Monografia de Graduação apresentada ao Curso de
Pedagogia da Faculdade de Itaituba, para obtenção do
título de Licenciado Pleno em Pedagogia.

Orientadora:
Profª Elina Renilde de Oliveira Ribeiro, Ma.

ITAITUBA-PA

2020

SOUZA, Willian Painiu de.

Contribuições da Pedagogia para o desenvolvimento das relações interpessoais no espaço empresarial: Olhares dos acadêmicos de Pedagogia da Faculdade de Itaituba-PA / WILLIAN PAINIU DE SOUZA - Itaituba: CLPP da FAI, 2020.

58 Fls.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Faculdade de Itaituba-FAI, Curso de Pedagogia, Licenciatura Plena em Pedagogia, Itaituba, BR-PA, 2020.

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

1. Pedagogia empresarial. 2. Relações interpessoais. I. RIBEIRO, Elina. II. Faculdade de Itaituba. Itaituba, BR-PA, 2020.

WILLIAN PAINIU DE SOUZA

**CONTRIBUIÇÕES DA PEDAGOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO
DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO ESPAÇO EMPRESARIAL:
Olhares dos acadêmicos de Pedagogia da Faculdade de Itaituba-PA**

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

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: _____ Nota: _____
Profª Elina Renilde de Oliveira Ribeiro, Ma.

Avaliadora: _____ Nota: _____
Profª Margaret Ferreira Aguiar, Esp.

Avaliadora: _____ Nota: _____
Profª Elines dos Santos Batista, Ma.

Resultado: _____ Média: _____

Itaituba-PA, 14 de março de 2020.

Dedico este trabalho ao meu filho, Állan Pietro Rayol de Sousa, que é o incentivo maior na realização deste sonho; a minha esposa, Jéssica Tamires Rayol Brito, uma companheira de todas as horas; a minha mãe, Maria Marlene Painiu e meu pai, Sebastião Cirino de Souza, pela educação que me foi dada, motivação e valores que me fizeram estar onde estou.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me conceder essa oportunidade, sabedoria e força nos momentos precisos e por ser meu alimento espiritual em toda minha caminhada.

A minha esposa, **Jéssica Tamires Rayol Brito**; a minha mãe, **Maria Marlene Painiu**; a meu filho **Állan Pietro Rayol de Souza**; meu pai **Sebastião Cirino de Souza**; aos meus irmãos, **Wallace Painiu de Souza** e **Eliete Painiu de Souza**; aos meus sogros **Gisélia Maria Rayol Pinto** e **Paulo Sérgio Araújo dos Santos**, minha tia, **Marli Painhun**; minha avó, **Maria Isabel Painhun** (*in memorian*) pelo apoio necessário nessa caminhada.

Aos amigos da turma, **Diego Gomes de Freitas**, **Naiane Rocha Fernando**, **Cleubimar Santos da Silva** e **Larice Nunes**, que sempre estiveram ao meu lado nesses quatro anos, nos momentos em que pensei em desistir, eles me apoiaram e me fizeram mudar de ideia e continuar o curso e por toda a paciência em todos os trabalhos projetos e estágios.

Aos professores da Faculdade de Itaituba, em especial, ao **Profº Dr. Francisco Cláudio de Sousa Silva**, coordenador e professor do Curso de Pedagogia, pelo empenho e dedicação para com todos os acadêmicos.

A minha professora e orientadora, **Mestra Elina Renilde de Oliveira Ribeiro**.

A todos os acadêmicos de Pedagogia da Faculdade de Itaituba que contribuíram para esta pesquisa.

Ainda que eu falasse as línguas dos homens e dos anjos, e não tivesse amor, seria como o metal que soa ou como o sino que tine. E ainda que tivesse o dom de profecia, e conhecesse todos os mistérios e toda a ciência, e ainda que tivesse toda a fé, de maneira tal que transportasse os montes, e não tivesse amor, nada seria. E ainda que distribuísse toda a minha fortuna para sustento dos pobres, e ainda que entregasse o meu corpo para ser queimado, e não tivesse amor, nada disso me aproveitaria (I Coríntios 13:1-3 – Bíblia Sagrada).

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar as contribuições do profissional de pedagogia para o desenvolvimento das relações interpessoais nas empresas, de forma que se observe as funções desempenhadas nesse ambiente, ao mesmo tempo que aponte a necessidade das boas relações entre os colaboradores no espaço empresarial. Vários autores tratam da pedagogia empresarial como uma ferramenta facilitadora do processo organizacional e comportamental dos colaboradores auxiliando nas relações interpessoais, destacando também sobre a atuação do Pedagogo trazendo benefícios para produção e ambiente empresarial. Como procedimento metodológico, este estudo fundamentou-se na abordagem qualitativa a partir de uma pesquisa descritiva, com a aplicação da pesquisa de campo, empregando o questionário que foi aplicado aos acadêmicos concluintes do curso de Pedagogia da Faculdade de Itaituba, estado do Pará. Diante dos dados obtidos, pode-se destacar a importância do pedagogo desenvolver atividades voltadas para as relações interpessoais e trabalhar com pessoas, direcionando-os para um melhor desempenho pessoal e profissional buscando atingir a excelência exigida pelo mercado de trabalho. Outro ponto a enfatizar é que, a maioria dos acadêmicos mesmo atuando na área educacional, se identificam com a pedagogia empresarial, porém, não mostram total confiança em atuar na execução da função do pedagogo empresarial tendo apenas a formação de graduação por diversos motivos, entre eles a falta de reconhecimento profissional, concorrência no mercado de trabalho e a falta de formação acadêmica multidisciplinar tratando das áreas de atuação do pedagogo, além da formação docente.

Palavras-Chaves: Pedagogia empresarial. Relações Interpessoais. Atuação do Pedagogo.

ABSTRACT

This work has as objective to analyze the contributions of the pedagogical professional for the development of interpersonal relationships in companies, so that the functions performed in this environment are observed, while pointing out the need for good relations between employees. in the business space. Several authors treat corporate pedagogy as a tool that facilitates the organizational and behavioral process of collaborators, helping in interpersonal relationships, also highlighting the role of the Pedagogue bringing benefits to production and the business environment. As a methodological procedure, this study was based on a qualitative approach based on a descriptive research, with the application of field research, using the questionnaire that was applied to academics who concluded the Pedagogy course at the Faculty of Itaituba, state of Pará. From the data obtained, it is possible to highlight the importance of the pedagogue to develop activities aimed at interpersonal relationships and to work with people, directing them to a better personal and professional performance seeking to achieve the excellence required by the job market. Another point to emphasize is that , the majority of academics, even working in the educational area, identify with business pedagogy, however, they do not show total confidence in acting in the performance of the business pedagogue having only undergraduate training for several reasons, among them the lack of professional recognition , competition in the labor market and the lack of training ac multidisciplinary ademic dealing with the pedagogue's areas of activity, in addition to teacher training.

Keywords: Business pedagogy. Interpersonal Relations. Performance of the Pedagogue.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Faixa etária	42
Gráfico 2. Quanto ao gênero.....	42
Gráfico 3. Área de atuação.....	43
Gráfico 4. Você possui perfil para atuar na área empresarial?.....	45
Gráfico 5. O curso de Pedagogia contempla atividades acadêmicas que possibilitam preparo suficiente para atuar no espaço empresarial?.....	46
Gráfico 6. O curso de Pedagogia dá formação suficiente para tuar no espaço empresarial?.....	47
Gráfico 7. Você se sente preparado para desenvolver as relações interpessoais no espaço empresarial?	48
Gráfico 8. Maiores desafios para o pedagogo na contemporaneidade.....	49

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 PEDAGOGIA NO AMBIENTE NÃO ESCOLAR: A EMPRESA EM FOCO.....	12
1.1 CAMPOS DE ATUAÇÃO DA PEDAGOGIA NAS ORGANIZAÇÕES.....	12
1.1.1 Pedagogia Hospitalar.....	14
1.1.2 Pedagogia Social.....	15
1.1.3 A Pedagogia nas ONGs, igrejas e outros espaços educativos.....	17
1.2 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL.....	18
1.2.1 A Pedagogia empresarial e o pedagogo nas organizações.....	21
1.3 ALGUNS ASPECTOS DA PSICOPEDAGOGIA NAS EMPRESAS.....	23
2 RELAÇÕES INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS.....	28
2.1 A GESTÃO DE PESSOAS NA EMPRESA.....	28
2.2 AS RELAÇÕES HUMANAS NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS.....	32
2.3 ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NO ESPAÇO EMPRESARIAL.....	36
3 CONTRIBUIÇÕES DA PEDAGOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO ESPAÇO EMPRESARIAL: OLHARES DOS ACADÊMICOS DE PEDAGOGIA DA FACULDADE DE ITAITUBA-PA	41
3.1 METODOLOGIA ADOTADA	41
3.2 CARACTERIZAÇÃO DO CURSO DE PEDAGOGIA DA FAI.....	43
3.3 OLHARES DOS ACADÊMICOS.....	45
3.4 SUGESTÕES.....	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS.....	52
APÊNDICE.....	57

INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema de pesquisa as contribuições da Pedagogia para o desenvolvimento das relações interpessoais no espaço empresarial, a partir dos olhares dos acadêmicos de Pedagogia da Faculdade de Itaituba – FAI. Entende-se que, ao longo dos anos, o setor empresarial busca uma melhor maneira de competitividade ao designar competências aos seus colaboradores, ao mesmo tempo que desenvolve estratégias organizacionais para atingirem resultados satisfatórios com a inserção do processo educativo nas empresas.

É notório no âmbito das empresas que as produções dependem da mão de obra de seus colaboradores, sendo que estes precisam estar motivados para desempenhar suas funções com eficiência, mesmo que às vezes não se sentem reconhecidos. Isso acaba gerando algumas vezes descontentamento profissional e impactando no cumprimento de metas.

Desse modo, o objetivo deste estudo foi analisar as contribuições do profissional de pedagogia para o desenvolvimento das relações interpessoais nas empresas, de forma que se observe as funções desempenhadas nesse ambiente, ao mesmo tempo que aponte a necessidade das boas relações entre os colaboradores no espaço empresarial.

Para tanto, apresenta as seguintes questões norteadoras: Qual a importância das boas relações interpessoais no ambiente empresarial? Qual a contribuição do pedagogo dentro do ambiente empresarial? O formando de Pedagogia sente-se preparado para atuar nas empresas de forma a promover o desenvolvimento das relações interpessoais dos colaboradores?

Como procedimento metodológico apresenta uma abordagem qualitativa com pesquisa descritiva. Inicialmente realizou-se uma pesquisa bibliográfica com alguns autores, como: Almeida (1997), Alvarez e Rigo (2018), Beauclair (2004), Caliman (2006), Chiavenato (1999), Del Fiacco (2013), Libâneo (2001), entre outros. Como pesquisa de campo, aplicou-se um questionário aos acadêmicos do oitavo período do curso de Pedagogia da Faculdade de Itaituba – FAI, com a finalidade de identificar a percepção dos concluintes de Pedagogia sobre a atuação do pedagogo no espaço empresarial.

Este trabalho está dividido em três capítulos, sendo o primeiro capítulo referente à fundamentação histórica, evidenciando os campos de atuação do pedagogo, conceitua os fundamentos históricos, considerações acerca da pedagogia empresarial, explorando a questão da inserção do pedagogo no ambiente organizacional das empresas como ferramenta de trabalho em relação ao clima organizacional, comportamento organizacional, produtividade e alguns aspectos da psicopedagogia nas empresas.

O segundo capítulo explora as relações interpessoais nas organizações empresariais, analisando a gestão de pessoas na empresa, ressaltando as relações humanas nas organizações empresariais e explorando um pouco mais sobre a atuação do pedagogo no espaço empresarial.

O terceiro capítulo, construído principalmente a partir das análises dos questionários, traz as percepções dos acadêmicos sobre as contribuições da pedagogia para o desenvolvimento das relações interpessoais no espaço empresarial.

1 PEDAGOGIA NO AMBIENTE NÃO ESCOLAR: A EMPRESA EM FOCO

1.1 CAMPOS DE AÇÃO DA PEDAGOGIA NAS ORGANIZAÇÕES

A Pedagogia é uma ciência ou disciplina do ensino que começou a se desenvolver no século XIX. Corresponde a um conjunto de técnicas, princípios, estratégias e métodos que estuda diversos temas relacionados à educação. Para Genovesi (1999), a Pedagogia é a ciência autônoma porque tem uma linguagem própria, tendo consciência de usá-la segundo um método próprio e segundo os próprios fins e, por meio dela, gera um corpo de conhecimentos, uma série de experimentações e de técnicas sem o que lhe seria impossível qualquer construção de modelos educativos.

Pedagogia é, então, o campo do conhecimento que se ocupa do estudo sistemático da educação – do ato educativo, da prática educativa como componente integrante da atividade humana, como fato da vida social, inerente ao conjunto dos processos sociais. Não há sociedade sem práticas educativas. Pedagogia diz respeito a uma reflexão sistemática sobre o fenômeno educativo, sobre as práticas educativas, para poder ser uma instância orientadora do trabalho educativo. Ou seja, ela não se refere apenas às práticas escolares, mas a um imenso conjunto de outras práticas. (LIBÂNEO, 2001, p. 06).

Segundo o autor, a pedagogia é a ciência pela qual se pode elaborar e aplicar técnicas, métodos e estratégias de ensino aprendizagem e conteúdo, conforme as necessidades da pessoa e seu contexto. Isso acontece por meio de programa e planejamento adequados, os quais visam princípios formadores que se aplicam ao indivíduo. A pedagogia como ciência da educação interessada pelo fenômeno educativo em seu sentido amplo, para além da escola,

é um campo de conhecimento que deve assumir, a partir de diálogos interdisciplinares, posição de protagonismo na construção de referenciais teórico-metodológicos que possibilitem a potencialização de efeitos formativos decorrentes de práticas em espaços de educação não escolar, convertendo-as em práticas pedagógicas (SEVERO, 2015, p. 562).

Nesse contexto, a Pedagogia pode acontecer diante da importância de conversações entre interlocutores e ouvintes, de forma formal ou não formal, não sendo necessário a utilização de uma sala de aula ou escola para a transferência de conhecimentos.

Ainda segundo Severo (2015, p. 564), “o século XXI é cenário de novas configurações pedagógicas que criam e recriam diferentes possibilidades de ensinar e aprender, tornando ainda mais complexo o significado e as formas de educação”. Desse modo, a sociedade contemporânea é entendida como uma sociedade pedagógica pois, está mais voltada para a flexão de interesse em construir economias de conhecimento através da constituição dirigentes de dispositivos educacionais formais, não formais e informais, centralizando o saber em estratégias políticas, culturais e institucionais.

Desse modo, a pedagogia desenvolveu ao longo de sua história, sistemas teórico-metodológicos com o foco nas práticas educativas em suas diversas dimensões. Embora seja comum associar o conhecimento em pedagogia à escola, ou ao ensino de crianças, os conhecimentos pedagógicos se constituem em situações educativas diversas.

