

FACULDADE DOCTUM DE PEDAGOGIA DA SERRA

MANUELLA FERNANDES TEIXEIRA

PEDAGOGIA EMPRESARIAL:
um outro olhar pedagógico

Serra
2017

MANUELLA FERNANDES TEIXEIRA

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: um outro olhar pedagógico

Trabalho de Conclusão de Curso
submetido à Faculdade Doctum de
Pedagogia da Serra como requisito
parcial para obtenção do título de
Licenciatura Plena em Pedagogia.

Orientadora: Prof.^a Dra. Ana Cristina
Machado de Oliveira.

**Serra
2017**

MANUELLA FERNANDES TEIXEIRA

PEDAGOGIA EMPRESARIAL:
um outro olhar pedagógico

Artigo Científico apresentado à Faculdade Doctum de Pedagogia da Serra como requisito parcial para obtenção do grau de Licenciatura Plena em Pedagogia.

Aprovada em ___/___/___ pela banca composta pelos professores:

Prof.^a Dra. Ana Cristina Machado de Oliveira
ORIENTADORA

Prof.^a Msc. Maria das Dores Santos Silva
EXAMINADORA

Prof.^a Msc. Sandileuza Pereira da Silva
EXAMINADORA

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: um outro olhar pedagógico

TEIXEIRA, Manuella Fernandes

RESUMO

O trabalho do pedagogo não se restringe à docência, mas está presente em outros espaços educativos, como as empresas. Assim, a Pedagogia empresarial representa uma forma de atuação dos pedagogos nas empresas, em especial, na área de Recursos Humanos (RH). Objetiva-se com este trabalho identificar quais características do trabalho pedagógico podem contribuir para as atividades em RH. Metodologicamente, fez-se uso de um questionário semiaberto enviado por correio eletrônico (e-mail) para três respondentes que lidam com a área de Gestão de Pessoas no desenvolvimento de suas atividades profissionais. Os resultados apresentam dois principais pontos de discussão, quais sejam: (i) a atuação do pedagogo nas empresas e; (ii) os desafios da atuação do pedagogo. Esses pontos sugerem a ideia de que o pedagogo é capaz de atuar na área de RH, porém, a formação recebida durante o curso de Pedagogia parece não contribuir para esta atuação.

Palavras-chave: Atuação; Educação; Pedagogia Empresarial; Recursos Humanos.

1 INTRODUÇÃO

A Pedagogia é uma ciência cujo objeto de pesquisa é a teoria e prática da educação. A educação é uma prática social humana e histórica, que tem como finalidade a humanização do homem social. A Pedagogia trabalha na formação deste indivíduo, buscando identificar os aspectos da prática educativa que podem contribuir para tal (FRANCO, 2008).

De acordo com Libâneo (2002), há muitas práticas educativas, bem como várias pedagogias. Assim, o trabalho do pedagogo não se restringe à docência, mas está presente em outros espaços educativos. O autor destaca que no contexto educacional podem-se distinguir três tipos de educação: a formal, a

informal e a não formal. Neste contexto, a atuação do pedagogo expande-se, abrindo novos caminhos, sendo um deles, a Pedagogia Empresarial.

Atualmente, é cada vez mais visível a importância de se valorizar o fator humano nas organizações. Ao contrário do que se pensava há anos atrás, a produtividade e o bem estar nas empresas é reflexo do bom relacionamento com os colaboradores (GIL, 2001). O setor de Recursos Humanos, por trabalhar diretamente com o pessoal, deve garantir o acesso à formação e promover ações educativas que corrobore com o desenvolvimento das pessoas (CHIAVENATO, 1997).

Por muito tempo, acreditou-se que o papel da educação e aprendizagem era restrito às salas de aula (Libâneo, 2002), porém, com o advento do crescimento de empresas e indústrias e, conseqüentemente, do aumento de pessoas inseridas nessas instituições, a procura por profissionais da área da educação aumentou porque estes se mostraram aliados para o desenvolvimento das competências e habilidades dos colaboradores (CHIAVENATO, 2009).

Portanto, justifica-se a presente pesquisa a partir da necessidade de se reconhecer as empresas como um espaço educativo, bem como de atuação do pedagogo. Assim, compreende-se que a pesquisa é capaz de prover contribuições teóricas e práticas para os profissionais que almejam um novo ambiente pedagógico e, além disso, entende-se que este é um tema pouco explorado no meio acadêmico (RIBEIRO, 2002).

A partir dos aspectos apresentados, a pesquisa apresenta a seguinte pergunta:

Quais características do trabalho pedagógico podem contribuir para as atividades em recursos humanos?

Para respondê-la, apresenta como **Objetivo Geral** identificar quais características do trabalho pedagógico podem contribuir para as atividades em Recursos Humanos e **Objetivos Específicos (i)** mostrar as diversas áreas de atuação do pedagogo em espaços não formais de ensino; **(ii)** compreender a área de Recursos Humanos; e **(iii)** articular o trato pedagógico às atividades da área de Recursos Humanos.

