

PEDAGOGO EMPRESARIAL: DICOTOMIAS ENTRE A TEORIA E A PRÁTICA

BUSINESS EDUCATOR: DICHOTOMIES BETWEEN PRACTICE AND THEORY

Ademir Pinto Adorno de OLIVERA JUNIOR¹; Cláudia Cristina Fiorio GUILHERME²

¹Graduando do Curso de Licenciatura em Pedagogia do Centro Universitário Hermínio Ometto (UNIARARAS)

²Professora Doutora do Curso de Licenciatura em Pedagogia do Centro Universitário Hermínio Ometto (UNIARARAS)

Autor responsável: Ademir Pinto Adorno de OLIVERA JUNIOR. Endereço: Rua Alpheo Francisco Morandin, n. 188, Versalles. Araras – SP. CEP: 13.609-372. E-mail: ademirjunior@uniararas.br

RESUMO

Atualmente discute-se no cenário empresarial a importância de suprir a demanda e a manutenção de profissionais qualificados, assim como a formação continuada desses profissionais em serviço. Neste contexto, o profissional da Pedagogia vem ganhando cada vez mais espaço para atuar tanto na seleção quanto no desenvolvimento dos recursos humanos das empresas, uma vez que estas representam um ambiente social propício para o desenvolvimento profissional e de aprendizagens, que devem ocorrer de forma significativa. No entanto, muitas vezes o profissional responsável pelo processo de treinamento e desenvolvimento tem várias atribuições paralelas no departamento de Recursos Humanos, o que impossibilita a definição de funções e atuações coesas. Diante destes fatos, o presente estudo tem como objetivo verificar a rotina do pedagogo empresarial por meio da pesquisa qualitativa, com pesquisa de campo, tendo como instrumento de coleta de dados a aplicação de questionário semiestruturado, o qual busca desvelar as atribuições e ações desse profissional dentro de uma empresa, suas dificuldades, os meios utilizados para a resolução de problemas do cotidiano, e, por fim, contrapor a prática com a teoria pesquisada da área e do tema.

INTRODUÇÃO

Considerando-se as novas Diretrizes para o curso de Pedagogia (BRASIL, 2006), compreende-se que o curso de Licenciatura em Pedagogia destina-se à formação de professores

Palavras-chave: Pedagogia Empresarial; Formação em Serviço; Andragogia.

ABSTRACT

Currently it's discussed in the business scenery the importance of attending the demand of qualified professionals and keeping them updated with continuing education. On this context, the pedagogy professional is gaining more field to work on selection and development of the company's Human Resources, once it's considered as a social environment, the professional development and learning must occur significantly. Besides, the professional responsible for this process can have parallel assignments on the Human Resources Department with undefined functions and lack of cohesive acting. Against these facts, this study is meant to, by qualitative research, verify the business pedagogue routine through applying a questionnaire, unveiling assignments and effective actions on his performance in the company, knowing his difficulties and resolutions from the everyday problems and compare the practice with the researched theory of the field and theme.

Keywords: Pedagogy Business; In-service Training; Andragogy.

para exercer funções de magistério e também serviços educativos em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.

Neste sentido, a partir desta orientação legal, teve-se a oportunidade de formar o

pedagogo para o exercício da educação em espaços não escolares, ou seja, em outras frentes, como no caso da capacitação de adultos em serviço, criando a chamada Pedagogia Empresarial, dentre outras.

Por este ser um assunto novo, em uma área ainda em constituição, pretende-se fazer um estudo bibliográfico sobre a função do pedagogo empresarial, abordando os indicativos do seu papel na teoria, verificar a rotina de alguns pedagogos empresariais a partir do uso da técnica de questionário e desvelar suas reais atribuições e ações dentro de uma empresa por meio da pesquisa de campo. Pretende-se também discutir e, se possível, contrapor a prática encontrada com a teoria pesquisada por meio do conhecimento das dificuldades encontradas e suas resoluções durante o período de coleta de informações.

Pelos dados levantados, uma das hipóteses deste estudo é a de que ainda existem poucos cargos destinados aos pedagogos nas empresas, assim como pode haver uma dicotomia do que teoricamente se coloca como papel do pedagogo empresarial e do que este realiza na sua vida funcional cotidiana. Neste sentido, cabe indicar também que a outra hipótese é a de que a formação no curso de Pedagogia enfatiza muito mais a atuação em espaços escolares e deixa a desejar as questões que envolvem práticas formativas em ambientes como os das empresas.

CONTEXTUALIZAÇÃO DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL: QUESTÕES ACERCA DO SURGIMENTO

Diante das transformações da sociedade e do mercado de trabalho, novas funções e profissões surgem a cada dia, e uma delas é a Pedagogia Empresarial, em que se busca constantemente proporcionar aos Recursos Humanos de uma organização o desenvolvimento da aprendizagem no ambiente empresarial.