Esse conhecimento, que é teórico e prático ao mesmo tempo, dada a natureza prática da pedagogia, que funciona como uma chave de reflexão e proposição educativa, dotando os sujeitos de recursos que lhes permitam formular estratégias de ação com base no reconhecimento de objetivos e fatores que exercem influências nas práticas que desenvolvem, racionalizando-as sistematicamente.

Por fim, enfatiza Severo (2015) que, se refere a uma ferramenta fundamental “que adquire sentido a partir da reflexão sobre a prática e que ao mesmo tempo, opera, por meio da compreensão crítica da prática com base em princípios da pedagogia, a conversão de uma prática educativa em prática pedagógica.

À vista disso, o autor também salienta que essa concepção ratifica o norte “das práticas educativas configurado na pedagogia e valoriza a ação dos profissionais que aplicam e constroem conhecimentos pedagógicos nos diversos contextos e cenários da educação e escolar e não escolar” (SEVERO, 2015, p. 572). Igualmente, nega a perspectiva que identifica prática educativa sumariamente com prática pedagógica ignorando a diferenciação que se estabelece entre elas. Esses tipos de prática constituem momentos de um mesmo processo, que é o processo formativo decorrente da necessidade de socialização da cultura e dos fins socioeducativos.

Com base nas ideias expostas, a pedagogia está presente em diversos contextos, e no caso do ambiente não escolar. Assim, este trabalho aponta uma

dimensão histórico-conceitual da Pedagogia Hospitalar, Pedagogia Social e a Pedagogia em outros contextos como Igreja, organizações não-governamentais (Ongs), dentre outros.

1.1.1 Pedagogia Hospitalar

A Pedagogia Hospitalar começou a partir da década de 1990, no qual os órgãos públicos sentiram a necessidade de integrar o serviço do pedagogo hospitalar complementando a área da educação especial no Brasil. É uma proposta diferenciada do ensino que tem a finalidade de acompanhar as crianças que estão afastadas da escola por estarem doentes.

A pedagogia hospitalar em sua prática pedagógico-educacional diária visa dar continuidade aos estudos das crianças em convalescença com o objetivo de sanar dificuldades aprendizagem e/ou oportunizar a aquisição de novos conteúdos. Atuando também como um acompanhamento do aluno fora do ambiente escolar, esta se propõe a desenvolver suas necessidades psíquicas e cognitivas, utilizando programas lúdicos voltados à infância, entretanto sua ênfase recai em programas sócio interativos. Vinculando-se aos sistemas educacionais como modalidade de ensino – Educação Especial – ou ao sistema de Saúde como modalidade de atenção integral - Atendimento Pedagógico Educacional Hospitalar (FONSECA, 1999, p. 22).

Com o acompanhamento diário de crianças, a pedagogia hospitalar busca a continuidade do ensino e aprendizagem de alunos hospitalizados que possuem algum impedimento de saúde.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 também reforça o atendimento educacional em hospitais. Para tanto, o Parágrafo 2º do Art. 58 na LDB nº 9.394/1996 expressa: “O atendimento será feito em classes, escolas, ou serviços especializados sempre que, em função das condições específicas do aluno não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular” (BRASIL, 1996).

Em se tratando de classe hospitalar, no Brasil esse atendimento foi normatizado, inicialmente por meio da Resolução de nº 41 de outubro de 1995, que enfatiza o direito da criança e adolescente de desfrutar de alguma forma de recreação, programas de educação para a saúde acompanhamento do currículo escolar durante sua permanência hospitalar.

Embora tenha pouco tempo de desenvolvimento no Brasil, a Pedagogia Hospitalar ganhou um motivo por meio da Resolução de 15 de maio de 2006, que

deu oportunidade ao profissional pedagogo para atuar em outros meios educacionais, o qual anteriormente só poderia exercer seus trabalhos somente em ambientes de educação formal, conforme:

O Art 4º O curso de Licenciatura em Pedagogia destina-se à formação de professores para exercer funções de magistério na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio na modalidade Normal de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar e em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos (BRASIL, 2006).

De todo modo, a Resolução supracitada está ancorada na Constituição Federal de 1988 que assinala ainda que, a educação é direito de todos e dever do Estado e da família. Desse modo, as legislações definem os direitos e deveres dos cidadãos brasileiros com garantia de acesso à educação, cabe aos pedagogos e demais profissionais da educação e levá-las as mais diferentes situações, onde o educando se encontra.

Para Freire (2014), o pedagogo que trabalha em hospitais se depara com a realidade de pessoas que veem seus sonhos e projetos interrompidos, mesmo que provisoriamente, devido ao surgimento de uma doença que impossibilita a criança/adolescente de frequentar a escola, correndo o risco de afetar o seu desenvolvimento psicológico escolar e social.

Dessa forma, cabe ao pedagogo em conjunto com a equipe multidisciplinar hospitalar tentar minimizar o sofrimento do paciente através do ensino. Assim, quando a criança hospitalizada puder retomar a sua rotina não estará em desvantagem em relação aos demais alunos de sua sala de aula convencional.

Sabe-se que é um trabalho árduo, mas ao mesmo tempo satisfatório, pois proporcionará à criança e seus familiares a possibilidade de continuar os projetos e sonhos interrompidos durante o período de hospitalização, pois não se deve negar o direito de sonhar a quem sonha.

1.1.2 Pedagogia Social

A Pedagogia frente às mudanças da realidade política, econômica e social, que é enfrentado pelo Brasil tem feito com que mais e mais tarefas novas sejam imputadas para o pedagogo e para o público o qual ele atende. Nesse contexto, a

Pedagogia Social surge no Brasil com ênfase no assistencialismo das políticas públicas a partir das quais a sociedade civil começa a entrar nos debates realizados, mesmo que restritamente, assumindo responsabilidades nos projetos sociais.

Um dos grandes representantes da pedagogia social no Brasil foi o pensador Paulo Freire, o qual criou a educação para adultos na década de 60. Essa contribuição de Freire influenciou as campanhas gerando a conscientização para a área da alfabetização, mobilizando assim a sociedade para a transformação social do educando (CALIMAN, 2006).

Historicamente, a Pedagogia Social baseia-se na crença de que é possível decisivamente influenciar circunstâncias sociais por meio da educação. Assim, a Pedagogia Social começa com esforços em confrontar pedagogicamente situações sociais na teoria e na prática. A importância da educação no desenvolvimento da sociedade foi discutida pelos grandes filósofos da antiguidade clássica. Platão e Aristóteles, por exemplo, discutiram filosofia social por meio de questões éticas, políticas e pedagógicas. Entretanto, eles não deram muita atenção à questão da pobreza, da aflição social e da ajuda social.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB 9.394/1996), no seu artigo primeiro aborda a educação e seus processos que antecedem na vida familiar, nas comunidades sociais, culturais e profissionais, atingindo diversas áreas escolares ou não. Nessa perspectiva, perceber a finalidade da educação é dever do professor que aliará o saber concomitante a ações.

Todo trabalho docente é trabalho pedagógico, mas nem todo trabalho pedagógico é trabalho docente. Um professor é um pedagogo, mas nem todo pedagogo precisa ser professor. [...] é pedagoga toda pessoa que lida com algum tipo de prática educativa relacionada com o mundo dos saberes e modos de ação, não restritos à escola. A formação de educadores extrapola, pois o âmbito escolar formal, abrangendo também esferas mais amplas da educação não formal. Assim, a formação profissional do pedagogo pode desdobrar-se em múltiplas especializações profissionais, sendo a docência uma entre elas (LIBÂNEO, 2006, p. 07).

Conforme o autor, o trabalho do pedagogo não está totalmente ligado a sala de aula, pois os professores tem um trabalho pedagógico para suas diversas formas de repassar conhecimentos, tanto em grupos sociais que ultrapassam a singularidade de ensino escolar dentro de uma sala de aula.

Outros tipos de educação é a não formal e informal, que consiste em trabalhar segmentos sociais e prol do desenvolvimento individual e coletivo da sociedade.

Portanto, a Pedagogia Social, diante da vivência dos que nela atuam, necessita caminhar com reflexão pautada na ação para transformação, ou seja, com agentes sociais de mudança, fazendo um trabalho com vínculo à família, à comunidade e à sociedade.

1.1.3 A Pedagogia nas ONGs, igrejas e outros espaços educativos

Evidencia-se a necessidade do pedagogo nas organizações, pois sua atuação possibilita estímulos aos funcionários e como consequência, o crescimento dos mesmos. À vista disso, este profissional deve estar sempre se atualizando para que possa enfrentar os desafios do dia a dia.

Em conformidade com Libâneo (2001), os vastos campos de atuação do pedagogo vão desde a construção civil, órgãos municipais, estaduais, assessoria de empresas, museus, hospitais, entre outros. Em todos os ambientes, o pedagogo atua para além de técnicas escolares ensinadas na graduação. Com base em seus conhecimentos teóricos e práticos, o pedagogo deve agregar suas experiências à de outros profissionais, para que, então em seu desempenho na gestão de pessoas e coordenação de equipe propicie o desenvolvimento e a superação.

Os espaços de aprendizagens vão muito além da educação formal dentro da sala de aula em um prédio escolar. O indivíduo vive em constante aprendizagem, onde quer que ele esteja, seja na escola, igreja, entre outros espaços. Sendo assim, a área de atuação do pedagogo abrange também nesses setores que vão além da área educacional formal, destaca-se a atuação desse profissional em organizações não governamentais (ongs) e na igreja.

Na formação acadêmica, o pedagogo estuda na teoria sobre as áreas de atuação e disciplinas que possam auxiliá-lo a desenvolver seu trabalho na área em que pretenda atuar. “Em nossa formação, adentramos na Sociologia, na Psicologia, na Filosofia, na Antropologia. Somos um profissional completo e temos competência e formação para lidarmos com esse tipo de situação”, conforme Nascimento *et al* (2010, p. 63). Muitas vezes algumas situações só é possível resolver com a atuação de um profissional capacitado para isso, sendo um exemplo nas ongs, pois o pedagogo irá fazer uma grande diferença, sendo essencial sua presença nesse espaço, assim também como em outros setores e organizações.

O museu como espaço educativo é discutido por diversos autores, onde se dá ação da pedagogia por meio de saberes. O museu pode produzir programas, projetos e diversos materiais para a ação pedagógica, trabalhando nas perceptivas sociais e culturais, possibilitando o sujeito a construir suas hipóteses, tornando acessíveis acervos culturais, que especificamente ficam nos museus, como exemplo fóssil, documentos antigos, etc., diversos acervos que não estão presentes na escola, e que através dos museus terá contato. A educação patrimonial faz parte dessa ação pedagógica: “A proposta de Educação Patrimonial prevê a percepção/observação, motivação, memória e emoção. Sem esses elementos fica difícil o envolvimento afetivo e o interesse do visitante/usuário, necessários para que a aprendizagem ocorra” (ALMEIDA, 1997, p. 54).

O pedagogo pode atuar também na igreja, através de encontros de catequese, pois de alguma maneira neste espaço ocorre o processo educacional da fé, na qual pode trabalhar com crianças, jovens e adultos. Diferenciando da educação formal, o objetivo e as metodologias adotadas, mas no decorrer da formação acadêmica, este profissional passa por etapas e disciplinas que auxiliam a atuar nesse campo.

Portanto, a educação, nos seus diversos âmbitos, familiar, religiosa, não formal, formal, tem a possibilidade de mediar uma construção sadia da vida. Na medida em que grande parte da população mundial passa por ela, é imenso o poder que tem a educação de interferir numa direção saudável a ser dada à vida.

1.2 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL

A Pedagogia tem a missão de formar profissionais com cultura universal e profissional para atuar na docência, em ambientes escolares e não escolares, com conhecimento sobre a constituição do sujeito aprendente, do espaço pedagógico e do dinamismo da área do conhecimento a partir das suas contextualidades.

O pedagogo empresarial é gestor do processo de ensino e de aprendizagem que se destaca pela ética e competência em diferentes unidades educativas. Desempenha atividades de aprendizagem organizacional, nos seus diferentes subsistemas: recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, desenvolvimento do potencial humano e plano de carreira, serviço e prática social, gestão de pessoas e gestão de sistemas gerenciais.

O termo Pedagogia e o papel do pedagogo surgiram na Grécia antiga e em Roma. Nesse período, seu papel era transmitir conhecimento, então ao longo dos anos sua função foi se aprimorando, chegando aos dias atuais como especialistas em conduzir conhecimentos e práticas educativas em contextos ambientais variados (ALVAREZ; RIGO, 2018, p. 03).

Desde os primórdios da história, precisamente na Grécia antiga nasce a Pedagogia, que necessariamente representava o papel do responsável por transmitir conhecimentos e práticas educativas a sociedade e ao longo dos anos veio se aprimorando as especialidades do pedagogo.

Segundo a observação de Libâneo (2006) *apud* Alvarez e Rigo (2018, p. 03), a pedagogia se tornou um “campo do conhecimento, que estuda sistematicamente o ato educativo concreto que se realiza na sociedade como item básico para a configuração de atividade humana”. Desse modo que, com a expansão contínua de unidades escolares, a necessidade de professores capacitados para essa função aumenta de forma considerável.

À vista disso, Alvarez e Rigo (2018, p. 04) ressaltam que, os tempos modernos fazem novas exigências e, “Uma reforma curricular nos cursos de graduação é exigida, pois como a demanda aumenta, o profissional formado nessa área precisa desempenhar e se mostrar capacitado para atuar nas diversas áreas”, ou seja, é exigido um novo perfil de profissional que possa atuar em setores tanto administrativos dentro do espaço escolar, como na formação do conhecimento científico.

Dessa forma, o Ministério da Educação, definiu um documento norteador que reconhece o Curso de Pedagogia, contendo Proposta de Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Formação dos Profissionais da Educação. Nesse documento estabeleceu-se o perfil do pedagogo da época, como o profissional habilitado para atuar no “ensino, na organização e gestão de sistemas, unidades e projetos educacionais e na produção e difusão do conhecimento em diversas áreas de educação, tendo a docência como base obrigatória de sua formação e identidade profissional” (BRASIL, 1999, p. 01).

Nesse seguimento, os documentos referentes ao curso de Pedagogia deixam claro que deveria ter caráter de graduação e que seria ao mesmo tempo uma licenciatura e um bacharelado, de acordo com o trecho abaixo:

O curso de Pedagogia, porque forma o profissional de educação para atuar no ensino, na organização e gestão de sistemas, unidades e projetos educacionais e na produção e difusão do conhecimento, em diversas áreas da educação, é, ao mesmo tempo, uma Licenciatura e um Bacharelado (BRASIL, 2002, p. 04).