Metodologicamente, a pesquisa foi pautada nas pesquisas Bibliográfica, Aplicada e Descritiva, com abordagem Qualitativa. A técnica utilizada foi o Questionário Semiaberto enviado via correio eletrônico a três respondentes que lidam com a área de gestão de pessoas no cotidiano de suas atividades profissionais. Os resultados sugerem três perspectivas que permitem identificar quais características do trabalho pedagógico podem contribuir para as atividades em Recursos Humanos.

O trabalho está estruturado em cinco tópicos: Introdução aqui apresentada, Fundamentação Teórica dividida em cinco partes: a primeira trata da Pedagogia, pedagogos e áreas de atuação não formal; a segunda refere-se à atuação pedagógica em Recursos Humanos (RH): características e possibilidades, e a terceira traz um breve histórico do RH. A quarta expõe as atividades desenvolvidas pelo RH e a quinta trata da Pedagogia Empresarial. Já o terceiro tópico apresenta os delineares metodológicos da pesquisa e o quarto apresenta e discute os resultados da pesquisa. Por fim, o sexto tópico, apresenta as considerações finais da pesquisa.

Para cada ponto, autores que desenvolvem pesquisas teóricas e práticas sobre a proposta do estudo foram utilizados, tais como: José Carlos Libâneo, Carlos Rodrigues Brandão, Amélia Escotto do Amaral Ribeiro, Maria Luiza Marins Holtz, Idalberto Chiavenato, dentre outros.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico, serão apresentados os principais aspectos teóricos relacionados com o objetivo da pesquisa. O próximo tópico aborda a Pedagogia, os pedagogos e as suas áreas de atuação não formal. Posteriormente, serão apresentados pontos sobre a atuação do pedagogo na área de Recursos Humanos, suas características e possibilidades. A seguir, será apresentado um breve histórico da área de Recursos Humanos e, em seguida, as principais atividades desenvolvidas por esse setor nas empresas. Por fim, serão apresentados os principais aspectos sobre a Pedagogia Empresarial e sobre atuação do pedagogo nessa área.

2.1 PEDAGOGIA, PEDAGOGOS E AS ÁREAS DE ATUAÇÃO NÃO FORMAL

A Pedagogia, como ciência, frequentemente é vinculada à escola, perdendo-se o foco em outras áreas de atuação do pedagogo. Libâneo (2002) defende que a docência não é a única atividade possível para o profissional pedagogo. Para ele, a Pedagogia é uma *“ciência que tem a prática social da educação como objeto de investigação e de exercício profissional – no qual se inclui a docência, embora nele se incluam outras atividades de educar”* (LIBÂNEO, 2002, p.18).

Conforme a Resolução Nº 1 do Conselho Nacional de Educação/Conselho Pleno, de 15 de maio de 2006¹, que trata especialmente do curso de Pedagogia, as atribuições do pedagogo compreendem:

Art. 4º, parágrafo único. As atividades docentes também compreendem participação na organização e gestão de sistemas e instituições englobando:

I- Planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de tarefas próprias do setor da educação;

II- Planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de projetos e experiências educativas não escolares;

III- Produção e difusão do conhecimento científico tecnológico do campo educacional, em contextos escolares e não escolares (BRASIL, 2006).

Ao analisar a Resolução acima, é possível notar a expansão das possibilidades de atividades que são atribuídas aos pedagogos. Desta maneira, o profissional poderá atuar em diversas áreas de educação, seja em espaços dentro e/ou fora das escolas.

Conseqüentemente, a educação é um conceito que vem se expandindo nos últimos anos, visto que ela está presente em todos os contextos da vida cotidiana. Sobre este aspecto, Brandão (1981) nos assinala que o envolvimento com o processo educativo é uma corrente onde se cria uma mistura indissociável da vida com o fazer educacional.

¹O Conselho Nacional de Educação (CNE) é um órgão independente associado ao Ministério da Educação (MEC). Conselho pleno (CP).

Com o crescimento desse fenômeno, muitos são os que defendem ou põem-se a questionar um ou outro modelo de educação. Um deles, o antropólogo Carlos Brandão, cita em seu livro “O que é educação”, que:

(...) Não há uma forma única nem um único modelo de educação; a escola não é o único lugar em que ela acontece e talvez nem seja o melhor; o ensino escolar não é a única prática, e o professor profissional não é seu único praticante (BRANDÃO, 1981, p. 8).

As ideias expressas pelo autor refletem bem a situação atual do pedagogo na contemporaneidade. A prática educacional é presente em todos os espaços coletivos e, cada vez mais, fica evidenciado a pluralidade social, fazendo com que a Pedagogia, enquanto ciência da educação possua um "poder" pedagógico maior que outras ciências, uma vez que ela trabalha diretamente com a educação. Essa realidade levou a algumas mudanças de perspectivas quanto às suas áreas de atuação do pedagogo fora da escola (LIBÂNEO, 2002).