Muitos são os estudiosos que discutem sobre esta nova atuação do pedagogo (HOLTZ, 2006); porém, estes não se atentam em verificar a função e a atuação deste como um profissional ligado ao treinamento e ao desenvolvimento pessoal. Ao contrário disso, veem o pedagogo ligado a rotinas administrativas do setor de Recursos Humanos, o que o impede, talvez, de atuar de forma mais significativa.

Na Antiguidade, o pedagogo era o servo que guardava, conduzia e acompanhava as crianças (pedagogo – Grécia antiga = escravo condutor de crianças). Mais tarde, com a ocupação da Grécia por Roma, os gregos intelectuais se incumbiram de educar os filhos dos romanos, recebendo o nome de pedagogos-escravos. Com a abolição da escravatura pelo cristianismo, o pedagogo era o estudante pobre que aprendia com os filósofos e se instalava nos castelos senhoriais, servindo de preceptor, ou seja, era o responsável pela educação dos filhos dos senhores. No decorrer do tempo, com a autorização dos pais, outras crianças de famílias conhecidas passaram a se reunir, surgindo, assim, as primeiras escolas (HOLTZ, 2006).

A partir dessas fontes históricas, é possível refletir sobre as transformações do papel do pedagogo. Hoje em dia, o pedagogo é considerado um profissional especializado em aprendizagem e educação, que não conduz apenas crianças, mas sim pessoas para se desenvolverem por meio da aprendizagem. Diante desta contextualização, foi e continua sendo necessário repensar as estruturas e Diretrizes Curriculares do curso de Pedagogia (BRASIL, 2006) para que seja possível preparar e fortalecer os princípios teórico-metodológicos e, por fim, prático, para ampliar a abrangência das diversas áreas do curso, atendendo a demanda e a relevância desse profissional no mercado de trabalho. Sobre a tarefa da educação, vale ressaltar que:

A tarefa da educação consiste em conduzir e em tornar produtivo, do ponto de vista pedagógico, esse processo de relação participativa / interativa e, com isso, promover o desenvolvimento do homem. A Educação torna-se assim, a mediadora entre teoria e prática, entre o sujeito e sua interação com o meio ambiente na qual está inserido. (LOPES; TRINDADE; CADINHA, 2007, p. 16).

Frente a estas afirmações, é preciso refletir sobre o que se discute sobre duas vertentes da educação, a formal e a não formal, e sobre suas particularidades e relevância para o processo educativo.

A educação formal é aquela presente nos espaços escolares (ARANHA, 2006). Ela é mais sistematizada e segue vários padrões e leis, diferentemente da educação informal, que

acontece por meio de propostas educacionais mais abertas, flexíveis e com metodologia diversificada.

Segundo Libâneo (2001), por educação informal entende-se que o ser humano se educa pelo simples fato de viver e conviver com outras pessoas, desenvolvendo-se e transformando-se por efeitos de sua interação com o meio no qual está interagindo.

Pode-se dizer, então, que a educação perpassa e extrapola os muros da escola e, conseqüentemente, desenvolve a sociedade de acordo com seus contextos históricos, econômicos e sociais. As diversas mudanças ocorridas desde o século XVII com a Revolução Industrial e a consolidação do Capitalismo na Europa geraram alterações sociais significativas, dentre elas as administrativas. Segundo Chiavenato (2004, p. 35),

A teoria Clássica da administração e o modelo Burocrático surgiram como a medida exata para as organizações dessa época. O mundo se caracterizava por mudanças vagarosas, progressivas e previsíveis que aconteciam de forma gradativa, lenta e inexorável. (...) O ambiente não oferecia desafios devido ao relativo grau de certeza quanto as mudanças externas, o que permitia que as organizações se introvertessem e se preocupassem com os seus problemas internos de produção.

Neste período, o foco da educação era a formação voltada para a mão de obra destinada aos centros industriais, conforme ilustra o filme “Tempos Modernos”, estrelado por Charlie Chaplin, que satiriza as questões sobre o processo produtivo em série e contrapõe o desenvolvimento do trabalho artesanal, modelo unânime até então. Assim, com o avanço da máquina a vapor e a evolução das tecnologias, a mão de obra foi se qualificando cada vez mais.

Já nos anos 1980, o “boom” da tecnologia e, conseqüentemente, a criação do computador deram luz a uma nova Era, denominada Era da Informação, e à busca constante de recursos humanos de boa qualidade. Desde o início na década de 1990 até os dias atuais, com o auxílio de computadores, televisão, telefones e internet, as empresas saíram da zona de conforto e passaram a se preocupar com as mudanças rápidas, imprevistas, turbulentas e inesperadas.

Conseqüentemente, veio à tona o conceito de globalização, em que a informação passa a cruzar o planeta em milésimo de segundos (CHIAVENATO, 2004).