Nas Diretrizes Curriculares para o Curso de Pedagogia, Art. 2º do Conselho Nacional de Educação, conforme Parecer CNE/CP nº 5/2005, pelo qual se observa a finalidade do Curso de Pedagogia nas universidades:

As Diretrizes Curriculares de Pedagogia aplicam-se à formação inicial para o exercício da docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio na modalidade Normal e em cursos de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar, bem como em áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos (BRASIL, CNE, 2005, p. 19).

Dessa forma, o profissional em Pedagogia pode realizar tarefas educativas ao que se refere à formação e construção da aprendizagem dos cidadãos, ampliando seu campo de conhecimento, uma vez que se entende a Pedagogia como um campo de conhecimento científico que atua nas dimensões escolar e não escolar.

A Resolução CNE/CP nº 05/2005 entrou em vigor e reconhecia a existência da prática pedagógica em ambientes não escolares, sendo um dos ambientes não escolares, a empresa, que segundo a Lei nº 4.746 de 1998 dá o direito a:

Desenvolver programas de treinamento empresarial em recursos humanos. Assessorar pedagogicamente em serviços de comunicação de massa (jornais, revistas, etc.) e difusão cultural (museus, feiras). Atuar no terceiro setor (ONGs), na coordenação de programas em saúde, trânsito, meio ambiente, etc. A elaboração e o acompanhamento de estudos, planos, planos e projetos da área de educação, ainda que não escolares. Gestão educacional nas escolas e nas empresas de qualquer setor econômico de educação. O recrutamento, a seleção e a elaboração de programas de treinamento e projetos técnico-educacionais em instituições de diversas naturezas (ALMEIDA; VERLOFFA, 2017, p. 28).

Conforme os autores, faz-se necessário expandir os conhecimentos dos colaboradores através de treinamentos e acompanhamento pedagógico em setores ligados a comunicação da empresa de cunho informativo, coordenação de programas voltados a saúde, trânsito, meio ambiente e assuntos relacionados a vivência social de cada colaborador. De todo modo, o pedagogo é um profissional imprescindível em todas as instâncias em que há ensino e aprendizagem, pois toda

sua formação é voltada para o estudo e verificação de teorias educacionais que indicam como o ser humano aprende.

No meio empresarial não é diferente, o pedagogo estará atuando neste setores também, na gestão de pessoas, treinamentos, auxiliando e mediando para um melhor desenvolvimento do trabalho na qual todos tem a ganhar.

As funções que o Pedagogo exerce nas empresas podem ser resumidas em garantir que os colaboradores estejam preparados para qualquer demanda que possa surgir, ou seja, que apoiados por uma aprendizagem contínua possam detectar e superar obstáculos, identificar e aproveitar oportunidades, trazendo vantagens ao negócio. Para tanto, é necessário que este profissional elabore projetos de desenvolvimento de pessoal que trabalhem e potencializem conhecimentos, habilidades e atitudes, estimulando o desenvolvimento do ser humano de forma integral. Assumindo o papel de desenvolver as competências humanas, o educador empresarial precisa realizar suas tarefas em equipe, interagindo, detectando e diminuindo as lacunas no cotidiano das empresas entre o desempenho atual dos indivíduos e das equipes e o desempenho pretendido para o futuro (CLARO; TORRES, 2012, p. 211).

Segundo abordagem feita pelos autores, é importante destacar o desenvolvimento integral do indivíduo. Muito se fala sobre educação e desenvolvimento integral nas escolas, mas como o autor destaca, o ser humano onde quer que esteja, está em pleno desenvolvimento, e é preciso trabalhar para desenvolver suas habilidades e competências, na qual irá descobrir suas potencialidades, irá cada vez mais fazer um melhor trabalho e a organização só tem a ganhar com isso.

A atuação do pedagogo é imprescindível no meio empresarial, na qual um dos pontos é trabalhar com a gestão de pessoas, trabalhando em grupo, para detectar e diminuir algum problema que possa vir a surgir, e ajudando no desempenho dos colaboradores e assim como da organização.

1.2.1 A Pedagogia empresarial e o pedagogo nas organizações

O pedagogo é um mediador do processo de aprendizado, e atua como um pesquisador, um gestor. Esse profissional tem o domínio da ciência pedagógica que fundamenta sua atuação. Para tanto, Giroux (2000, p. 08) assinala que este profissional da Pedagogia “precisa se colocar na condição de um eterno aprendiz buscando desenvolver profissionais, integridade e responsabilidade capacitação na

área educacional deixando de serem meros executivos para tornarem-se intelectuais transformadores”.

Nesse cenário, o Pedagogo Empresarial deverá visualizar o incentivo como fator indispensável ao funcionário, valorizando-o no seu próprio trabalho, o que influenciará positivamente na qualidade do seu desempenho. Para isso, o autoconhecimento e o autodesenvolvimento, bem como, a liberação das potencialidades dos funcionários dependerão de fatores, tais como os seguintes:

- comunicação como facilitador do trabalho
- incentivo à liderança como estratégia de percepção e descoberta das habilidades inatas;
- definição precisa dos papéis de cada um dos participantes nos diferentes grupos organizacionais com definida caracterização de níveis e instâncias nas quais se insere a pessoa, assim como, níveis de autonomia e autoridade;
- resolução de tomada de problemas e tomadas de decisão;
- estabelecimento de normas explícitas acerca do funcionamento do grupo, negociadas, compartilhadas e construídas com a participação de todos;
- estímulo à cooperação interpessoal, e, desenvolvimento de habilidades por meio de seleção criteriosa de atividades de treinamento (RIBEIRO, 2010b, p. 07).

Conforme a autora, o pedagogo empresarial atua na área de desenvolvimento de recursos humanos, sendo ele, o responsável pela preparação e para as necessidades da organização. Sua função é a qualificação de pessoal nas diferentes áreas do saber empresarial gerando qualidade e produtividade. Dessa forma, esse profissional atua como articulador entre desenvolvimento de estratégias organizacionais, desenvolvendo atividades no departamento de recursos humanos.

Nesse aspecto, as ações deste departamento ultrapassam os aspectos instrumentais e tornam-se mais sensíveis a dinâmica das relações entre o indivíduo e a sociedade; compreendem que o espaço organizacional e, sobretudo, um espaço de valorização da dimensão e da dignidade humana. Na perspectiva do RH, o pedagogo transforma os indivíduos de maneira a valorizá-lo gerando mudanças.

A empresa também é um espaço educativo que visa atividades objetivadas e, portanto, a pedagogia visa garantir estratégias para o aprimoramento de com ideias e objetivos pré-definidos e provocar assim mudanças no desempenho individual.

Após estas mudanças e com a necessidade de se acompanhar o mundo globalizado e fortemente competitivo, as empresas não são mais determinadas exclusivamente pelos recursos materiais, mas principalmente pelas pessoas. É nesse contexto que emerge a possibilidade de se ter um pedagogo atuando no ambiente empresarial, tendo como competências, as

habilidades e as atitudes consideradas como indispensáveis e necessários à melhoria da produtividade (RIBEIRO, 2010a, p. 10.)

Ainda segundo a autora, é de responsabilidade de pedagogo empresarial auxiliar no desenvolvimento de instrumentos e capacitação com relação à observação do funcionário, bem como na obtenção de dados e informações a respeito dos funcionários em termos de seu desempenho, e mesmo da proposição de medidas que visem a corrigir os desvios que forem constatados.

Nesse contexto, o pedagogo empresarial é um sujeito crítico, promissor com capacitação para atuar nas organizações; tem interação interpessoal, trabalhando em conjunto com RH, preparando os indivíduos para que, esses atuem em suas áreas com satisfação tanto para a empresa quanto aos colaboradores, que com ele fazem parte do espaço organizacional.

1.3 ALGUNS ASPECTOS DA PSICOPEDAGOGIA NAS EMPRESAS

A palavra psicopedagogia é o resultado da união de duas palavras, psicologia e pedagogia. Cada uma pertencente a um campo de conhecimento, ou seja, a Psicologia é a ciência que estuda o comportamento e os processos mentais do indivíduo - ser humano; enquanto a Pedagogia é a ciência que aborda, analisa e reflete a prática e rotina de todo o processo educativo do indivíduo.

Para Bossa (2000) *apud* Peres e Oliveira (2007), a Psicopedagogia nasceu da necessidade de uma melhor compreensão do processo de aprendizagem, destacando-se o seu caráter interdisciplinar. Deve-se pensá-la como nova área que, além de solicitar conhecimentos da Psicologia e Pedagogia, busca construir e organizar o seu próprio corpo teórico.

A psicopedagogia vem para atuar de forma integrada a outros campos da ciência humana, juntando essas duas áreas a psicologia e a pedagogia. Busca entender o processo do desenvolvimento humano, sua forma de aprendizagem. E a psicopedagogia atua em várias áreas e meios, isto é, em escolas, empresas, entre outros espaços.

A prática psicopedagógica prevê além da atuação em clínicas, a atuação em instituições. De modo geral, o atendimento clínico visa intervir em situações de insucessos que já se apresentam instaladas. A atuação institucional ocorre, geralmente, em instituições de ensino, empresas,

organizações assistenciais. Esta forma de atuação apresenta um caráter preventivo que visa evitar ou minimizar possíveis situações de insucessos (PERES; OLIVEIRA, 2007, p. 116).

Segundo os autores, a psicopedagogia fora da área clínica vem como uma forma de prevenção, de possíveis problemas de organizações, aprendizagem, evitando assim adversidades que porventura possa ocorrer. É importante destacar a abrangência do campo de atuação da psicopedagogia, pois onde há interação humana e qualquer forma de aprendizagem ela pode estar presente.

Nesse aspecto, o campo de atuação se amplia, pois o que inicialmente caracterizava-se somente no aspecto clínico, atualmente é aplicado no segmento institucional e em organizações que aconteçam gestão de pessoas.

A Psicopedagogia dentro da organização orienta ações avaliando a aprendizagem profissional à medida que propõe cursos de atualização que atendam às necessidades da organização. Para Visca (1987) *apud* Peres e Oliveira (2007, p. 117), “a psicopedagogia foi sendo construída como uma área de conhecimento ao mesmo tempo independente e complementar da pedagogia, por considerar as questões metodológicas e em especial o trabalho docente”.

Portanto, parte-se da ideia de que as áreas de conhecimentos estão interligadas, e essas junções vem para contribuir, não somente em uma determinada situação ou instituição, mas sim, abranger campos maiores de atuação, exemplo é a psicopedagogia, que junta duas áreas, e a partir dessa junção vem para colaborar de uma forma mais ampla, intervindo em várias situações e realidades.

Nessa linha de ensamento, Scoz (1994, p. 31) relata que, “a psicopedagogia estuda processo de aprendizagem e suas dificuldades, é uma ação profissional deve englobar vários campos do conhecimento, integrando-os e sintetizando-os”. Ressalta-se que diversas organizações não conhecem o trabalho do psicopedagogo dentro de um espaço empresarial ou similar, mas esse profissional é que tem a preocupação com a aprendizagem e o desenvolvimento dos seus colaboradores.

Nessa perspectiva, é importante o conhecimento sobre a psicopedagogia, a atuação do psicopedagogo além da escola e da clínica, expandir o conhecimento sobre a área de atuação desse profissional, e a importância de sua ação para outros setores, referindo-se aqui a atuação empresarial e em organizações. São grandes os benefícios que as organizações tem a ganhar com o acompanhamento realizado por esse profissional.

As organizações são empresas cujos propósitos finais não são educativos, como na escola, ou quando se faz o atendimento psicopedagógico ao aprendiz no hospital. Mas as empresas lidam com pessoas que, de formas variadas, relacionam-se com o aprender no desenvolvimento de suas atividades funcionais (MIRANDA; GARCIA, 2015, p. 291).

Os autores esclarecem que as organizações diferem das escolas pois seu objetivo final não é a educação, mas nas organizações empresarias trabalham com seres humanos em constante aprendizagem, que são os ofícios diários de cada funcionário. Assim sendo, se na organização tem interação humana e aprendizagem do desenvolvimento do trabalho, nesse ponto a atuação do pedagogo é válida e de fundamental importância, pois com o acompanhamento desse profissional, o trabalho será cada vez mais eficaz, tendo como resultado uma maior produtividade.

Vale ressaltar não somente a atuação do psicopedagogo, mas a sua formação, o mesmo deve ser conhecedor de pontos fundamentais como: trabalhar em grupo, as potencialidades no local e desenvolvimento de trabalho, conhecer a empresa e organização em si, pois as organizações se diferem, e é preciso primeiro esse conhecimento para assim efetuar seu trabalho.

Diante deste contexto, a Psicopedagogia faz exigência ao profissional, que seja um exímio conhecedor do: funcionamento de grupos; do histórico e da cultura da organização; do desenvolvimento administrativo, como também do equilíbrio emocional e do código de ética profissional elaborado dentro das necessidades organizacionais bem elaborado e digerido, porque para trabalhar com grupo estará com permanência administrando conflitos (LOBATO, 2018).

A aprendizagem é, inegavelmente, um fator positivo para o desenvolvimento humano, pois através dela que o conhecimento pode ser ampliado. Para Scorsolini-Comin, Inocente e Miura (2011, p. 230), “Quando o indivíduo aprende, transfere à empresa seus conhecimentos, tornando-se um repositório dinâmico de novos saberes, com maior capacidade de gerar conteúdos de aprendizagem de qualidade aos demais colaboradores”. Nesse sentido, a aprendizagem tem caráter permanente e formativo, objetiva desenvolver habilidades, tanto nas relações individuais quanto nas interpessoais, tendo como exemplo: escolas, universidades e outros centros formativos que dão valor à aprendizagem na totalidade.

Com base nas concepções expostas, Marques (2017) *apud* Lobato (2018, p. 03) afirma que, a “aprendizagem organizacional pode ser entendida como o alcance de novos múltiplos e contínuos conhecimentos sobre as dinâmicas e demandas

corporativas, seja de maneira direta e ou indireta, dentro e fora da empresa”. Entende-se pois que, a aprendizagem organizacional possibilita aos colaboradores uma boa apropriação a respeito do que a empresa, da qual faz parte, entrega ao público. Ao conhecer os processos de negócios, os colaboradores entendem a sua participação neles e conseqüentemente motivada a cada vez mais conhecerem a organização na qual trabalham.

Compreende-se, que as organizações que não aplicam a aprendizagem como um diferencial podem estar fadadas ao baixo desempenho de seus colaboradores, vai refletir na percepção de seus serviços ou produtos pelos clientes e conseqüentemente vai intervir nos resultados. A esse aspecto, Pereira (2005, p. 40) faz a seguinte colocação:

O que se verifica, ao longo dos últimos anos é que as empresas perceberam a importância de valorizar o capital humano presente internamente nas suas organizações, sendo este um elemento fundamental para a competitividade empresarial. Surgiu então a necessidade das empresas gerenciarem e medirem o conhecimento presente e gerado internamente e o conceito de “Gestão do Conhecimento” tornou-se a nova estratégia das empresas na busca de vantagem competitiva para o futuro.