Nessa perspectiva, Libâneo (2002) caracteriza a educação como formal, não formal e informal de acordo com sua intencionalidade. Como intencionalidade, o autor entende “*processos orientados explicitamente por objetivos e baseados em conteúdo e meios dirigidos a esses objetivos*” (LIBÂNEO, 2002, p. 92). Desta forma, para o autor, a educação distingue-se em duas modalidades: i) a educação não intencional (informal) e; ii) a educação-intencional, que se desmembra em outras duas formas: a educação formal e a não formal.

Ao contrário da educação formal, que possui caráter intencional, a educação informal não possui tal caráter e não ocorre em espaços institucionais. Conseqüentemente, o pedagogo lida com a educação informal quando este trabalha na investigação de fatos que contribuem com a vida humana. É quando se entende que a razão intencional do ato educativo possui dois pontos complementares. No primeiro, reconhece-se a educação como uma atividade humana intencional, onde ocorrem ações de intervenção com desejo vinculado aos processos formadores do indivíduo social. Nesse sentido, a razão intencional admite a influência do ato educativo. No segundo, a intencionalidade volta-se para a prática social, ou seja, trata-se de um

fenômeno social que, como tal, deve ser compreendido ao observar o quadro geral da sociedade. Desta forma, a prática social vincula-se com os interesses sociais, bem como a fatores políticos, econômicos e ideológicos presentes nas diversas esferas sociais (LIBÂNEO, 2002).

Assumir que a educação não se restringe ao espaço escolar é reconhecer as várias possibilidades em que ela pode e deve ser exercida. A educação está presente de forma natural e a vida permite que a natureza humana se transforme e repasse tudo aquilo que lhe é pertinente para dar continuidade à própria vida, à própria espécie. Ao contrário de outras espécies em que o ensino ocorre por puro instinto, o ser humano é aquele que se diferencia por reconhecer que o ensinar e o aprender são indissociáveis e por muitas vezes se revezam em um complexo sistema de interação e transformação de saberes e conhecimentos (BRANDÃO, 1981).

2.2 ATUAÇÃO PEDAGÓGICA EM RECURSOS HUMANOS: características e possibilidades

O pedagogo que trabalha na área de Recursos Humanos (RH) possui características que permitem identificar, selecionar e desenvolver atividades no âmbito empresarial. O trabalho pedagógico firma-se com base na potencialidade do pedagogo em seu amplo conhecimento educacional e apresenta uma ampla visão do mundo de forma flexível. A atuação do pedagogo nas empresas é um fenômeno muito atual e as suas funções referem-se à área de gestão de pessoas, principalmente nas atividades de treinamento e desenvolvimento de pessoal (RIBEIRO, 2002).

A atuação do pedagogo nas empresas é um fator humano e, como tal, pretende sensibilizar as empresas quanto à importância e principalmente à relevância de se trabalhar positivamente com seu recurso mais valioso, o humano. Para tal, o pedagogo lança mão de algumas estratégias, como articular as necessidades das empresas em parceria com a gestão de pessoas. Desta maneira, busca provocar mudanças comportamentais visando o bom rendimento e satisfação do pessoal. Como resultado, espera-se formar

cidadãos éticos e competentes nas suas funções, gerando maior produtividade e lucro para as empresas (RIBEIRO, 2002).

Segundo Ribeiro (2002), o pedagogo deve estar sempre trabalhando em consonância com as atividades desenvolvidas nas empresas e, desta forma, suas estratégias devem ter valia e ser baseadas em métodos que condizem com a empresa e com o seu objeto de formação, competência e técnica.

A Pedagogia é uma área recente e que vem evoluindo e se desenvolvendo dentro das empresas, ganhando espaço cada vez mais amplo e receptivo. Para compreender o caminho histórico que trouxe tais possibilidades, é preciso adentrar na história do setor de Recursos Humanos que passou por inúmeras modificações ao longo dos anos.

2.3 BREVE HISTÓRICO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

O termo Recurso Humano e suas funções vem sendo modificado ao longo do século XX, podendo-se perceber três períodos distintos. Em cada fase, ou período, é possível identificar alterações na relação das empresas com as pessoas, respeitando as características e as necessidades da cada época. Desta forma, as três etapas podem ser identificadas como: Relações Industriais, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas (CHIAVENATO, 1997; GIL, 2001; VERGARA 1999).

O primeiro período se deu na era da industrialização clássica, período de intensificação da industrialização, após o advento da Revolução Industrial. Nesses anos, o padrão visto nas organizações era o estilo piramidal, caracterizado pela forte hierarquia tradicional, na qual as decisões eram tomadas pelos ocupantes do topo da pirâmide. As pessoas eram vistas como recursos de produção, como as máquinas e os demais recursos. Desta maneira, a administração de pessoas era tradicionalmente chamada de Relações Industriais. Nessa fase, as mudanças vinham a passos lentos (GIL, 2001).