Diante de tais desafios encontrados na época e que se prolongam até os dias atuais, a mão de obra qualificada está cada vez mais escassa. Além de selecionar e recrutar, cabe à empresa manter a qualidade do trabalho oferecido pelos seus colaboradores, o que se dá por meio de formação contínua. Para tanto, a empresa, sendo um dos setores da economia e da sociedade, torna-se um ambiente propício para a atuação do pedagogo, pois possibilita a transformação de um espaço educativo centrado no desenvolvimento de competências e habilidades necessárias para a eficácia do sistema organizacional.

De acordo com Ribeiro (2010a, p. 10),

Que considerando-se a empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas entorno de uma atividade com o objetivo específicos e, portanto, como um espaço de aprendente, cabe à Pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos.

Ferreira (2013) indica que a Pedagogia na empresa é um campo novo para os profissionais de educação, uma vez que só agora o empresário passou a se preocupar com a formação profissional dos seres humanos. Lopes, Trindade e Cadinha (2007 p. 30) complementam destacando que

A pedagogia empresarial, enquanto ciência ligada ao desenvolvimento de uma aprendizagem significativa, vem contribuir para que as empresas desenvolvam esses seus grandes “diamantes” – seres humanos em todos os seus aspectos intelectual (conhecimentos e habilidades), social e afetivo (atitudes).

Dessa maneira, cabe aqui a reflexão sobre as ações do pedagogo nas empresas e quais são suas reais contribuições neste ambiente competitivo e inovador com grandes perspectivas de crescimento.

As empresas necessitam de profissionais qualificados, autônomos, com visão sobre a complexidade do mundo atual, flexibilidade para absorver as transformações e reagir a elas. Para tanto, a Pedagogia vem construindo uma nova

postura quanto a sua ação educativa, sendo capaz de assumir e ampliar o seu campo de atuação, desvinculando, assim, sua imagem apenas nos espaços escolares (LOPES; TRINDADE; CADINHA, 2007).

Partindo destes pressupostos, o profissional da Pedagogia tem todos os prerequisites para trabalhar em espaços não escolares, e a empresa, de acordo com as concepções da Andragogia, é considerada um deles. A Andragogia diz respeito ao ensino de adultos que já possuem uma bagagem de conhecimentos; portanto, cabe ao pedagogo traçar estratégias para facilitar o processo de ensino-aprendizagem e a construção do conhecimento para atuar em determinada função dentro do espaço empresarial. Madeira (1999, p. 7) afirma que a Andragogia se difere da Pedagogia, pois:

A andragogia se apresenta como: a) uma visão clara e objetiva das especificidades da natureza do processo educacional de adultos distinguindo-as das finalidades e objetivos de uma educação de crianças e adolescentes; b) uma consideração do perfil mais determinado das características bibliográficas (sic), psicoemocionais, econômicas, sociais e políticas dos adultos; c) uma atenção especial às circunstâncias e condições de vida, das experiências e das vivências dos adultos homens e mulheres trabalhadores no processo educacional.

Portanto, o pedagogo empresarial é capaz de desenvolver nos recursos humanos habilidades e competências direcionadas a funções específicas e gerais por meio de treinamentos, transformando, assim, o espaço empresarial em um ambiente dinâmico e lucrativo (LOPES; TRINDADE; CADINHA, 2007).

Os recursos humanos são de extrema importância dentro de uma organização, já que necessitam ser preparados para que possam acompanhar os avanços tecnológicos e, assim, atingir os objetivos organizacionais, que é gerar lucros e benefícios para os que estão à sua volta.

Segundo Lopes, Trindade e Cadinha (2011, p. 8),

Nas empresas, a necessidade de manter a competitividade no mercado exige desenvolver sempre novas competências nos funcionários. Nesse campo, a tarefa do pedagogo é crucial, colaborando não

só nos processos de capacitação em serviço, como também na avaliação permanente que permita diagnosticar as novas necessidades em função de cada contexto e os meios para gerá-las mais rapidamente nos grupos de trabalho.

Mendes (2008, p. 56) complementa afirmando:

Não se quer mais um trabalhador que única e exclusivamente tenha domínio técnico sobre aquilo em que atua diretamente, mas esse novo perfil exige um profissional com habilidades e competências para a resolução de problema. O processo de aprendizagem significativo, portanto, depende de uma ação pedagógica visando ao desenvolvimento profissional e humano do trabalhador, para que saiba lidar com o cotidiano, as surpresas e as pressões do dia-a-dia.

Dessa maneira, o cenário empresarial tem se modificado no século XXI; se antes falava-se em capacitação e reciclagem, hoje se fala em treinamento de pessoas. Além disso, esse cenário indica a necessidade de um profissional que entenda de educação em espaços não escolares, que a aprendizagem seja contínua e reflexiva, ou seja, indica a figura do pedagogo empresarial, o qual é imprescindível para atender tais necessidades.

ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NAS EMPRESAS: FOCO NO TREINAMENTO DE PESSOAS

O treinamento é um dos recursos do Desenvolvimento de Pessoal e tem como objetivo aperfeiçoar desempenhos e aumentar a produtividade e as relações interpessoais. Para isso, prepara o potencial humano frente às inovações tecnológicas e às constantes mudanças do mercado de trabalho, sendo o treinamento, portanto, indispensável para se alcançar a qualidade total da atividade empresarial.

Desenvolver pessoas não é apenas dar-lhes informação para que aprendam novos conhecimentos, habilidades e destrezas e se tornem mais eficientes naquilo que fazem. É, sobretudo, dar-lhes a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, ideias e conceitos que modifiquem seus hábitos e

comportamentos e que se tornem mais eficazes naquilo que fazem (CHIAVENATO, 2004).

Os processos e as atividades de treinamento devem atuar de forma integrada com outros órgãos e atividades da área de Recursos Humanos que se relacionam diretamente com o treinamento.

Para Bomfin (2004, p. 59),

É preciso atentar que se não atuarmos como seres humanos nas organizações com uma abordagem mais ampla, corremos o risco de estarmos fazendo Pedagogia mesmo, em seu sentido menos nobre como adestramento/submissão, aprendizagem restrita, em vez de uma abordagem mais abrangente, mais rica em contrastes inerentes a todo o processo de ensino-aprendizagem nas organizações, buscando sempre a melhoria da relação capital-trabalho-conhecimento.

Para a realização do treinamento, o levantamento de sua necessidade deve ser tratado

com muita atenção para não ser desviado da sua finalidade. Devem-se buscar informações relevantes e ter uma percepção dos problemas provocados pela carência de treinamento. Entende-se que a organização deve priorizar suas necessidades para avaliar o treinamento a ser promovido. Essas necessidades serão descobertas de acordo com a atividade da empresa, e o treinamento, realizado conforme os procedimentos adequados para a realização correta do serviço, verificando-se, assim, quem e o que deve ser treinado. O treinamento deve possibilitar a aprendizagem da pessoa que está sendo treinada, observando-se em todo o processo as competências e habilidades a serem desenvolvidas (DESSLER, 2003).

Segundo Chiavenato (2004, p. 499), “o processo de treinamento assemelha-se a um modelo de sistema aberto, cujos componentes são: entrada – processo – saída – retroação”, conforme demonstra a Figura 1 a seguir.

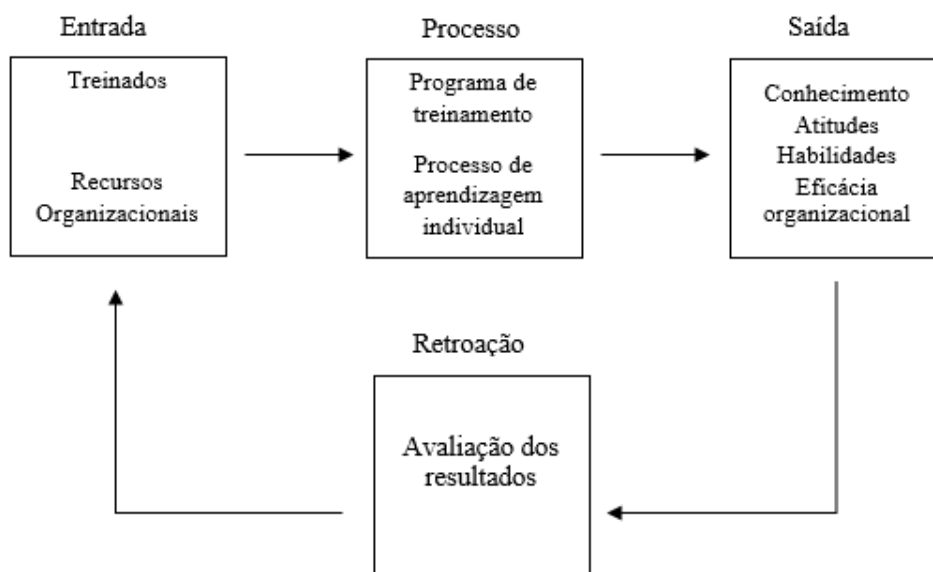


Figura 1: Processo de Treinamento.

Fonte: Chiavenato (2004, p. 499).

A partir da Figura 1, pode-se compreender o processo de mão dupla e de retroalimentação de um sistema de treinamento contínuo.

Assim, para a efetivação do treinamento, é necessário verificar as prioridades e as ações que serão realizadas. Além disso, todo o processo deve ser realizado após a definição dos meios que serão utilizados.

Um dos primeiros procedimentos do treinamento é verificar quais competências técnicas envolvem cada cargo de acordo com o plano existente, independentemente de quem esteja ocupando ou venha a ocupar tal cargo.