Nessa premissa, a aprendizagem organizacional dá oportunidade aos colaboradores que se apropriem do que a empresa, a qual eles estão locados, entreguem ao público. Ao conhecer os processos de negócios, os colaboradores entendem a sua participação neles e conseqüentemente, serão motivados a, cada vez mais, conhecerem a empresa a qual trabalham (LOBATO, 2017).

Segundo Silva (2012), a função do psicopedagogo é analisar, avaliar, incentivar e inserir nos acontecimentos que prejudiquem o desenvolvimento individual e grupal, estimulando a harmonia e a aprendizagem. Nesse caso, pode atuar com os profissionais da área de Recursos Humanos e auxiliá-lo em treinamentos, seleção e organização pessoal, como também, colher elementos do diagnóstico organizacional, determinando a aprendizagem de forma didática. Além disso, é papel do psicopedagogo em uma empresa promover a qualidade social humana. Esse profissional trabalha diretamente com a educação no sentido de adaptar o indivíduo em seu lado pessoal e profissional.

Nascimento (2008) destaca o trabalho em três fases diferentes e integradas: formação profissional, desenvolvimento profissional, treinamento para um cargo específico. À vista disso, o psicopedagogo empresarial vai trabalhar na formação do

profissional, suas facilidades e problemas de aprendizagem, interligado o lado pessoal e profissional do indivíduo, os dois são indissociáveis, e é nesse ponto que o psicopedagogo entra intervindo nessa realidade e auxiliando nesse processo.

Assim, o psicopedagogo vem para gerir o indivíduo, em sua relação pessoal e profissional, não apenas intervindo em conflitos, mas trabalhado também as habilidades e competências, fazendo com que o trabalhador e o empregador possa ter um elo que um pode colaborar com outro de acordo com suas competências, e o psicopedagogo é o que vem para fazer essa intervenção.

Conforme o portal da Associação Brasileira de Psicopedagogia - ABPP, o psicopedagogo, a fim de realizar um bom trabalho na sua atuação profissional, deve levar em consideração os seguintes fatores:

a) conscientização da diversidade, respeitando as diferenças de natureza cultural e ambiental, de gêneros, de faixas geracionais, de classes sociais, de religiões, de necessidades especiais, de orientação sexual, entre outras, b) priorização de ações que envolvam os direitos humanos visando uma sociedade inclusiva e equânime, com ênfase nas potencialidades do sujeito de aprendizagem; c) valorização do pensamento reflexivo, crítico e transformador; d) conscientização do trabalho coletivo pautado pela ética e sigilo profissional; e) respeito aos saberes específicos das áreas fins e dos profissionais.

Quanto a este processo, o psicopedagogo, não o realizará sozinho, terá outros profissionais para auxiliá-lo com eficiência, como psicólogos e a equipe de Recursos Humanos que dentro das organizações são fundamentais na compreensão da complexidade no ensino e aprendizagem.

Tendo esta visão, esse profissional trabalhar paralelo a outras áreas, como já comentado, ele trabalhará com a equipe de Recursos Humanos, atuará diretamente com o trabalhador; assim, “[...] o psicopedagogo deverá acompanhar o ‘aprender a aprender’ constante do ambiente organizacional, assumindo um papel significativo ao lado dos demais profissionais de recursos humanos” (FRANCHI, 2006, p. 28).

Nesse contexto, o psicopedagogo vai trabalhar um dos pilares da educação que é o ‘aprender a aprender’, auxiliando o indivíduo nesse processo, tendo sua atuação de suma importância, pois, ele que irá intervir nos meios de aprendizagens, tanto educativa de aprendizagem como de desenvolvimento das relações humanas, ao mesmo tempo que Planeja e executa seu trabalho com eficiência, tendo um resultando de curto a longo prazo.

2 RELAÇÕES INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

2.1 A GESTÃO DE PESSOAS NA EMPRESA

A gestão de pessoas é, historicamente, uma função organizacional que se origina e evolui, não do seu próprio desenvolvimento, mas de uma resposta às condições do contexto empresarial e social que a cerca (FLEURY; FISCHER, 1992). Logo, entende-se que a gestão de pessoas é um desafio para as organizações que visa gerenciar visando à cooperação de seus colaboradores que atuam na organização visando alcançar os objetivos da empresa e do colaborador.

Na organização, para desenvolver atividades inerentes foi criada o setor e ou departamento de Administração de Pessoal ou Administração de Recursos Humanos que tem como finalidade gerenciar os interesses da organização e dos seus empregados.

Para melhor definir o que vem a ser a gestão de pessoas, Gil (2001, p. 17) afirma que:

A expressão gestão de Pessoas visa substituir a denominação Administração de Recursos Humanos, que, ainda mais, é a mais comum entre todas as expressões utilizadas nos tempos atuais para designar os modos de lidar com as pessoas nas organizações.

Assim, o aparecimento da Administração de Recursos Humanos deve-se a introdução de conceitos originários da Teoria Geral dos Sistemas à gestão de pessoal. Ainda segundo Gil (2001), a teoria geral dos sistemas teve origem nos estudos do biólogo alemão Ludwig Von Bertalanfly, ao verificar que certos princípios de algumas ciências poderiam ser aplicados a outras, desde que seus objetivos pudessem ser entendidos como sistema.

Após ser explorado por diferentes ciências, somente na década de 50, o conceito da teoria geral passou a ser também utilizado pelas ciências sociais, sendo que dentre as ciências sociais a Administração foi a ciência social que mais contribuiu para a teoria dos sistemas. A Administração de Recursos humanos pode, então, ser entendida como a Administração de Pessoal baseada em uma abordagem sistêmica.

De acordo com Chiavenato (1999), os gerenciadores chegam à conclusão que os colaboradores para demonstrarem melhor seus serviços e oferecerem maior rendimento a organização, precisam ser bem geridas, não sendo identificados como patrimônio da organização, e sim, reconhecidos como fonte de conhecimento, habilidades e capacidades em benefício próprio e da organização, entendendo que sua inteligência deve ser revertida para a formação do capital intelectual da organização.

Muitas críticas surgem contrárias a esse procedimento, por entenderem que o colaborador não deveria ser visto como patrimônio da organização e que o conhecimento adquirido no desenvolvimento do seu trabalho excetuando as informações restritas à organização, a este pertencia e poderia ser utilizada em seu benefício ao almejar um cargo superior dentro ou fora da organização.

Conforme o Professor André Luiz Fischer, da FEA/USP, enfatiza no artigo “Um Resgate Conceitual e Histórico dos Modelos de Gestão de Pessoas”, trata-se de produção tipicamente americana, que procura suplantar a visão de departamento de pessoal. Um conceito que reflete a imagem de uma área de trabalho voltada prioritariamente para as transações processuais e os trâmites burocráticos (FISCHER, 2002).

Nesse aspecto, a abordagem histórica de gestão de pessoas, está relacionada à revolução industrial, surgindo o advento da área de “Recursos Humanos”. Mas, o novo conceito de “Gestão de Pessoas” surgiu para proporcionar uma verdadeira transformação na área de Recursos Humanos.

Atualmente, a relação entre a empresa e o quadro de funcionários passou a ser chamada de equipe de colaboradores, que significa a ação de trabalhar em conjunto. Um exemplo disso, é a pesquisa feita professora Iêda Vecchioni (UFRJ), sobre a Gestão de Pessoas ou Administração de Recursos Humanos que a conceitua como “um conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as “pessoas” ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento; recompensas e avaliação de desempenho” (VECCHIONI, 2010, p. 09).

Segundo Chiavenato (1999), a Gestão de Pessoas é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

Outras definições são elencadas, como a Fleury e Fisher (1998), que entendem a gestão de pessoas como o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Como já afirmado, a expressão gestão de pessoas surgiu em substituição da administração de recursos humanos, que é o termo mais comum usado para definir as maneiras de relacionar-se com as pessoas nas organizações.

A gestão de pessoas aponta à valorização dos profissionais e do ser humano, e essa administração tem como objetivo de frisar o convívio dos seres humanos, visto como nelas que os servidores passam a maior parte de sua vida, proporcionando suas ocupações. Desse modo, as firmas e empresas são desenvolvidas por grupos de pessoas e dependem delas para atingir suas metas. Já para as pessoas, a empresa é o caminho para a conquista de vários objetivos pessoais. Por este ponto de vista, afirma-se que o trabalho em grupo é necessário.

Na gestão de pessoas, segundo o conceito de competência, o papel estratégico de RH também fica evidente. Para Fleury e Fleury (2004), a área de recursos humanos deve assumir um papel importante no desenvolvimento da estratégia da organização, na medida em que cuida com mais propriedade de atrair, manter e desenvolver as competências necessárias à realização dos objetivos organizacionais.

A discussão sobre gestão de competências como alternativa da área de recursos humanos para sua legitimação na esfera decisória e estratégica impõem aos profissionais de RH o desafio de se comprovar sua efetividade com resultados tangíveis para a organização (BARBOSA; FERRAZ; ÁVILA, 2004).

Becker, Huselid e Ulrich (2001) argumentam que os profissionais de RH estão aptos para exercer o papel de parceiro estratégico e agregar valor à organização quando compreendem o funcionamento do negócio a ponto de poderem adaptar as políticas e práticas de RH às mudanças nas condições empresariais. Para estes autores, a implementação estratégica bem sucedida é induzida pelo foco estratégico dos empregados, pelo alinhamento estratégico de RH com a estratégia empresarial, e pelo sistema equilibrado de mensuração e avaliação do desempenho. Estes autores defendem que o mau alinhamento entre o sistema de RH e o sistema de implementação da estratégia empresarial pode efetivamente destruir valor.

Portanto, conforme os estudos realizados na área de gestão de pessoas e recursos humanos existem os novos modelos de gestão buscam processos flexíveis, orientados à missão, à visão e aos valores da empresa, abertos a mudanças de paradigmas e adaptados às demandas provocadas pela globalização para que esta mantenha uma vantagem competitiva no mercado e, ao mesmo tempo, instaure uma cultura e um clima organizacional que atraiam e motivem a equipe de trabalho.

A Professora Knapik em seu livro “Gestão de Pessoas e Talentos”, procura abordar que:

A gestão de pessoas vem passando por um contínuo processo de mudanças e modernização. A globalização tem provocado uma acirrada concorrência, que envolve todos os continentes, exigindo das empresas aumento da produtividade, da qualidade e redução dos custos. Em uma economia instável, as pessoas revelam seus talentos e competências como ferramentas estratégicas para obter uma vantagem competitiva para as empresas que querem sobreviver à concorrência acirrada do mundo globalizado. Pessoas comprometidas, focadas em resultados, capacitadas, resistentes à pressão e com habilidades de relacionamento são os alicerces e a engrenagem que conferem à organização uma vantagem competitiva nesse contexto (KNAPIK, 2008, p. 37).

As transformações políticas, tecnológicas e econômicas, bem como a necessidade de assegurar vantagens competitivas no mercado, levaram às mudanças nos modelos de gestão de pessoas e, assim, passase de uma gestão autocrática oriunda do taylorismo e do fordismo para um modelo de gestão de estrutura organizacional mais participativo, flexível, descentralizado e preocupado em reter, desenvolver e manter seus talentos.

Segundo Gil (2001, p. 51), “o gestor de pessoas não deixa de ser um Administrador de Recursos Humanos”, pois a ele compete “desenvolver os processos de suprimento, aplicação, desenvolvimento e manutenção das pessoas”. Nesse contexto, o gestor de pessoas na verdade é o responsável direto pelo monitoramento do colaborador na empresa, devendo atuar de forma efetiva e desenvolver atitudes de postura diante da cada situação.

A Gestão de Pessoas passa a assumir um papel de liderança para ajudar a alcançar a excelência organizacional necessária para enfrentar desafios competitivos, tais como a globalização, a utilização das novas tecnologias e a gestão do capital intelectual. Para tanto, o setor precisa estar preparado para enfrentar uma série de transições (GIL, 2001, p. 60).

Entende-se, portanto que, o gestor de pessoas é antes de tudo um líder com poder de decisão dentro da organização, no que se refere à contratação e dispensa do colaborador, quando em sua avaliação, esse não mais atende as expectativas da empresa. O que é relevante ressaltar é que nem sempre o gestor proporciona ao colaborador a oportunidade de demonstrar sua capacidade.

Ao se considerar a literatura estratégica de gestão de pessoas consultada, percebe-se que os autores discutem, principalmente, em quais circunstâncias, ou mesmo, de que maneira, as práticas de gestão de pessoas afetam as estratégias corporativas, e conseqüentemente, elevar o nível de eficácia e desempenho gerencial da organização, ao direcionar, quando e onde investir no aspecto humano, tornando o desempenho dos indivíduos mais eficaz e mais econômico.

Assim, uma gestão estratégica de pessoas bem embasada do ponto de vista teórico pode ser um aspecto importante no entendimento dos processos envolvidos no alinhamento entre estratégia, políticas e práticas de gestão de pessoas, fornecendo fundamentos explicativos capazes de contribuir efetivamente para os resultados organizacionais.

Entretanto, parece que o processo de desenvolvimento teórico da gestão estratégica de pessoas ainda se encontra em um estágio prematuro, pois, ao se revisar a literatura, percebe-se que a mudança nas concepções e nas bases teóricas da gestão de pessoas é um processo lento e complexo.

A partir do momento em que gerentes, administradores e investidores, compreendem que o colaborador é peça chave para o crescimento organizacional, essa logrará sucesso nas ações promovidas oriundas dessa observação.

2.2 AS RELAÇÕES HUMANAS NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

Chiavenato (2011) menciona que o autor Kurt Lewin quando atingiu suas análises sobre o desempenho social fez menção ao valor do papel da motivação no trabalho. Lewin organizou a doutrina de campo, que incluem embasamento em duas teorias imprescindíveis. O Desempenho humano é procedido do contexto de episódios coexistentes e, esses acontecimentos coexistentes têm o modo de um campo eficaz, no qual cada parte do campo condicionada de uma inter-relação com as demais distantes partes.

De acordo com essa visão, o procedimento compassivo não pendente do ocorrido ou do futuro, mas do campo dinâmico contemporâneo e atualizada. Esse campo dinâmico é o ambiente de existência que reprime a pessoa e o seu recinto psicológico. Por outro lado,

O estímulo é a articulação persistente que leva o sujeito a determinada formato de conduta visando à satisfação de uma ou mais necessidades. Daí o conceito de ciclo motivacional: o organismo humano permanece em estado de equilíbrio psicológico até que um estímulo o rompa e crie uma necessidade (CHIAVENATO, 2011, p.114).

Conforme a essa hipótese, a motivação consiste na estabilização do empenho psicológico que pode ser desestabilizado a um andamento dianteiro a qualquer modificação que mencione uma precisão inovada. A motivação, além disso, é intensamente entusiasmada pela astúcia, todo indivíduo efetivarem-se explicações caracterizadas de ocorrências análogas.

Distingue França (2006, p. 30) que, a percepção é um fenômeno do ser humano que “envolve todos os órgãos dos sentidos e que nos leva a conhecer fatos, pessoas ou coisas. [...] influenciada pela nossa capacidade de prestar atenção, pelos nossos motivos, por fatos que já vivemos e pelo nosso estado emocional”.