A fase da industrialização neoclássica teve seu início no final da segunda guerra mundial. Esse período foi marcado por inúmeras mudanças na sociedade. O mundo começou a se desenvolver tecnologicamente e as empresas que antes trabalhavam em um sistema de menor escala, tiveram que ampliar seus horizontes. Assim, sistemas organizacionais tradicionais tornaram-se inviáveis e obsoletos em uma indústria competitiva e dinâmica (GIL, 2001).

As organizações então buscaram modelos de estruturação segmentada, em que departamentos trabalhavam de forma a acelerar o sistema de produção/serviço. A antiga “Relações Industriais”, deu lugar à Administração de Recursos Humanos. Neste segundo período, as pessoas não eram mais simples objetos de produção, mas sim recursos vivos (GIL, 2001).

O terceiro período identificado foi a era da informação. Este período foi marcado por mudanças que ocorrem rapidamente e são imprevisíveis. A tecnologia ampliou todo um sistema de informações, ligando mundos e pessoas, possibilitando a globalização em todos os aspectos, principalmente o econômico (GIL, 2001). Nesta fase, surge um novo olhar dos gestores para com o seu pessoal e, assim, surgem as equipes de gestão de pessoas. Essas equipes substituem os Departamentos de Recursos Humanos e de Gestão de Pessoas, pois se assumiu que as pessoas não são simples recursos à disposição das empresas, sendo seres humanos dotados de inteligência, necessidades, conhecimentos, habilidades etc. (CHIAVENATO, 1997; GIL, 2001).

Portanto, é possível observar que ao longo da história os movimentos econômicos industriais sofreram grandes transformações que moldaram as estruturas organizacionais, levando estas a lançarem mão de estratégias adequadas para cada época e suas peculiaridades. É possível, também, vislumbrar o quanto a ideia e a percepção sobre o ser humano dentro das empresas foi se transformando. Hoje, é quase impossível pensar na ascensão de uma empresa saudável sem levar em consideração seu maior bem, o ser humano (CHIAVENATO, 2009).

2.4 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

O setor responsável pela gestão de pessoas em uma empresa possui inúmeras atividades, todas voltadas para o bom funcionamento da empresa e bem estar das pessoas que trabalham nela. Segundo Chiavenato (1997), as atividades que são desenvolvidas pelo setor consistem no planejamento, na organização, no desenvolvimento, na coordenação e no controle de técnicas capazes de promover o melhor desempenho do pessoal, articulando-se com os seus objetivos e os da empresa. O setor de Recursos Humanos (RH) encarrega-se de manter as pessoas proativas e empenhadas em executar seu trabalho corretamente.

Conforme o autor, os objetivos do RH derivam-se dos objetivos das organizações e, sendo assim, o setor deve intermediar estes e considerar também os objetivos pessoais dos trabalhadores. Desta maneira, Chiavenato (1997) evidencia os principais objetivos do setor:

1. Criar, manter e desenvolver um contingente de pessoas com habilidades e motivação para realizar os objetivos da organização;
 2. Criar, manter e desenvolver condições organizacionais de aplicação, desenvolvimento e satisfação plena das pessoas, e alcance dos objetivos individuais; e
 3. Alcançar eficiência e eficácia através das pessoas
- (CHIAVENATO, 1997, p. 168).

O setor de RH possui inúmeras atividades pontuais que buscam atingir os objetivos principais dentro das organizações. É dever do setor garantir a criação e preservação da coletividade do pessoal apto ao trabalho de forma saudável. Para tal, deve criar e manter condições favoráveis ao desenvolvimento e contentamento de toda a equipe a fim de atingir os objetivos por meio do trabalho.

As atividades do setor do RH trabalham segundo uma organização que, como visto anteriormente, passou por várias modificações ao longo dos anos. A organização tradicional do RH era voltada para a centralização das atividades que foi aos poucos sendo descentralizada, assumindo uma divisão

multifuncional. Desta forma, atualmente, é comum encontrar o termo gestão de pessoas para designar essa nova divisão de atividades de gerenciar pessoas.

Para o melhor entendimento dessa divisão, é preciso compreender as estratégias que vão garantir que os objetivos já citados sejam efetivados nas empresas. A Figura 1 apresenta as divisões da área da moderna gestão de pessoas e as suas respectivas estratégias.



Figura 1 - Processos básicos de gestão de pessoas (CHIAVENATO, 2014, p.19).

Observa-se que, nesta estrutura moderna de gestão de pessoas, cada setor é responsável por uma estratégia e, assim, é preciso assumir e desenvolver ações para que seja possível o seu sucesso, cabendo ao gestor de pessoal fixar as atividades a serem desenvolvidas.