Uma vez que o treinamento está fortemente inclinado a desenvolver certas competências desejadas pela organização, o

responsável deve levantar e definir quais são as capacidades, as habilidades e os conhecimentos (CHC) para cada cargo (MILKOVICH; BOUDREAU, 2009). As competências são desdobradas por áreas da organização e em competências individuais. Todas as competências em nível organizacional, hierárquico e individual são definidas de maneira clara e objetiva para serem entendidas por todos os parceiros. A partir dessa definição, estabelecem-se os programas de treinamento para todas as pessoas envolvidas.

Estabelecidas as necessidades do treinamento, coloca-se em ação o planejamento para a escolha das técnicas que serão utilizadas no sentido de aperfeiçoar a aprendizagem, ou seja, alcançar o maior volume de aprendizagem com menor esforço, tempo e dinheiro. O objetivo é apresentar as diretrizes básicas e os procedimentos necessários à realização das atividades de treinamento, momento em que, de certa forma, o pedagogo empresarial está apto a contribuir para que os objetivos do treinamento sejam alcançados.

Um programa de treinamento, quando bem estruturado, pode proporcionar o estudo e a análise das necessidades deste e suas aplicações. Assim, é possível definir prioridades e novas formas de treinamento considerando a relação custo-benefício, viabilidade e outros, além de permitir a elaboração de planos de treinamento para curto, médio e longo prazo, integrando-os às metas globais da empresa.

Para que o treinamento surta o efeito desejado, alguns aspectos não podem deixar de ser observados. Primeiramente, a pessoa que recebe o treinamento deve estar disposta a aprender – o que nem sempre ocorre. Em segundo lugar, vale observar se essa pessoa está capacitada para aprender, pois a aprendizagem requer esforço, ou

seja, é necessário o retorno do que foi aprendido no trabalho realizado e dedicação para impor a todo o momento o que foi aprendido (LACOMBE, 2005).

Os treinamentos são investimentos; logo, possuem custos. Essa fase do programa tem a responsabilidade de avaliar os custos que somam os materiais, o tempo do instrutor e a interrupção da produção. Quando a empresa decide investir em treinamento, espera que haja aumento de produtividade, mudanças de comportamento, melhoria das relações humanas, redução de custos, de acidentes e de rotação de pessoal, além de outros resultados. Por isso, quando bem-feito e voltado para as pessoas corretas, o treinamento, na realidade, é um investimento que proporciona excelente retorno. Aliás, todas as empresas de sucesso investem na preparação de seus colaboradores, pois reconhecem que este é um grande diferencial de competitividade. Assim, pode-se dizer que uma equipe bem motivada, treinada e atualizada é fundamental para se chegar ao sucesso (EBOLI, 2002).

Diante dessas situações, cabe ao pedagogo empresarial, o profissional da área de educação, auxiliar no processo de aprendizagem, pois é qualificado para trabalhar as competências para que os funcionários possam se desenvolver na organização. No entanto, o pedagogo responsável pelo treinamento deve compreender a singularidade de cada indivíduo, além das atividades e expectativas da empresa para não viver de “receitas prontas” (MENDES, 2008).

Ademais, como demonstra a Figura 2 a seguir, é importante salientar a necessidade de sinergia entre a tríplice de áreas, que, juntas, buscam o desenvolvimento profissional e alcançam o sucesso da empresa,