Desse modo, se inteligência pode ser entusiasmada pela posição que o indivíduo permanece interrompendo, isso comprova o quão grandemente pode ser tendenciosa a a sua cognição de uma estado e o quanto essa interpretação pode determinar ou desmotivar um servidor. Daí, a importância do gestor cauteloso que necessita procurar sempre o feedback para confrontar se a convivência interna está sendo dinâmico ou causadora de desordem.

Para Del Fiacco (2006), há uma nova linguagem que passa a dominar o cenário administrativo, pois fala-se agora em motivação, liderança, comunicação, organização informal, dinâmica de grupo, enfim, assim os conceitos clássicos de autoridade, hierarquia, racionalização do trabalho, departamentalização, princípios gerais da administração passam a ser contestados.

Chiavenato (2004) destaca que a abordagem humanista da administração considera que o comportamento no trabalho é consequência de fatores motivacionais, as pessoas são motivadas por necessidades humanas e alcançam sua satisfação por meio dos grupos sociais com quem interagem. Embora a motivação seja apenas um dos fatores internos que influenciam o comportamento

humano a ela é dada tanta importância porque atua, em geral, sobre as necessidades dos indivíduos a fim de supri-las para atingir os objetivos, tanto pessoais como organizacionais.

Neste contexto, é possível observar a importância dos aspectos humanistas nas organizações cooperativas, em particular nos empreendimentos ligados à Economia Solidária. As deficiências quanto à aplicação da abordagem humanista da administração tem gerado inúmeros conflitos nas cooperativas, muitos dos quais ocasionam desestruturação da dinâmica grupal da organização.

A Teoria das Relações Humanas originou-se principalmente da necessidade de humanizar e democratizar a gestão, libertando-a dos conceitos rígidos e mecanicistas da teoria Clássica e adequando-a aos novos padrões de vida do povo Americano, juntamente com o desenvolvimento das chamadas ciências humanas, principalmente no que tange a psicologia e sociologia; as quais vieram demonstrar a inadequação dos princípios da Teoria Clássica (CHIAVENATO, 2004, p. 71).

Essa dupla funcionalidade é uma característica facilmente observada em organizações cooperativas, principalmente quando vinculadas à Economia Solidária. Considerando a inserção destas organizações em comunidades e as relações entre seus membros, como sendo a essência da existência da cooperativa.

Conforme Chiavenato (2004) evidencia, os métodos de trabalho visavam a eficiência e não a cooperação. A Teoria das Relações Humanas (TRH) mostra o esmagamento do homem trabalhador devido ao crescimento da civilização industrializada, que dava maior importância aos aspectos materiais e tecnológicos do progresso. Esse crescimento acabou causando um desgaste no sentimento de cooperação espontânea na época uma vez que os métodos de trabalho visavam a eficiência.

Ao enfatizar as necessidades sociais, o movimento das relações humanas avançou além da abordagem clássica, que tratava a produtividade quase exclusivamente como um problema de engenharia. Em certo sentido, Mayo redescobriu o conceito de Robert Owen, criado um século antes, de que uma verdadeira preocupação com os trabalhadores, aquelas “máquinas vitais”, produzia dividendos (STONER; FREEMAN, 1999, p. 31).

Dessa forma, fica evidente a importância de conciliar e harmonizar a função econômica da organização com sua função social, garantindo o equilíbrio interno da

mesma. Do mesmo modo que, o principal desafio das cooperativas apresenta-se em manter o equilíbrio entre as dimensões do social e o econômico da organização.

A nossa sociedade é uma sociedade de organizações. Nascemos em organizações, somos educados por organizações, e quase todos nós passamos a vida a trabalhar para organizações. Passamos muitas de nossas horas de lazer a pagar, a jogar e a rezar em organizações. Quase todos nós morreremos numa organização, e quando chega o momento do funeral, a maior de todas as organizações – o Estado – precisa dar uma licença especial (ETZIONI, 1974, p. 194).

As organizações estão em vários setores da sociedade, como hospitais, escolas, empresas. Ainda segundo o autor, após esses estudos e experimentos de Mayo e Lewin, a abordagem das Relações Humanas passou a evidenciar a importância da comunicação, da liderança e participação. Em suma, a TRH previa o equilíbrio entre os objetivos da organização e as necessidades dos trabalhadores e sugestionava o papel da ciência social.

Nessa linha, a teoria das Relações Humana teria nascido com a distinta finalidade de defender ideologicamente o capitalismo,

[...] sob o pretexto de iludir o trabalhador com a possibilidade de haver interesse comum e boas relações entre empregados e empregadores com uma particularidade: a) atribuir a importância nesse contexto na aplicação de procedimentos psicológicos e métodos de manipulação dos trabalhadores, que sob interesse do capital, visam atenuar as contradições entre as partes; b) antever as possíveis lutas de classe; c) impossibilitar a ideologia comunista e; d) facilitar a direção e a coordenação do trabalho criando uma relação entre trabalhador e trabalho, a fim de aumentar a sua própria exploração (BOGOMOLOVA, 1975, p. 23).

Para o autor, deve-se levar em consideração os fatores socioeconômicos da época como causa do aparecimento da doutrina das Relações Humanas, pois são esses fatores que interessam à organização capitalista.

Saber lidar com pessoas individualmente ou em grupos, passou a ser um dos maiores problemas das empresas no sentido de se obter o maior rendimento de mão de obra, dentro do máximo de satisfação e do mínimo de desgaste. O administrador de empresa deve, de um lado, ser capaz de criar condições para que sua empresa atinja da melhor forma seus objetivos e de outro lado criar condições para que a pessoa atinja seus objetivos individuais.

2.3 ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NO ESPAÇO EMPRESARIAL

A pedagogia vem abrindo novos horizontes de trabalho para os profissionais da área que vão além do universo escolar, gerando sua inserção também no espaço das organizações empresariais.

É quase unânime entre os estudiosos, hoje, o entendimento de que as práticas educativas estendem-se às mais variadas instâncias da vida social, não se restringindo, portanto, à escola e muito menos à docência, embora estas devam ser a referência da formação do pedagogo escolar. Sendo assim, o campo de atuação do profissional formado em pedagogia é tão vasto quanto são as práticas educativas na sociedade. Em todo lugar onde houver uma prática educativa com caráter de intencionalidade, há aí uma pedagogia (LIBÂNEO, 1999, p. 116):

Assim, educação nestes espaços vem ratificar esta discussão que se vivencia hoje em dia, o pedagogo sai então do espaço escolar, que até pouco tempo, era seu espaço limitado de trabalho, para se inserir neste novo espaço de atuação com uma visão redefinida da atuação deste profissional. A pedagogia vem ao encontro dos aperfeiçoamento das relações nesta fase de reorganização do ambiente organizacional e de gestão das pessoas. Ribeiro (2010a, p. 09) descreve:

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

Visto que uma empresa é um espaço educativo, entra aí, então, o papel da pedagogia, atuando com estratégias e metodologias para buscar informações, conhecimentos e realizações de objetivos previamente definidos, tendo como resultado o melhor aprimoramento, a qualificação profissional e pessoal dos funcionários.

Nessa acepção, entende-se que há duas esferas de ação educativa para o pedagogo: escolar e não escolar. São dois campos extensos e é importante que a formação dos profissionais da educação contemple uma preparação demandada pela sociedade em sua configuração atual, onde as exigências são várias, como pode-se perceber em Libâneo (2001, p. 165):

Em todos os campos de exercício profissionais haverá funções de formulação e gestão de políticas educacionais; organização e gestão de sistemas de ensino e de escolas; planejamento, coordenação, execução e avaliação de programas e projetos educacionais relativos às diferentes faixas etárias; formação de professores; assistência pedagógico-didática a professores e alunos; avaliação educacional; pedagogia empresarial; animação cultural; produção e comunicação nas mídias; produção e difusão do conhecimento científico e tecnológico do campo educacional e outros campos de atividade educacional, inclusive os não escolares.

Difícilmente se encontra este profissional desvinculado da escola e inserido em outras atividades do mundo do trabalho, como em empresas, ainda que este trabalho se refira à educação em uma perspectiva não escolar. Conforme Holtz (2006), o pedagogo tem se caracterizado como o profissional responsável pela docência e especialidades da educação, como: direção, supervisão, coordenação e orientação educacional, entre outras atividades específicas da escola.

Frente à questão de desenvolver no trabalhador suas qualidades, habilidades e competências para o crescimento da produtividade da instituição, o pedagogo, pela sua ampla formação que envolve grandes áreas de conhecimento, encontra no âmbito empresarial um campo de atuação.

Ao mesmo tempo, a empresa encontra no pedagogo um aliado que pode contribuir para uma formação contínua de seu trabalhador. Temos assim o que Holtz (2006, p. 06) chamou de casamento perfeito:

Sempre acreditei que a Pedagogia e a Empresa fazem um casamento perfeito. Ambas têm o mesmo objetivo em relação às pessoas, especialmente nos tempos atuais. Vejam, tanto a Empresa como a Pedagogia agem em direção a realização de ideais e objetivos definidos, no trabalho de provocar 23 mudanças no comportamento das pessoas. Este processo de mudança provocada no comportamento das pessoas em direção a um objetivo chamasse aprendizagem.

Portanto, o pedagogo, como profissional capaz de observar e analisar as deficiências e necessidades do local de trabalho, atuará com estratégias e metodologias para um melhor aprimoramento da qualificação profissional e pessoal dos funcionários.

Cada ambiente organizacional se estrutura de uma determinada forma e esta, por sua vez, engloba os objetivos que são próprios de cada organização. Atuar na área da Pedagogia Empresarial envolve conhecer e ter uma visão abrangente sobre todo o funcionamento relacionado à empresa, desde seu ambiente interno e externo

até a cultura e o clima organizacional que permeiam o ambiente de trabalho (FALCÃO FILHO, 2000 *apud* QUIRINO; LAUDARES, 2008).

Em conjunto com a cultura organizacional, a Pedagogia assume a função de provocar mudanças no comportamento das pessoas, com o objetivo de garantir que todos trabalhem comprometidos em busca dos mesmos ideais, apesar das diferenças individuais. As mudanças são fundamentais para que as pessoas e as organizações não permaneçam estáticas diante de um cenário que a cada dia traz novos obstáculos e oportunidades.

As mudanças tanto acontecem na vida pessoal como na vida em sociedade comunitária, surgindo o amadurecimento, o desenvolvimento natural e o crescimento individual. Assim, a aprendizagem é algo que pode mudar os comportamentos, as atitudes de maneira estimulada, provocada, conduzida ou dirigida. Ao ensino como processo de comunicação, agregam-se o agente emissor e o agente receptor, por meio de um canal que deve ser recebido sem interferências, ruídos, distorções ou convenções, de modo que se a mensagem foi perfeitamente receptada, provocará atitudes de mudanças no comportamento, da forma que o emissor desejou (TOMAZETTO, 2007, p. 13).

As funções que o Pedagogo exerce nas empresas podem ser resumidas em garantir que os colaboradores estejam preparados para qualquer demanda que possa surgir, ou seja, que apoiados por uma aprendizagem contínua possam detectar e superar obstáculos, identificar e aproveitar oportunidades, trazendo vantagens ao negócio. Para tanto, é necessário que este profissional elabore projetos de desenvolvimento de pessoal que trabalhem e potencializem conhecimentos, habilidades e atitudes, estimulando o desenvolvimento do ser humano de forma integral.

O papel exercido pelo pedagogo não é outro senão o facilitador no processo de aprendizagem, inovador e transformador dentro do contexto empresarial. Devido às mudanças do mercado surge a necessidade de se ter um profissional que desenvolva o capital intelectual de maneira sensível, pois, é preciso fazer do ambiente corporativo um ambiente de aprendizado para que se tornem empresas capacitadas a oferecer aos seus funcionários oportunidades contínuas de aprendizagem, sendo planejado e administrado, se tornando rápido e alinhado aos objetivos de uma empresa (OLIVEIRA FILHO; LOPES; OLIVEIRA, 2008).

O papel do pedagogo, neste espaço, tende a proporcionar um ambiente de aprendizado, desenvolvendo nas pessoas o intuito das cinco disciplinas utilizadas

nas organizações que Senge (2002, p. 40) classifica em: "pensamento sistêmico, domínio pessoal, modelos mentais, a construção de uma visão compartilhada e aprendizagem em equipe". Nessa perspectiva, as empresas e os pedagogos devem trilhar o mesmo objetivo, conforme expressa Holtz (2006, p. 06):

Tanto a empresa como a Pedagogia agem em direção a realização de ideais e objetivos definidos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento das pessoas. Esse processo de mudança provocada, no comportamento das pessoas em direção a um objetivo, chama-se aprendizagem. E aprendizagem é a especialidade da Pedagogia e do Pedagogo.

Na expectativa de retornos adicionais futuros, fatores como condições de trabalho e concessões de benefícios passaram a ter um enfoque nas organizações. As empresas buscam viabilizar ações de capacitação, algumas vezes, no próprio local de trabalho, através de parcerias com instituições externas (entidades de ensino profissionalizante).

Nessa acepção, o pedagogo empresarial precisa desenvolver certos conhecimentos específicos que o auxiliarão na carreira empreendedora. Entretanto, o pedagogo precisa:

Entender a cultura da empresa e saber intervir nela; Compreender a dinâmica da realidade empresarial utilizando-se das diferentes áreas do conhecimento para implementar programas de educação continuada; Identificar os processos de aprendizagem que se desenvolvem na prática concreta da empresa; Compreender de forma ampla e consistente o fenômeno e as práticas educativas que se dão no espaço da organização; Compreender o processo de construção do conhecimento no indivíduo em seu contexto de trabalho; Estabelecer diálogo de troca com as demais áreas de conhecimento presentes na empresa; Desenvolver metodologias e materiais pedagógicos adequados à utilização das tecnologias da informação e comunicação na prática educativa; Articular atividades de aprendizagem planejamento, executando e avaliando as mesmas; elaborar projetos de aprendizagem orientados pelos valores expressos pela empresa assim como pela missão e visão da mesma; Trabalhar as questões comportamentais e relacionais que se manifestam nos locais de trabalho (VIEIRA; MARON, 2002, p. 18).

Com isso, percebe-se a longa jornada que a Pedagogia passou e passa, e a grande importância que o pedagogo empresarial tem, trazendo inovações, esperança e harmonia dentro de empresas.

As organizações aprendentes buscam estimular a ampliação do conhecimento de todos, de forma democrática e coexistindo em uma política

participativa. Piletti (1995, p.16) cita: "Educação não se confunde com escolarização, pois a escola não é o único lugar onde a educação acontece. A educação também se dá onde não há escolas". A pedagogia vem de encontro ao aperfeiçoamento das relações nesta fase de reorganização do ambiente organizacional e de gestão das pessoas.