Entende-se que esta estrutura atualizada reconhece que o trabalho deve estar descentralizado, cabendo ao gestor direcionar cada área conforme suas devidas estratégias de ação e, deste modo, este novo modelo estrutural contribui para novas formas de gerenciar o pessoal nas organizações. (CHIAVENATTO, 1997).

2.5 PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Diante do todo apresentado, podemos dizer que a Pedagogia Empresarial é definida como sendo uma das possibilidades de formação/atuação do pedagogo. Seu surgimento está vinculado à necessidade de formação/preparação de seus Recursos Humanos, entendidos como fator principal do êxito empresarial (RIBEIRO, 2002).

A empresa é um local em que pessoas com objetivos e ideias diferentes se reúnem, no entanto, deve-se lembrar que a própria empresa possui os seus objetivos específicos e necessita que os trabalhadores se envolvam com tais objetivos de maneira a perseguir-los coletivamente.

Segundo Holtz (2006), a Pedagogia pode contribuir para as empresas no sentido de unir os interesses individuais para a construção de interesses coletivos. Portanto, ela é capaz de moldar comportamentos através de ações educacionais intencionais e, dessa forma, contribuir para os interesses da empresa que se fundamentam na união dos trabalhadores em prol de um interesse em comum. Sobre este aspecto, Holtz (2006) indica que:

(...) tanto a Empresa como a Pedagogia age 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 (HOLTZ, 2006, p.03).

Assim, a empresa e a Pedagogia seguem os mesmos caminhos para alcançar seus ideais e objetivos determinados, provocando mudanças que julgam necessárias de maneira que todo esse processo leve à aprendizagem, que é um dos focos da Pedagogia e do pedagogo.

Nesse cenário, as possibilidades de atuação do pedagogo nas empresas são variadas. Como especialista na área da educação, este profissional atua em ações educativas dentro da empresa. As responsabilidades do pedagogo empresarial, segundo Holtz (2006), são conhecer e executar questões referentes à produtividade; conhecer e trabalhar segundo os objetivos da empresa; conduzir todos que estão ligados à empresa e ao trabalho em direção aos objetivos da empresa; promover condições necessárias para o

desenvolvimento de pessoal; aconselhar sobre condutas mais eficientes dentre os integrantes da empresa e; conduzir para um relacionamento humano saudável dentro da empresa.

Desta forma, as responsabilidades do pedagogo nas empresas exploram o caráter pedagógico do processo educativo, a fim de transformar e orientar o ser humano no processo de aprendizagem. Esta característica permite a provocação do homem, bem como, a apropriação e o desenvolvimento das suas capacidades, tornando-os engajados em alcançar os seus objetivos e sucesso profissional.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa pode ser classificada quanto à sua natureza Aplicada, pois, além de fazer uma ampla teorização, compreende possuir o interesse na aplicação prática dos conhecimentos e aspectos apresentados pelos resultados da pesquisa e como procedimento técnico bibliográfico (GIL, 2008). Ressalta-se que esta, por sua vez, possui o objetivo de identificar quais características do trabalho pedagógico podem contribuir para as atividades em Recursos Humanos.

Em relação à classificação da pesquisa quanto aos seus objetivos, trata-se de uma pesquisa Descritiva, uma vez que busca descrever aspectos relacionados a um fenômeno submetido à investigação (GIL, 2008). Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa Qualitativa que se utiliza de um questionário semiaberto como instrumento de coleta de dados, bem como sua análise por meio de verificação global de conteúdo (MARCONI; LAKATOS, 2003; GIL, 2008).

As fontes de pesquisa se deram por meio de dados primários e secundários. Os dados primários foram coletados a partir do questionário aplicado a três profissionais que atuam em diferentes organizações e operam na área de Gestão de Pessoas em suas atividades diárias. Os dados secundários se referem à pesquisa bibliográfica realizada acerca do tema de investigação do trabalho.

A pesquisa girou, portanto, em torno do respondente 1 que trata-se de um administrador e mestre em administração na área de Recursos Humanos (RH). Já o respondente 2 trata-se de uma pedagoga, mestre em administração e doutoranda em administração que atua como professora de cursos de graduação e pós-graduação e como consultora organizacional na área de gestão de pessoas. E o respondente 3 trata-se de uma psicóloga que atua como professora do ensino superior na área de gestão de pessoas.

O contato pessoal com os respondentes não foi possível sendo utilizado o correio eletrônico (e-mail), uma vez que foi inviável a esta pesquisadora ir ao campo dos respondentes. Segundo Gil (2002), realizar uma pesquisa de campo nesta perspectiva é possível porque este tipo de pesquisa possui maior flexibilidade que outros procedimentos como o levantamento de dados, por exemplo. Assim, a pesquisa de campo também pode ser realizada para investigar um único grupo ou comunidade e com a utilização de instrumentos de coleta de dados que forneçam análises qualitativas, dentre outras técnicas de pesquisa (GIL, 2002).