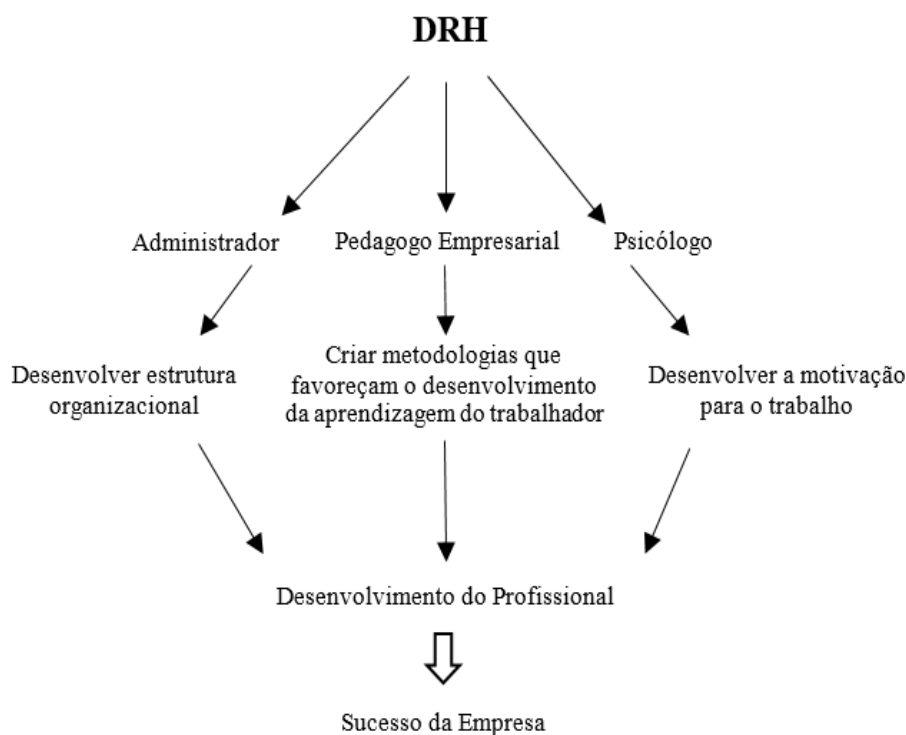


Figura 2: Áreas do Departamento de Recursos Humanos.

Fonte: Lopes, Trindade e Cadinha (2011, p. 35).

Lopes, Trindade e Cadinha (2011, p. 35) explicam que

Para alcançar a plenitude dessas necessidades de hoje, é muito importante que o DRH seja composto por três áreas do conhecimento – Administração, Pedagogia e Psicologia – para que os profissionais dentro de suas especificidades possam desenvolver os requisitos fundamentais do trabalho, assegurando o sucesso de qualquer empresa.

Por fim, mais do que nunca o pedagogo tem o papel fundamental de desenvolver alguns requisitos, uma vez que sua formação acadêmica lhe proporciona ferramentas que permitem atuar de forma consistente. Ainda que de forma muito mais focada na docência escolar, o curso de Pedagogia proporciona conhecimentos relacionados ao entendimento do processo de ensino-aprendizagem, às formas de avaliação, à elaboração de projetos bem como ao domínio de abordagens de ensino. Estas e outras competências do pedagogo o elegem como profissional capacitado a efetivar saberes corporativos, contribuindo, desta maneira, para um melhor clima organizacional e trabalho de qualidade.

REALIDADE DO TRABALHO DE PEDAGOGOS: CAMINHOS DA PESQUISA DE CAMPO

Neste trabalho de conclusão de curso, a pesquisa foi realizada a partir de uma combinação entre pesquisa bibliográfica, que compôs o referencial teórico, e pesquisa de campo, com uso da técnica de questionário.

Segundo Lakatos e Marconi (1992, p. 110), “(...) em um dado local, alguém ou um grupo, em algum lugar, já deve ter feito pesquisas iguais ou semelhantes, ou mesmo complementares de certos aspectos da pesquisa pretendida”, por esta razão foram considerados os estudos já realizados sobre a construção do gênero. A pesquisa bibliográfica permitiu o uso de informações já publicadas sobre o assunto em livros, revistas, publicações avulsas e na imprensa escrita.

Uma vez que os dados são descritivos, foi realizada uma pesquisa qualitativa (LUDKE; ANDRÉ, 1986) utilizando-se de um questionário semiestruturado com questões abertas como instrumento para se conhecer a visão dos pedagogos empresariais sobre a função que exercem. Três profissionais responderam ao questionário, e estes participaram livremente após

aceitarem o Termo de Consentimento. Aliás, a pesquisa não apresentou risco ao pesquisador nem aos pesquisados por se tratar de pesquisa organizacional.

Foi realizado um pré-teste do questionário para verificar se as perguntas atingiriam aos objetivos.

O presente projeto foi desenvolvido a partir da seguinte sequência:

- levantamento bibliográfico com base na literatura existente;
- produção do questionário semiestruturado;
- análise das respostas do questionário;
- levantamento de quesitos paralelos aos da teoria encontrada na literatura existente.

Para atender os objetivos do estudo, foram utilizados como critério de inclusão os profissionais atuantes ou que já atuaram na área da Pedagogia Empresarial em empresas da região de Araras, independentemente de gênero, sexo ou idade.

De maneira geral, a pesquisa proporcionou o conhecimento e o aprofundamento das particularidades da atuação do pedagogo em espaços não escolares, confirmando-se, assim, a importância deste profissional na sociedade.

Após a pesquisa, a análise dos dados foi realizada de forma qualitativa com base no material colhido, contrapondo a prática à teoria encontrada. Além disso, foram analisadas as respostas do questionário, sempre buscando categorias que permitissem teorizar sobre os “achados” da pesquisa.

RESULTADOS PARA DISCUSSÃO SOBRE A DICOTOMIA ENTRE A TEORIA E A PRÁTICA

Após a análise das informações colhidas, realizou-se a categorização dos dados dos entrevistados, o que possibilitou a contraposição com a teoria localizada e, por fim, um aprofundamento quanto à atuação do pedagogo em espaços empresariais, tais como: inserção e ingresso do profissional; atribuições e rotinas; cargo e função no setor de RH; relevância do pedagogo empresarial; análise quanto à função do pedagogo empresarial visando à formação reflexiva; e processo de treinamento.