Considerando-se a Empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas em torno de uma atividade com objetivos específicos e, portanto, como um espaço também aprendente, cabe à Pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos (RIBEIRO, 2010a, p. 09).

No desenvolvimento dos treinamentos a serem aplicados na empresa, o Pedagogo fará a socialização do conhecimento tácito e do conhecimento explícito, e aplicará de acordo com a necessidade do grupo a ser ministrado o treinamento.

Greco (2005, p. 39) salienta que, "a tarefa do Pedagogo Empresarial é, entre outras, a de ser o mediador e o articulador de ações educacionais na administração de informações dentro do processo contínuo de mudanças e de gestão de conhecimento". Estas são características principais para as organizações que pretendem se manter ativas e competitivas no mercado.

Com o trabalho desenvolvido pelo pedagogo a transformação de uma empresa, em uma empresa aprendente, será de forma lenta, porém efetiva, já que toda e qualquer mudança consiste em resistências, mas o objetivo final será conquistado, visto que, aprender faz parte da natureza humana e adoramos aprender.

Com base no exposto até aqui, compreende-se que, o pedagogo do campo educacional empresarial é motivado a contribuir para a formação constante do funcionário, já que ele é um profissional voltado para provocar mudanças no comportamento das pessoas.

Para tanto, é fundamental que a Pedagogia e as empresas enxerguem esta nova possibilidade de atuação dos Pedagogos e ofereçam a estes profissionais uma sólida formação e oportunidades no mercado para que possam atuar aplicando seus conhecimentos e interferindo de forma assertiva e impactante no processo de ensino e aprendizagem nas organizações.

3 CONTRIBUIÇÕES DA PEDAGOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO ESPAÇO EMPRESARIAL: OLHARES DOS ACADÊMICOS DE PEDAGOGIA DA FACULDADE DE ITAITUBA-PA

3.1 METODOLOGIA ADOTADA

Este trabalho foi realizado com base na pesquisa bibliográfica, fundamentado em referenciais que tratam da temática da pedagogia em ambiente empresarial, dos desafios dos profissionais que atuam nesse ambiente, propondo-se analisar as contribuições da pedagogia na empresa, a partir de autores como: Almeida (1997), Alvarez e Rigo (2018), Beauclair (2004), Caliman (2006), Chiavenato (1999), Del Fiaco (2013) e Libâneo (2001), dentre outros.

A pesquisa se deu de forma qualitativa, sendo complementada com a abordagem quantitativa, pois numa pesquisa científica, os tratamentos quantitativos e qualitativos dos resultados podem ser complementares, enriquecendo a análise e as discussões finais (MINAYO, 1997). Desse modo, a coleta das informações necessárias aconteceu por meio de questionários com uma amostra de acadêmicos concluintes do curso de Licenciatura Plena em Pedagogia da Faculdade de Itaituba.

O questionário, segundo Gil (1999), é definido como a técnica de investigações composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, entre outros.

Desse modo, foi enviando o questionário constando a parte de identificação do colaborador da pesquisa e ainda de mais 05 (cinco) perguntas objetivas e subjetivas. para 25 (vinte e cinco) acadêmicos do oitavo período do curso de Licenciatura em Pedagogia da Faculdade de Itaituba – FAI, através de aplicativo de mensagens pelo celular e e-mails, sendo que obtive retorno dos questionários respondidos apenas de 18 (dezoito) acadêmicos. Ressalta-se que, a realização da pesquisa ocorreu no período de 10 de janeiro a 05 de fevereiro do ano de 2020.

Inicialmente foi traçado o perfil e a identificação dos entrevistados. O gráfico 1 informa a faixa etária de idade dos pesquisados que é de 20 (vinte) a 52 (cinquenta e dois) anos, sendo que maioria 43% (quarenta e três por cento) em idade entre 20 (vinte) e 22 (vinte dois) anos.

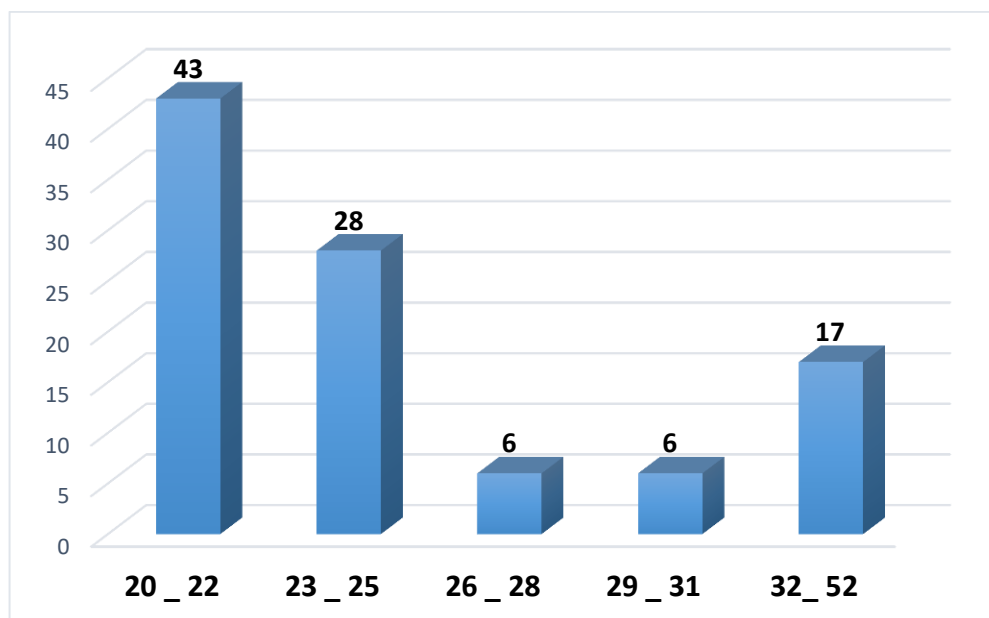


Gráfico 1- Faixa etária. Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da FAI (2020).

Isso significa que, nos dias atuais ainda existe uma procura maior pelo curso de pedagogia, os jovens recém concluintes do ensino médio que buscam através da graduação uma forma de melhor preparo para o mercado de trabalho voltado para a educação. Esses jovens se identificam com o curso na busca da realização de um sonho de ser um educador profissional.

Também foi observado que os colaboradores desta pesquisa são, em sua maioria do sexo feminino, que corresponde a 72% dos participantes deste estudo, conforme gráfico 2.

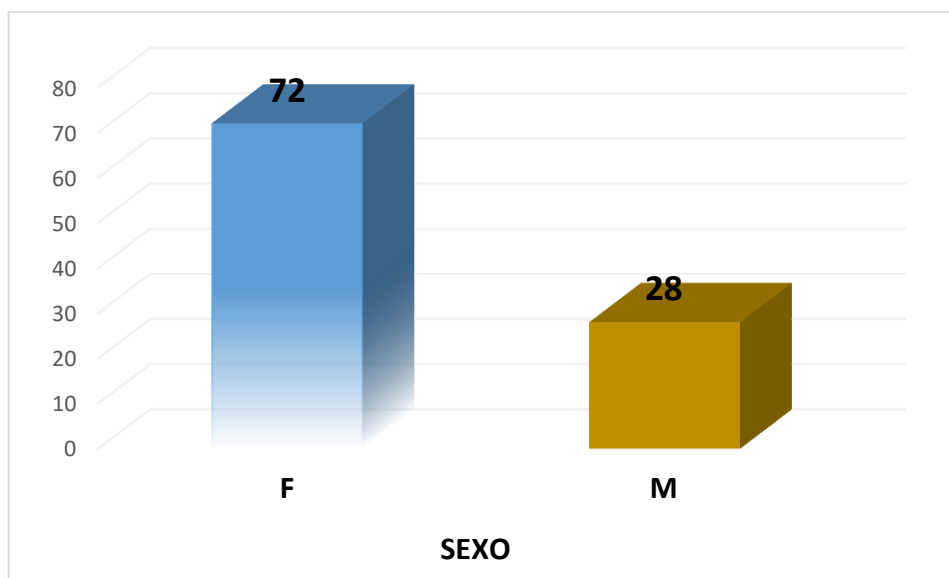


Gráfico 2 - Quanto ao gênero. Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da FAI (2020).

Observa-se que a maioria dos pesquisados são do gênero feminino, e o gênero masculino respondendo por 28% (vinte e oito por cento), realidade não tão diferente em relação ao curso que é formado por grande maioria pelo público feminino. Observou-se também que os acadêmicos entrevistados apresentam relativa experiência tanto na área da educação, conforme gráfico 3.

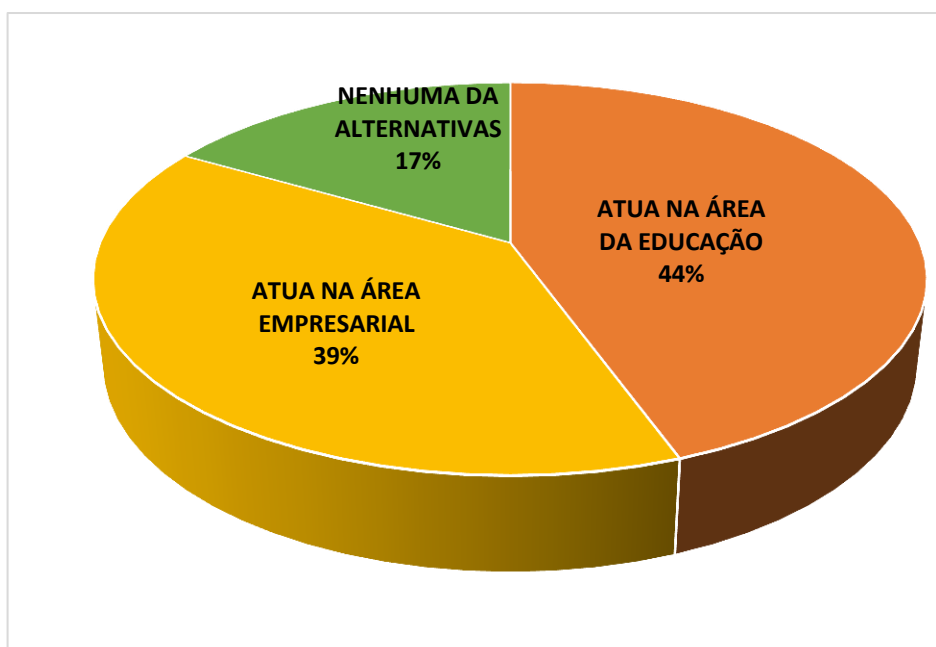


Gráfico 3 - Área de atuação. Fonte: Acadêmicos de Pedagogia, FAI (2020).

Assim, pode-se verificar que a maior parte dos acadêmicos pesquisados, 44% (quarenta e quatro por cento) atuam na área da educação, enquanto na área empresarial, 39% (trinta e nove por cento) e apenas 17% (dezessete por cento) ainda buscam uma área de atuação no mercado de trabalho.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO CURSO DE PEDAGOGIA DA FAI

Segundo dados fornecidos pela Pesquisadora Institucional da FAI, a Faculdade de Itaituba - 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. No Regimento Geral da IES (criado em 2001, alterado em 2007 e reformulado para vigorar nestes termos de 2012 a 2016) a Faculdade de Itaituba constitui-se como uma Empresa de Prestação

de Serviços Educacionais de Ensino Superior, de caráter privado, com fins lucrativos e atuação no Município de Itaituba no Estado do Pará.

A Faculdade de Itaituba funciona em sintonia com a mantenedora, considerando que o Projeto de Implantação da faculdade é coletivo e Interdisciplinar, articulando conhecimentos teóricos e práticos dos gestores do centro de Estudos Superiores de Itaituba e coordenadores dos cursos. Os acadêmicos dos cursos possuem suas lideranças e se organizam com Projetos de Integração, coordenados por representantes dos cursos.

Esta Instituição, desde sua implantação, em 2003, desenvolvendo projetos junto à comunidade que já se tornaram instituições. Em 2004, foi criada a Academia Itaitubense de Letras pelos alunos do Curso de Letras, envolvendo a comunidade, escritores, professores, pesquisadores e artistas da região. Também, no Curso de História, professores e alunos iniciaram o Levantamento de dados regionais para a Montagem da Monografia do Município através do Projeto Memória, uma iniciativa da FAI bem aceita pelas autoridades locais, que vem dando a sua contribuição fornecendo dados, recebendo bem os estudantes, permitindo entrevistas e pesquisas no acervo municipal e estadual.

Além disso, a IES participa como parceira no Projeto de Criação do Museu Histórico, Científico e Turístico da cidade, com coordenadores, pesquisadores e estagiários do Curso de História que irão contribuir com, cursos, treinamentos, Organização das Galerias para implantação do Museu, Oficinas e Coleções.

O Curso de Pedagogia da Faculdade de Itaituba está envolvido com a colaboração na montagem do Projeto Político Pedagógico das escolas municipais em parceria com a Secretaria Municipal de Educação e Cultura, alcançando sucesso na execução dos projetos de extensão e boa aceitação dos estágios nas escolas públicas. Entre os cursos de Licenciaturas ofertados pela FAI, o Curso de Pedagogia foi o único que aumentou a procura nos três últimos anos, o que motiva a IES a solicitar mais 100 vagas para atender a essa demanda.

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.

Atualmente, a faculdade de Itaituba disponibiliza anualmente 100 vagas para o ingresso de novos acadêmicos ao curso de pedagogia. Desde 2006 até a presente

data, a Faculdade entregou ao mercado de trabalho 748 (setecentos e quarenta e oito) profissionais pedagogos.

3.3 OLHARES DOS ACADÊMICOS

A presente pesquisa buscou trazer os olhares dos acadêmicos do oitavo Período do curso de Licenciatura Plena em Pedagogia, por estarem finalizando o curso e terem uma concepção sobre as disciplinas voltadas para a sua formação acadêmica (graduação). Nessa acepção, a pergunta inicial do questionário destinada aos acadêmicos de Pedagogia questionou: **Você possui perfil para atuar na área empresarial?** No gráfico 4, pode-se encontrar as respostas dos acadêmicos entrevistados.

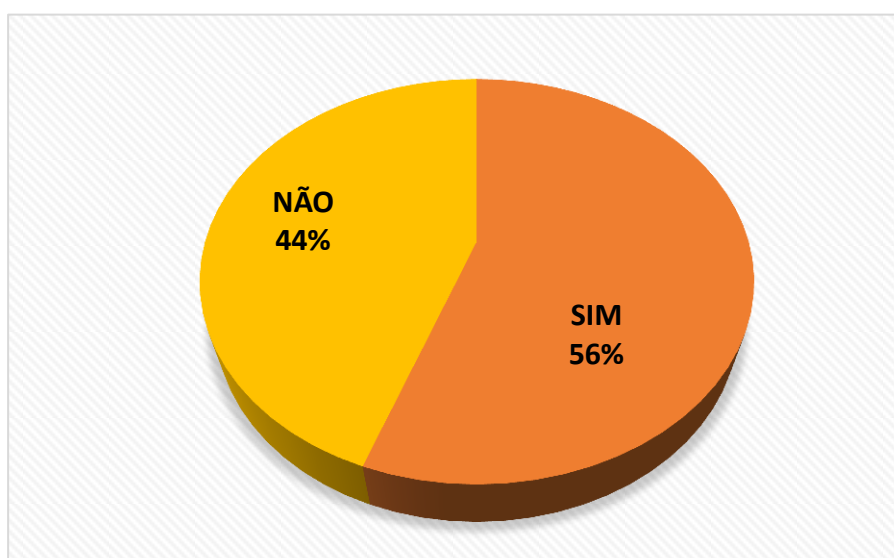


Gráfico 4 - Você possui perfil para atuar na área empresarial? Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da FAI (2020).