Justifica-se a escolha destes profissionais por trabalharem na área de gestão de pessoas e no desenvolvimento de suas atividades profissionais. Assim, tornou-se possível contribuir para o alcance dos objetivos desta pesquisa. Destaca-se que o instrumento de coleta de dados foi composto por cinco questões discursivas, cujos respondentes tiveram grande liberdade para responder sobre o tema com base em seus conhecimentos e experiências profissionais. Deste modo, pôde-se observar que os sujeitos da pesquisa possuíam conhecimento sobre o tema, aspecto que valida a participações deles na pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para o desdobramento desta pesquisa procurou-se identificar quais características do trabalho pedagógico podem contribuir para as atividades em Recursos Humanos (RH). Para tal, desenrolaram-se três perspectivas que permitiram atingir os objetivos propostos no trabalho. A primeira pode ser

compreendida pelas questões que giram em torno da formação oferecida pelo curso de graduação Plena em Pedagogia e seus reflexos na atuação do pedagogo. A segunda trabalha com atividades desenvolvidas no setor de RH e caracteriza as atividades contribuintes dos pedagogos. A terceira pode ser considerada a mais complexa das perspectivas, pois investiga os desafios e aceitação do pedagogo nas organizações.

4.1 A FORMAÇÃO E SEUS REFLEXOS NA ATUAÇÃO DO PEDAGOGO

A primeira perspectiva pode ser observada a partir dos dados oferecidos nas respostas iniciais, onde foram perguntados sobre a formação voltada à área docente e seus reflexos na atuação do pedagogo, as suas contribuições, bem como o seu diferencial frente às empresas.

Ao serem questionados, os sujeitos afirmaram que dada à formação do pedagogo nos processos educativos, ele contribui para elaborar e desenvolver ações educativas, assim como metodologias a fim de facilitar a disseminação do conhecimento humano e suas capacidades pessoais por meio de treinamentos, capacitação e desenvolvimentos, junto à área de Recursos Humanos.

“Esse profissional, a partir do seu conhecimento, pode ajudar as organizações, de maneira em geral, a pensar nas inúmeras possibilidades do aprender e buscar estratégias que possibilitem a criação, a disseminação e a gestão do conhecimento” (Respondente 2).

“O pedagogo pode contribuir com a educação em uma empresa. Neste caso, pode contribuir com todo o processo de treinamento e desenvolvimento de pessoal, desde um treinamento específico até em processo de mudança organizacional.” (Respondente 3).

Apesar de considerarem a formação do pedagogo importante para as empresas, vale ressaltar que um dos respondentes observou que esta mesma formação, historicamente voltada para a docência, é um dos pontos desfavoráveis à atuação do pedagogo nas empresas.

“Entendo que os saberes do pedagogo poderiam ser muito úteis nas organizações, contudo tais profissionais são capacitados dentro das universidades com uma ótica exclusivamente acadêmica, o que acaba prejudicando muito a inserção do profissional em pedagogia dentro das organizações” (Respondente 1).

Desta forma, fica exposto que são visíveis as inúmeras possibilidades da atuação do pedagogo nas organizações, porém segundo os respondentes existe um outro viés, o qual sugere que a formação do pedagogo, voltada para o ato docente, pode vir a não ser suficiente para a sua devida atuação nas empresas.

4.2 ATUAÇÕES NA ÁREA DE RH E CONTRIBUIÇÕES

A segunda perspectiva foi obtida por intermédio da pergunta que se referia às atividades da área de Recursos Humanos e às contribuições possíveis dos pedagogos na gestão de pessoas. Assim, os respondentes disseram que o pedagogo pode atuar, principalmente, nas atividades relacionadas ao treinamento e desenvolvimento de pessoal, na avaliação de desempenho, na avaliação de competências e em atividade relacionadas com a saúde ocupacional.

“O conhecimento sobre os processos de desenvolvimento humano, as metodologias adequadas para criação e disseminação de conhecimento, a visão didática do aprender” (Respondente 2)

“A contribuição fica mais evidente em relação a área de Treinamento e Desenvolvimento, mas acredito que possa contribuir com o processo de avaliação de desempenho ou de competências, com os processos que envolvem a saúde do profissional e com os processos de mudança organizacional” (Respondente 3).

Além disso, os respondentes também apresentaram a contribuição dos pedagogos para um novo modelo gerencial, mais preocupado com o bem-estar dos colaboradores, contribuindo, dentre outros aspectos, para a melhora das

relações interpessoais e na gestão do clima organizacional, ou seja, contribuindo com a melhoria do ambiente organizacional.