INSERÇÃO E ATRIBUIÇÕES DO CARGO

Sobre o processo de inserção, houve seleção e concursos públicos. Na atribuição do cargo, destaca-se nas respostas dos três sujeitos a atuação em treinamentos, em desenvolvimento de projetos, recrutamento e seleção, oficinas e preparação de propostas técnicas.

Para Ferreira (2011 apud RIBEIRO, 2010b, p. 9),

O pedagogo a partir daí passa a ganhar espaço nas empresas enquanto alguém que atua na área de Desenvolvimento de Recursos Humanos, especificadamente em treinamento de pessoal – responsável pela preparação/formação de mão-de-obra para o atendimento das especificidades da organização.

Ferreira (2013, p. 62) complementa dizendo

Que o homem da Educação atua na área de desenvolvimento de Seres Humanos e no Sistema de Qualidade total, bem como na área de Garantia da Qualidade, que tem como objetivo preparar a mão de obra para as necessidades específicas da organização.

Diante de tais informações, acredita-se que é de extrema relevância comprovar e divulgar a grande área de atuação do Pedagogo, profissional este que até então estava “condicionado” a atuações dentro de espaços escolares, conforme demonstra o contexto histórico, político e social desta profissão.

Dando andamento à análise dos dados, entende-se que é importante aprofundar a rotina deste profissional, uma vez que, segundo a hipótese levantada no início desta pesquisa, é possível um desvio das funções do pedagogo, já que ele trabalha no Departamento de Recursos Humanos mas pode assumir funções administrativas, que desviam dos ideais citados na revisão bibliográfica.

ROTINA E FUNÇÕES

Os entrevistados indicaram que suas rotinas estão tomadas de funções pedagógicas e administrativas, tais como: gerência de RH, controladoria, criação de projetos de marketing, assistencialismo, análise e desenvolvimento de cursos/treinamentos virtuais, orientação pedagógica, treinamento conteudista, capacitação de professores, desenvolvimento de oficinas para

formação de capacitadores, desenvolvimento de projetos e propostas técnicas.

Para tal situação, constatou-se, a princípio, que a atuação desses pedagogos extrapola o departamento de Recursos Humanos, os quais acabam desenvolvendo outras ações que envolvem o departamento de Direção (controle) e Marketing. Já o outro sujeito está inserido em empresas que o produto final é relacionado à educação, seja ele curso, orientações ou oficinas pedagógicas. Porém, de certa forma as rotinas deste profissional estão contextualizadas quanto à atuação do pedagogo que:

Especificadamente na empresa, o profissional da pedagogia pode coordenar ações culturais, desenvolver os recursos humanos, coordenação de equipes multidisciplinares no desenvolvimento de projetos, gerenciamento de mudanças culturais no ambiente de trabalho através de formas educacionais para uma aprendizagem significativa e sustentável, bem como na definição de políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente e prestação de consultoria interna relacionada ao treinamento e desenvolvimento de pessoas na organização. (MENDES, 2008, p. 22).

RELEVÂNCIA

O profissional da Pedagogia é aquele responsável pela educação independentemente de localização, o que possibilita atuar em vários setores de uma organização. Porém, diante da grande dificuldade em localizar estes profissionais para a realização desta pesquisa, pode-se dizer que o cargo de pedagogo empresarial dentro de uma empresa é raro.

Tais informações se contrapõem com as levantadas na pesquisa, por meio da qual os entrevistados apontam que o cargo é de grande relevância na empresa, uma vez que a didática fortalece esse profissional, cria sensibilidade para administrar conflitos e lidar com as pessoas. Além disso, fortalece a ideia de que a empresa é um ambiente educativo, que deve ter como missão o desenvolvimento do potencial humano, de seus conhecimentos e habilidades, e não apenas o processo de desenvolvimento ou implementação de um produto.

A relevância do cargo não apareceu diretamente no discurso dos participantes da

pesquisa, mas implicitamente nas respostas que reafirmam a importância do profissional, conforme aponta a literatura especializada.

FORMAÇÃO

Outro aspecto importante para a pesquisa relaciona-se à formação do pedagogo, que deve ser reflexiva, para que atenda as especificidades do profissional para uma atuação consistente em espaços não escolares.

Destaca-se que a Pedagogia é um curso completo, que estuda os objetivos específicos de cada ciência da educação. Porém, grande parte da sociedade ainda pensa que o pedagogo atua e pode atuar somente na área escolar, uma vez que ele não está presente em empresas de outras áreas. Acredita-se que isso ocorra principalmente por causa de aspectos históricos, por isso são importantes os estudos que possam divulgar mais claramente à sociedade as possibilidades de atuação desse profissional.