Observa-se que 56% dos pesquisados disseram possuir perfil para atuar na área empresarial com a justificativa de estarem preparados para o mercado de trabalho. Sobre essas justificativas, vemos que, mesmo o curso sendo voltado para a educação, o perfil dos acadêmicos também está voltado para área empresarial.

O pedagogo que atua na empresa precisa ter sensibilidade suficiente para perceber quais estratégias podem ser usadas e em que circunstâncias para que não se desperdice tempo demais aplicando numerosos métodos e, com isso, percam-se de vista os propósitos tanto da formação quanto da própria empresa (RIBEIRO, 2010a, p. 24).

Segundo a autora, o pedagogo empresarial assim como no ambiente escolar usa diversas metodologias para alcançar seus objetivos de trabalho. Para isso, primeiramente é preciso conhecer o ambiente e o público que vai trabalhar, com isso seu trabalho será efetivado com excelência.

Em seguida foi proposto a segunda questão: **O curso de Pedagogia contempla atividades acadêmicas que possibilitam preparo suficiente para atuar no espaço empresarial?** As respostas estão descritas no gráfico 5.

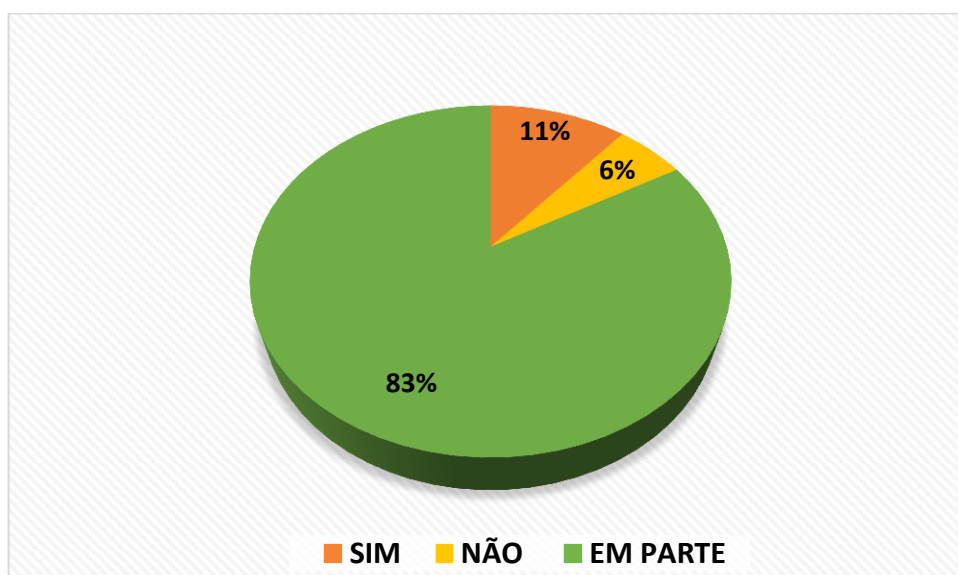


Gráfico 5 - O curso de Pedagogia contempla atividades que possibilitam preparo suficiente para atuar no espaço empresarial? Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da FAI (2020).

Conforme a maioria dos pesquisados, 83%, o curso de licenciatura Plena em Pedagogia contempla em parte, disciplinas ou atividades voltadas para ambientes empresarial, com a justificativa de os acadêmicos não obtiveram disciplinas sobre a temática. Ainda segundo os acadêmicos, o curso disponibilizou um estágio em ambiente não-escolar somente no oitavo período do Curso, que por sua vez, alguns tiveram contato com as empresas do município.

Observa-se, que a matriz curricular do curso de pedagogia contempla algumas duas disciplinas que tratam sobre a pedagogia em ambientes não-escolares, assim tendo a opção de escolha sobre as várias áreas de atuação do pedagogo no mercado de trabalho visando seus conhecimentos e práticas pedagógicas, como também em espaços empresariais.

Em continuação à pesquisa, perguntou-lhes na terceira questão: **O curso de Pedagogia dá formação suficiente para atuar no espaço empresarial?** Obteve-

se as respostas conforme representado no gráfico 6, em que 61% informou que o curso não proporciona conhecimentos suficientes para atuar no espaço da empresa.

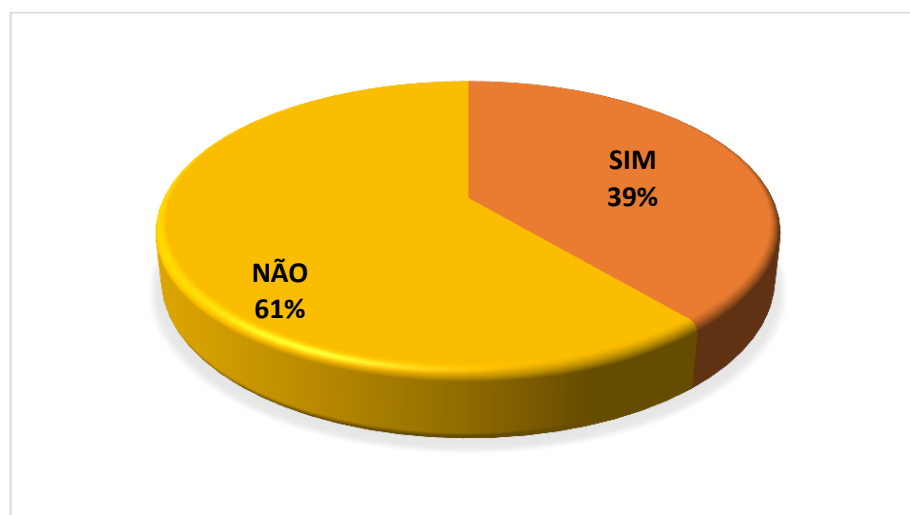


Gráfico 6 - O curso de Pedagogia dá formação suficiente para atuar no espaço empresarial? Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da FAI (2020).

Diante das respostas obtidas através do questionário, destaca-se que a graduação é a porta de entrada para área pedagógica escolar, sendo que na academia o ensino aprendizagem está voltado para área educacional formal, e quem pretende seguir na pedagogia empresarial é indispensável a formação continuada, isto é, pós-graduação, capacitação e especialização destacando o ramo em que pretende seguir.

Entende-se que o profissional de Pedagogia deve obter conhecimentos teóricos e práticos que possibilitem aplicação constante do seu potencial de estudo. É importante também que o professor tenha em sua totalidade a capacidade de planejar e executar o que lhe é solicitado (ALVAREZ; RIGO, 2018, p. 08).

Como destaca o autor, o pedagogo deve ter conhecimentos que possa desenvolver suas atribuições constantemente, e para isso é necessário que ele esteja preparado para atuar em qualquer circunstâncias. Mas, para que sua atuação seja eficiente, é preciso se capacitar, buscar formações específicas, não fica apenas na graduação, é preciso aperfeiçoar tanto a teoria como a prática.

Prosseguindo o questionário, lhes foi perguntado na questão 4, **se os acadêmicos se sentiam preparados para desenvolver as relações interpessoais no espaço empresarial?** Em resposta, obtivemos as informações

conforme gráfico 7, em que a maioria dos acadêmicos (56%) enfatizou que se encontra preparada na atuação das relações interpessoais na empresa.

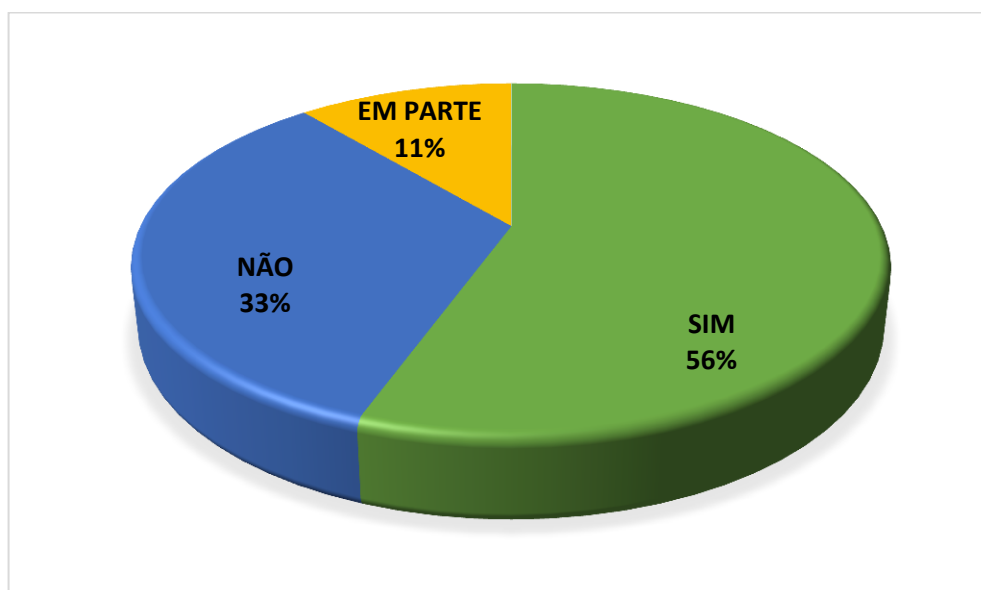


Gráfico 7 - Você se sente preparado para desenvolver as relações interpessoais no espaço empresarial? Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da FAI (2020).

Observa-se através das respostas, que mais da metade dos acadêmicos se sentem preparados para atuar na área empresarial e que assim, no decorrer dos quatros anos de graduação são capacitados para desenvolver atividades de relações interpessoais e trabalhar com pessoas, direcionando-os para um melhor desempenho pessoal e profissional de forma a buscar atingir a excelência exigida pelo mercado de trabalho.

Entretanto, também pode-se perceber que uma porcentagem de 33%, não se sente preparado para atuar nessa área, entre as justificativas está a informação de que o curso mesmo abrangendo várias áreas de atuação ressalta mais o campo educacional no ambiente escolar, ou seja, a educação escolar.

“É nesse contexto que emerge a possibilidade de se ter um pedagogo atuando no ambiente empresarial, tendo como competências, as habilidades e as atitudes consideradas como indispensáveis e necessários à melhoria da produtividade”, conforme Ribeiro (2010a, p. 10), pois, para a atuação do pedagogo nas organizações é preciso ter habilidades e competências específicas para melhor desenvolvimento de suas ações objetivando o sucesso no ambiente de trabalho.

De fato, o pedagogo empresarial precisa desenvolver habilidades em que todas as áreas possam se desenvolver para que assim, o resultado seja satisfatório para todos os envolvidos na empresa.

Finalizando o questionário com a questão 5, foi solicitada a opinião dos acadêmicos **sobre qual seria o maior desafio para o pedagogo na contemporaneidade**. Conforme gráfico 8, é possível conhecer os desafios apontados pelos entrevistados.

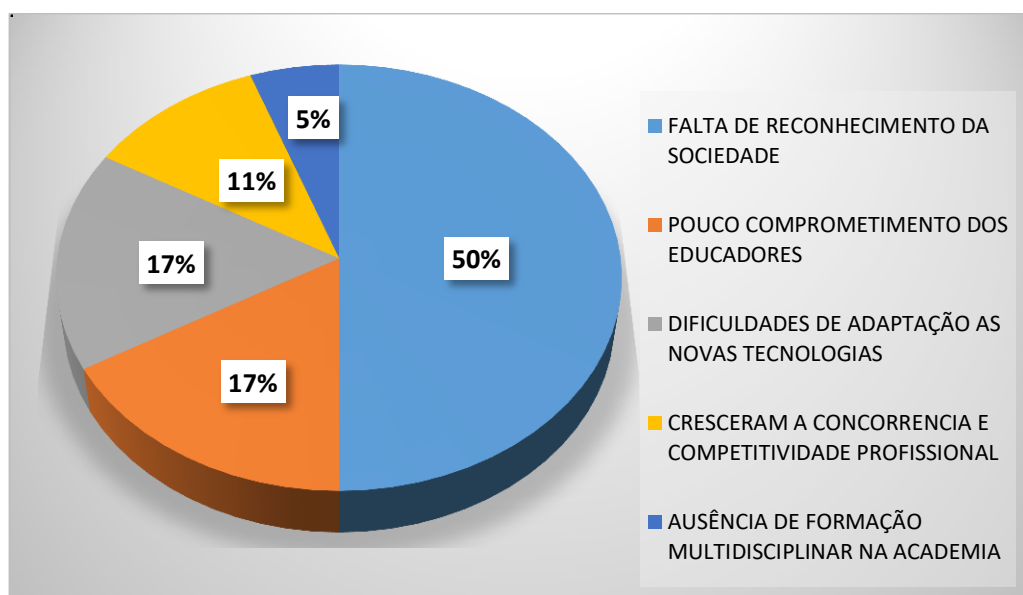


Gráfico 8 - Maiores desafios para o pedagogo na contemporaneidade. Fonte: Acadêmicos de Pedagogia da FAI (2020).

De acordo com o resultado, é possível observar que o maior desafio do pedagogo na modernidade é o seu reconhecimento pela sociedade, fator este identificado por 50% dos entrevistados. Visto que, por não conhecer seu campo de atuação e formação, muitos setores não conhecem os benefícios que as atividades desse profissional pode trazer para sua organização.

É importante também destacar que na academia no processo de formação é preciso dar ênfase também a área de atuação empresarial, pois assim terá a oportunidade de ter o reconhecimento de pedagogo tanto na escola como em outros ambientes.

Conforme Pinto e Ruas (2017, p. 06), “há perspectivas positivas e promissoras para os/as que visam a atuação em empresas, mas, possivelmente alguns desafios podem ocorrer, como o pouco reconhecimento desse/a profissional pelas empresas”. Desse modo, o pedagogo empresarial está em ascensão no mercado de

trabalho, porém, como a autora aborda, o pouco reconhecimento desse profissional nas empresas faz com que sua atuação não seja tão solicitada.

Portanto, faz-se necessário que todos tenham conhecimento das áreas de atuação do pedagogo, desmitificando o pensamento de leigos que o pedagogo é apenas um professor que cuida de crianças, sendo este profissional um grande colaborador e uma forte ferramenta facilitadora em vários setores da empresa, principalmente nas relações interpessoais.