“Na minha opinião, entendo que é importante que os atuais modelos sejam revistos e, neste ponto, entendo que o profissional de pedagogia pode ser essencial a este novo modelo de gestão, sobretudo pelo fato que o profissional desta área atua frequentemente com aspectos comportamentais das pessoas. Logo entendo que uma outra visão a partir de “outra lente” de outro profissional poderá melhorar a compreensão das empresas e dos profissionais de gestão de pessoas para melhorar ainda mais a qualidade de vida no trabalho” (Respondente 1).

Assim sendo, observa-se que, para os respondentes, uma das contribuições esperadas nas empresas é essa visão por “outra lente”(Respondente 1), aspecto em que os pedagogos podem contribuir para novos modelos de gestão nas empresas.

4.3 RECEPTIVIDADE E DESAFIOS

A terceira perspectiva trata das percepções dos respondentes quanto à recepção do pedagogo nas empresas e também busca identificar os desafios enfrentados por esses profissionais. Foi exposto que este é um campo ainda em crescimento, sendo pouco explorado. Vale pontuar que foi dito que o pedagogo precisa lançar mão de novas linguagens e se adequar às novas exigências empresariais.

“Entretanto, cabe destacar que para ajudar eu também precisei me desenvolver na linguagem de negócios e no entendimento de uma organização em todas as suas facetas. Isso significa que não era possível aplicar o “Pedagogês” puro, mas contribuir para que o profissional pudesse ser compreendido em todas as suas dimensões” (Respondente 2).

Um ponto importante colocado por um dos respondentes foi o fato de que atualmente a contratação do pedagogo é vista com mais frequência em grandes empresas, visto que as pequenas e médias empresas preferem

contratar serviços de treinamento e desenvolvimento de pessoal com empresas terceirizadas.

“Geralmente, são grandes empresas que compreendem que a área de gestão de pessoas é interdisciplinar e que, por isso, os diversos conhecimentos são importantes no processo de gestão. As pequenas e médias empresas, normalmente, não tem uma área de gestão de pessoas sistematizada dentro da organização, muitas terceirizam esse serviço”(Respondente 3).

Por fim, vale lembrar que a atuação do pedagogo no campo empresarial é nova dentro das empresas. Assim, pode-se ocorrer a situação de profissionais da área que nunca trabalharam com tal educador.

“Entendo que este é um campo ainda muito pouco ou explorado dentro das organizações. Dessa forma, não poderia relatar como seria tal receptividade, tendo em vista que ainda não tive a oportunidade de presenciar”(Respondente 1).

4.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Dentre os resultados apresentados nas três perspectivas, pode-se observar a presença de dois principais pontos de discussão, quais sejam: **(i)** a atuação do pedagogo nas empresas e; **(ii)** os desafios da atuação do pedagogo.

Sobre o primeiro ponto, Libâneo (2002) aponta que a Pedagogia é uma ciência que trabalha com os aspectos sociais e, para tal, não restringir-se à docência unicamente. Nesse sentido, a prática social da educação esta presente em outras atividades educativas, que por sua vez evidenciam a pluralidade social. Para o autor, as mudanças na realidade alteraram a forma de pensar sobre as áreas de atuação do pedagogo fora do ambiente escolar.

A atuação do pedagogo nas empresas é retratada por Holtz (2006) como o “casamento perfeito”, ou seja, tanto a empresa quanto a Pedagogia trabalham em direção à realização de ideias e objetivos a fim de provocar mudanças comportamentais nas pessoas. Esse processo é chamado de aprendizagem.

Constatou-se na pesquisa um segundo ponto que trata dos desafios da atuação do pedagogo, o qual revela dados importantes sob a ótica dos respondentes. As respostas dos respondentes 1 e 2 revelaram que o maior desafio da atuação do pedagogo é a formação acadêmica destes profissionais.

Para os respondentes, a formação voltada para o campo escolar acaba por restringir as possibilidades desse profissional, de modo que fica evidente a necessidade de se repensar o atual currículo das instituições de ensino superior do curso de pedagogia. Outro aspecto revelado ressalta que há uma grande dificuldade no entendimento do universo administrativo e de gestão, pois o pedagogo precisa compreender a linguagem empresarial.

É preciso ressaltar que mediante ao que foi dito pelos respondentes, explicita-se que a ação pedagógica frequentemente é reduzida à docência. Libâneo (2002) afirma que esse foco da Pedagogia voltado para a docência resulta no fracionamento do conceito da Pedagogia. Para o autor,

Pedagogia é uma reflexão teórica a partir e sobre as práticas educativas. Ela investiga os objetivos sociopolíticos e os meios organizativos e metodológicos de viabilizar os processos formativos em contextos socioculturais específicos. Portanto, reduzir a ação pedagógica à docência é produzir um reducionismo conceitual, um estreitamento do conceito da pedagogia (LIBÂNEO, 2002, p. 14).

Desta maneira, restringir a atuação do pedagogo tão somente às escolas pode prejudicar a atuação e o reconhecimento deste profissional em outros campos de atividades não escolares, acarretando uma provável deficiência na investigação teórica acerca desse tema e também na carreira destes profissionais.