Aliás, pode-se afirmar que os próprios profissionais entrevistados não localizam aspectos essenciais de formação mais direcionada à área empresarial.

TREINAMENTO NA VISÃO DOS PEDAGOGOS EMPRESARIAIS

Por fim, foram levantados dados sobre o treinamento como parte do plano de ações estratégicas da empresa, sendo necessário o envolvimento de todos os gestores e colaboradores em prol de atitudes para aplicar, de fato, o treinamento em todas as suas etapas (planejamento, ação e processo de avaliação), e, com isso, conseguir mensurar os resultados obtidos.

A falta de integração das três áreas essenciais apontadas por Lopes, Trindade e Cadinha (2011), Psicologia, Administração e Pedagogia, justifica a dificuldade enfrentada nas empresas em apontar resultados efetivos de um treinamento. Mas é importante compreender a necessidade de integrar o trabalho de profissionais de diversas áreas com o intuito de desenvolver o profissional como um todo, buscando o sucesso da empresa.

Dentre as considerações finais, os entrevistados apontaram que atualmente o pedagogo está mais preparado, mais capacitado

para assumir o cargo no RH, possui uma bagagem mais completa, porque estuda e aborda vários campos e conceitos que levam ao senso crítico, provocando mudanças, transformações e planejamento.

Acredita-se que a participação de pedagogos que estão nesse exato momento atuando em empresas de diferentes ramos poderá trazer importantes reflexões a esta pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o levantamento de referencial bibliográfico sobre o tema em discussão e a partir de todo o processo realizado na pesquisa de campo, teve-se a oportunidade de constatar que o pedagogo possui uma série de áreas de atuação e que uma empresa inserida em um contexto socioeconômico é lugar de aprendizagem contínua e de desenvolvimento do ser humano. Dessa maneira, conclui-se que o trabalho do pedagogo empresarial vai além do treinamento neste espaço; por isso, é preciso refletir sobre as Diretrizes Curriculares para o Curso de Pedagogia (BRASIL, 2006), para que seja possível preparar e atender tais demandas, que tendem a crescer em um período de curto ou médio prazo.

Embora a educação no âmbito empresarial seja um desafio constante na vida do pedagogo, esta batalha tem sido vencida. Este profissional, que conquista cada vez mais espaço nos mais diversos ambientes, consegue mostrar que a sua contribuição tem sido de grande valor e que não se trata apenas de um professor de sala de aula, mas de um perito em educar, ensinar, preparar e mostrar novas possibilidades possíveis de serem alcançadas.

Contudo, permanece a preocupação que moveu esta pesquisa, que é compreender a atuação deste profissional dentro das organizações, o que sugere, portanto, a ampliação deste trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, M. L. de A. **Filosofia da Educação**. São Paulo: Ed. Moderna, 2006.

BOMFIN, D. **Pedagogia no treinamento**: correntes pedagógicas no ambiente de

aprendizagem nas organizações. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Conselho Pleno. **Resolução CNE/CP 1**, de 15 de maio de 2006. Brasília: SEED, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos na organização. Rio de Janeiro: Campus 2004.

DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Pretince Hall, 2003.

EBOLI, M. **As pessoas na organização**. 6. ed. São Paulo: Gente Ed., 2002.

FERREIRA, E. M. **Pedagogia na empresa**: trabalhando a sustentabilidade. Rio de Janeiro: Wak Ed., 2013.

HOLTZ, M. L. M. **Lições de pedagogia empresarial**. Sorocaba: MH Assessoria, 2006. Disponível em: <www.mh.etc.br/documentos/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2013.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva Ed., 2005.

LAKATOS, E.; MARCONI, M. **Metodologia científica**. Ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis. 2. ed. São Paulo: Atlas Ed., 1992.

LIBÂNEO, J. C. **Pedagogia e Pedagogo**: inquietações e buscas. São Paulo: Cortez, 2001.

LOPES, I. (Org.); TRINDADE, A. B.; CADINHA, M. A. **Pedagogia empresarial**: formas e contextos de atuação. Rio de Janeiro: Wak Ed., 2007.

_____. **Pedagogia empresarial**: formas e contextos de atuação. 4. ed. Rio de Janeiro: Wak Ed., 2011.

LUDKE, M; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU Ed., 1986.

MADEIRA, V. de P. C. Para falar em Andragogia. **Programa Educação do Trabalhador**, CNI-SESI, v. 2, 1999.

MENDES, A. P. R. B. **Atuações do pedagogo em ambientes empresariais.** Trabalho de Conclusão de Curso – UNICAMP – Campinas, 2008.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas Ed., 2009.

RIBEIRO, A. E. A. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa.** 6. ed. Rio de Janeiro: Wak Ed., 2010a.

_____. **Temas atuais em pedagogia empresarial: aprender para ser competitivo.** 3. ed. Rio de Janeiro: Wak Ed., 2010b.