3.4 SUGESTÕES

Feitas as análises de acordo com o questionário respondido pelos acadêmicos do curso de Pedagogia da FAI, nota-se que a maioria dos acadêmicos mesmo atuando na área educacional se identificam com a pedagogia empresarial. Entretanto, não mostram total confiança em atuar na função de pedagogo no espaço empresarial apenas a formação acadêmica de graduação por diversos motivos, entre eles a falta de reconhecimento profissional, concorrência no mercado de trabalho e a falta de formação acadêmica multidisciplinar tratando das áreas de atuação do pedagogo além da formação voltada para sala de aula.

Apesar de que esta pesquisa não tenha alcançado os gestores da Instituição pesquisa e nem a Coordenação do Curso de Pedagogia, ainda assim, deixa-se algumas sugestões conforme as percepções dos acadêmicos concluintes do respectivo curso, ouvidos nesse estudo.

Portanto, sugere-se que a instituição de ensino amplie a grade curricular do curso de Licenciatura Plena em Pedagogia, voltadas às diversas áreas de atuação do pedagogo, de forma a buscar o aperfeiçoamento teórico e prático dos acadêmicos para exercer suas metodologias diante da área de atuação profissional que cada futuro pedagogo almeje pleitear no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho abordou sobre a pedagogia em ambiente não-escolar mais especificamente sobre a pedagogia empresarial evidenciando os campos de atuação do pedagogo. Conceituou historicamente a pedagogia empresarial, explorando a questão da inserção do pedagogo no ambiente organizacional das empresas como ferramenta de trabalho em relação ao clima organizacional, comportamento organizacional, produtividade e alguns aspectos da psicopedagogia nas empresas.

O estudo oportunizou uma visão exploratória sobre as relações interpessoais nas organizações empresariais, analisando a gestão de pessoas na empresa, ressaltando as relações humanas nas organizações empresariais e explorando um pouco mais sobre a atuação do pedagogo no espaço empresarial.

Por meio da pesquisa de campo foi possível explanar as contribuições da pedagogia para o desenvolvimento das relações interpessoais no espaço empresarial, a partir da visão dos acadêmicos concluintes do Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia da Faculdade de Itaituba-FAI.

Nesse universo pode-se destacar a importância do pedagogo desenvolver atividades voltadas para as relações interpessoais e trabalhar com pessoas, direcionando-os para um melhor desempenho pessoal e profissional buscando atingir a excelência exigida pelo mercado de trabalho. Dessa forma, entende-se como fundamental e possível a necessidade da atuação do pedagogo no ambiente empresarial, tendo as competências, as habilidades e as atitudes consideradas como indispensáveis e necessárias à melhoria da produtividade.

Por fim, constatou-se que a maioria dos acadêmicos se identifica com a pedagogia empresarial, porém, não mostram total confiança em atuar na função do pedagogo empresarial tendo apenas a formação acadêmica de graduação, por diversos motivos, entre eles a falta de reconhecimento profissional, concorrência no mercado de trabalho e a falta de formação acadêmica multidisciplinar tratando das áreas de atuação do pedagogo, além da formação voltada para sala de aula.

REFERÊNCIAS

ABP. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOPEDAGOGIA (São Paulo). **Diretrizes da Formação de psicopedagogos no Brasil**. 2017. Disponível em: http://www.abpp.com.br/documentos_referencias_diretrizes_formacao.html. Acesso em: 08 ago. 2019.

ALMEIDA, Adriana Mortara. Desafios da Relação Museu-Escola. **Comunicação & Educação**. São Paulo, set/dez. 1997.

ALVAREZ, Adrian; RIGO, Mariana. Pedagogia em ação: o papel do pedagogo e suas diversas atuações. **Boletim Técnico do Senac**, v. 44, n. 2, 2018.

BARBOSA, Allan Claudius Queiroz; FERRAZ, Dalini Marcolini; ÁVILA, Fernanda Barroso. Recursos humanos em direção ao futuro? a gestão de competências em empresas de telefonia móvel. **XXVIII Encontro Anual da ANPAD. Curitiba: ANPAD**, 2004.

BEAUCLAIR, João. **Psicopedagogia: trabalhando competências, criando habilidades**. Coleção Olhar Psicopedagógico, Editora WAK, Rio de Janeiro, 2004.

BECKER, Brian E.; ULRICH, Dave; HUSELID, Mark A. **Gestão estratégica de pessoas com scorecard**. Elsevier Brasil, 2001.

BOGOMOLOVA, N. **Teoria das Relações Humanas**: instrumento ideológico dos monopólios. São Paulo: Novo Curso, 1975.

BRASIL. **Proposta de Diretrizes curriculares para o curso de pedagogia**. Brasília, DF: MEC/SESu, 1999.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Conselho Pleno. Parecer CNE/CP n. 5/2005. **Diretrizes curriculares nacionais para o curso de pedagogia**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 maio 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado, 1988.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB**. Brasília, 1996.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial**. Brasília: MEC/SEESP, 2002.

BRASIL. **Resolução CNE Nº 1, DE 15 de Maio de 2006**. Ampliação de atuação do Pedagogo. Diário Oficial da União, Brasília, 16 de maio de 2006, Seção 1, p. 11.

CALIMAN, Geraldo. **Fundamentos teóricos e metodológicos da pedagogia social na Europa (Itália)**. I Congresso Internacional de Pedagogia Social. SciELO Brasil, 2006.

CASTRO, Marleisa Zanella de. Escolarização Hospitalar: desafios e perspectivas. In: MATOS, Elizete L. Moreira; MUGIATTI, Margarida Maria T. de Freitas. **Escolarização Hospitalar: educação e saúde de mãos dadas para humanizar**. Petrópolis: Vozes, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campos, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria geral da administração**. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CLARO, José Alberto Carvalho dos Santos; TORRES, Mariana de Oliveira Fernandes. Pedagogia empresarial: a atuação dos profissionais da educação na gestão de pessoas. **Revista Contrapontos** - Eletrônica, Vol. 12 - n. 2 - p. 207-216 / mai-ago 2012.

DEL FIACO, Juliana Luiza Moreira. Das Relações Humanas a importância do fator humano nas instituições de ensino superior. **Revista Gestão, Inovação e Negócios**, n. 3, p. 59-77, 2013.

ETZIONI, Amitai. **Organizações Modernas**. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 1974.

FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. **As pessoas na organização**, 2002.

FLEURY, Maria T. Leme; FISCHER, Rosa Maria. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história das questões atuais. **Revista de Administração da USP**, 27(4), 5-15.1992.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso Carlos Correa. Alinhando estratégia e competências. **Revista de administração de empresas**, v. 44, n. 1, p. 44-57, 2004.

FLEURY, Maria Teresa Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1998.

FONSECA, Eneida Simões da. Classe Hospitalar: ação sistemática na atenção às necessidades pedagógico-educacionais de crianças e adolescentes hospitalizados. **Revista Educação e Pesquisa - Temas sobre Desenvolvimento**, v.8, n.44, p. 32-37. 1999.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento Organizacional** - conceitos e práticas. São Paulo: Saraiva, 2006.

FRANCHI, Marisa. **A importância das interações sociais no aprendizado de adultos, no ambiente de trabalho**. 2006. 42 p. Trabalho de Especialização em educação e Psicopedagogia. PUC Campinas. São Paulo, 2006.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 49. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

GENOVESI, Giovanni. **Pedagogia do empirismo à ciência**. Pitagora, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed . São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis dos Profissionais**. São Paulo: Atlas. 2001.

GIROUX, A. **Cruzando as Fronteiras do Discurso Educacional: Novas Políticas em Educação**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

GOHN, Maria da Glória. Movimentos sociais: Espaço de educação não formal da sociedade civil. **Ensaio. Pol. Públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 50, p. 27-38, jan./mar. 2006.

GRECO, Myrian Glória. **O Pedagogo Empresarial**. Monografia. Universidade Veiga de Almeida, Rio de Janeiro, 2005.

HOLTZ, Maria Luiza Marins. **Lições de pedagogia empresarial**. Sorocaba: MH. Assessoria Empresarial Ltda, 2006.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. 2a ed. Curitiba: Ibpex, 2008.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e Pedagogos, para Quê?** 4ª. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos: inquietações e buscas**. 2º Encontro Cearense de Educadores, promovido pelo OfinArtes – Centro de Assessoria Pedagógica, Fortaleza, 1999.

LIBÂNEO, José. Carlos. Diretrizes curriculares da Pedagogia: Imprecisões teóricas e concepção estreita da formação profissional de educadores. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, SP, v.27 no.96, out. 2006.

LOBATO, Glauber de A. B. A Psicopedagogia e a Aprendizagem Organizacional. GAB Lobato - **REASU-Revista Eletrônica de Administração** da Universidade Santa Ursula, 2018.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Administração de projetos: como trabalhar idéias em resultados**. São Paulo: Atlas, 2002.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

MIRANDA, Naíola P. de; GARCIA, Adriana R. de Sousa. Psicopedagogia nas organizações empresariais: a instituição além da escola e do hospital. **Rev. Humanidades**. Fortaleza, v. 30, n. 2, p. 290-303, jul./dez. 2015. Disponível: <https://periodicos.unifor.br/rh/article/view/4785/3812>. Acesso em: 08 jan. 2020.

NASCIMENTO, Cláudia Terra do. **A Psicopedagogia e a aprendizagem organizacional: a importância da gestão do conhecimento na administração de recursos humanos** São Paulo. 2008. Disponível em: <http://www.psicopedagogia.com.br/artigos/artigo.asp>. Acesso em: 19 set. 2019.

NASCIMENTO, Aretha Soares; FERNANDES, Fabíola Tunala; FERREIRA, Marta Justo; PAIVA, Renata A.; LISBOA, Rosimar R. de; MACIEL, Rubiane Soares; MUNERON, Selma Luiza. A atuação do pedagogo em espaços não escolares: desafios e possibilidades. **Pedagogia em Ação**, v. 2, n. 1, p. 1-103, fev./jun. 2010.

OLIVEIRA FILHO, João Bento; LOPES, José Eduardo Ferreira; OLIVEIRA, Márcia Freire. O efeito da gestão do capital intelectual na vantagem competitiva: o caso de um grupo empresarial com atuação predominante em tecnologia. **Revista Gestão Organizacional**, v. 7, n. 2, 2015.

PEREIRA, Frederico Cesar Mafrá. O processo de conversão do conhecimento em uma escola de Atendimento especializado. **Revista Eletrônica de Bibl. Ci. Inform.**, Florianópolis, n.20, p.38-52, jun. 2005. Semestral. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br>. Acesso em 20 set. 2019.

PERES, M. R; OLIVEIRA, M. H. M. A. Psicopedagogia: limites e possibilidades a partir de relatos de profissionais. **Ciências & Cognição**. [s.l], v. 2, p. 115-133. Out/Nov. 2007. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cc/v12/v12a12.pdf>. Acesso em: 6 de set. 2019.

PILETTI, Claudino. **Didática geral**. São Paulo: Editora Ática S.A., 1995.

PINTO, Priscila Hameze.;RUAS, Thatiane Santos. **Pedagogia empresarial: Perspectivas e desafios da profissão**. In IV Congresso Nacional de Educação, 2017, João Pessoa. Anais IV CONEDU, 2017.v.1.

QUIRINO, Raquel; LAUDARES, João Bosco. O pedagogo do trabalho: perfil profissional e saberes necessários para a atuação. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 4, n. 6, p. 73-94, 2008.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia Empresarial – atuação do pedagogo na empresa**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Wak Editora. 2010a.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Temas atuais em pedagogia empresarial: aprender para ser competitivo**. 3º edição. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010b.

SCHROEDER, Margareth Mari. **Pedagogia e Psicopedagogia**. FFCHLA - Mestrado em Educação e Curso de Pedagogia. Tuiuti do Paraná-PR. 2002. Disponível em: <http://www.boaaula.com.br/iolanda/producao/me/pubonline/margaretart.html>. 20 set. 2019.

SCORSOLINI-COMIN, Fábio; INOCENTE, David Forli; MIURA, Irene Kazumi. Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento: Pautas para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v. 12, n. 0, p.227-239, dez. 2011. Semestral.

SCOZ, Beatriz. **Psicopedagogia e realidade escolar: o problema escolar e de aprendizagem**. 2ª ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 1994.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**. São Paulo: Best Seller, 2006.

SEVERO, José Leonardo Rolim de Lima. Educação não escolar como campo de práticas pedagógicas. **Rev. Bras. Estud. Pedagog.** vol.96 no.244 Brasília Oct./Dec. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10>. Acesso em: 17 ago. 2019.

SILVA, Léia M. da P. **Psicopedagogia empresarial: as possibilidades de atuação de um psicopedagogo numa empresa**. Faculdade São Bento da Bahia, 2009. Disponível em: <https://www.academia.edu>. Acesso em: 21 set. 2019.

STONER, James Arthur Finch; FREEMAN, R. Edward; GILBERT, Daniel R. **Administração**. 5ª Ed. LTC, Rio de Janeiro: 1999.

TOMAZETTO, Gesieli; RIBAS, Klevis Mary Fanfa. A pedagogia empreendedora e sua evolução nas organizações modernas. **Revista Eletrônica Lato Sensu**, v. 2, n. 1, 2007.

VECCHIONI, Iêda. **De Recursos Humanos à Gestão de Pessoas: o caminho estratégico das competências**. Editora FGV, Rio de Janeiro: 2010.

VIEIRA, Alboni Marisa Dudeque Pianovski; MARON, Neura Maria. **O pedagogo e a aprendizagem empresarial**. Curitiba/PR, 2002.

APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO/ ROTEIRO DA PESQUISA

Você está sendo convidado a participar do estudo para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) - **Contribuições da Pedagogia para o desenvolvimento das relações interpessoais no espaço empresarial.** O objetivo dessa pesquisa é analisar as contribuições do profissional de pedagogia para o desenvolvimento das relações interpessoais nas empresas, de forma que se observe as funções desempenhadas nesse ambiente, ao mesmo tempo que aponte a necessidade das boas relações entre os colaboradores no espaço empresarial.

Eu, WILLIAN PAINIU DE SOUZA, acadêmico do Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia da Faculdade de Itaituba, estado do Pará, estou realizando a pesquisa sobre “**CONTRIBUIÇÕES DA PEDAGOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO ESPAÇO EMPRESARIAL**” para conclusão do Curso de Pedagogia em 2020.1. Agradeço desde já sua colaboração com o estudo.

I. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:

- a) Idade: _____ anos. b) Sexo: () F () M
c) Atua na área da educação? () SIM () NÃO
d) Atua na área empresarial? () 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) O Curso de Pedagogia contempla 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 Holtz (1999), o pedagogo é o especialista em conduzir o comportamento das pessoas e por isso se encaixa nas necessidades das empresas em busca do desenvolvimento e do crescimento diante das exigências profissionais da atualidade. 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 o maior desafio para o pedagogo na contemporaneidade?

Agradeço a colaboração!