Por fim, mediante ao que foi apresentado por meio dos resultados, pode-se destacar que a atuação do pedagogo em espaços não formais é um tema atual e de extrema relevância, pois o cenário vislumbrado nas empresas está em constante mudança. Os aspectos sociais e de valorização do indivíduo nas grandes empresas é uma porta de entrada para atuação do pedagogo.

Sobre os desafios apresentados enfrentados pelos pedagogos, destaca-se que o tema merece ser mais bem explorado e difundido nos cursos de Pedagogia,

ampliando a visão dos futuros pedagogos para a área de atuação. É necessário que a formação do pedagogo possibilite tanto a ação docente em escolas, como uma atuação profissional nas empresas e em outros campos de atuação não formal do pedagogo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou que o pedagogo possui competências para atuar na área de Recursos Humanos (RH), em especial, em atividades relacionadas ao desenvolvimento e à capacitação/treinamento dos trabalhadores. Verificou-se também que o viés educativo presente nas ações educativas contribui para buscar estratégias eficientes para o melhor aproveitamento do trabalho dos colaboradores.

Porém, observou-se também por meio dos resultados da pesquisa que a formação voltada para o espaço docente pode vir a causar um estreitamento nas possibilidades de ações efetivadas na Pedagogia Empresarial. Pois, sugere-se que ao contrário do que é observado nas literaturas consultadas, o pedagogo ainda necessita de melhor qualificação para atuar nas empresas, de modo que esta formação deve permitir a expansão do conhecimento dos profissionais da Pedagogia no universo empresarial.

Por fim, pode-se concluir que o pedagogo, por seu caráter investigativo nos processos de ensino/aprendizagem, detém os mecanismos didáticos que lhe permitem atuar em espaços formais e não formais, pois assume que tais campos educativos apresentam intencionalidade, objetivos e ideias, a fim de transformar o ser humano. Assim, destaca-se seu viés social nos processos de na qual a Pedagogia Empresarial possui características que permitem a atuação do pedagogo.

Em relação às limitações desta pesquisa, destacam-se ao menos duas. A primeira refere-se ao fato de que o número de sujeitos envolvidos na pesquisa pode ser considerado insuficiente. A segunda está relacionada com a impossibilidade do encontro presencial com os respondentes, aspecto que diminui a riqueza no processo de coleta de dados. Porém, acredita-se que por

serem profissionais com acentuado tempo no campo empresarial, em especial, na área de Recursos Humanos, compreende-se que a pesquisa foi capaz de atingir ao objetivo proposto.

Ademais, entende-se que a pesquisa pode contribuir para o desenvolvimento de novos trabalhos. Sugere-se que novas pesquisas utilizem um número maior de profissionais pedagogos atuantes, ou não, na área de RH. Sugere-se também que novas investigações sejam realizadas em outros contextos sociais e geográficos, uma vez que a realização de novas investigações em outros contextos pode contribuir para o desenvolvimento do conhecimento teórico sobre o tema. Por fim, sugere-se também pesquisas que analisem os currículos de instituições de ensino superior que ofertam o curso de Pedagogia a fim de avaliar como a Pedagogia Empresarial é abordada em tais cursos no país.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, C. R. **O que é educação**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

BRASIL, Resolução CNE/CP n.1, 15.5.2006. **Institui Diretrizes curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia, licenciatura**. Brasília. 2006.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. 4 ed. São Paulo: Compacta, 1997.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri: Manole, 2014.

FRANCO, M. A. S. **Pedagogia como ciência da educação**. Campinas: Papyrus, 2003,

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HOLTZ, M. L. M. **Lições de pedagogia empresarial**. SP:MH Assessoria Empresarial Ltda. 2006. Disponível em: <http://www.mh.etc.br/documentos/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf> Acesso em: 15 de novembro de 2017.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIBÂNEO, J. C. **Pedagogia e Pedagogos, para quê?** 5 ed. São Paulo: Cortez, 2002.

RIBEIRO, A. E. A. **Pedagogia Empresarial: atuações do pedagogo na empresa.** 4 ed. Rio de Janeiro: Wak, 2003.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Atlas, 1999.

ABSTRACT

The work of the pedagogue is not restricted to teaching, but is present in other educational spaces, such as companies. Thus, business pedagogy represents a form of pedagogical activity in companies, especially in the area of Human Resources (HR). The objective of this work is to identify which characteristics of the pedagogical work can contribute to HR activities. Methodologically, a semi-open questionnaire was sent by e-mail to three respondents who deal with the area of people management in the development of their professional activities. The results present two main points of discussion, namely: (i) the performance of the pedagogue in the companies and; (ii) the challenges of the pedagogue's performance. These points suggest the idea that the pedagogue is capable of acting in the area of HR, however, the training received during the course of Pedagogy does not seem to contribute to this activity.