



UM OLHAR SOBRE A EDUCAÇÃO ALÉM DOS MUROS DA ESCOLA: NA EMPRESA X DE PONTA GROSSA- PR

¹ Ana Flávia de Andrade (FASF), anafandrade25gmail.com

² Kelly Cristina Campones (FASF), kcampones@gmail.com

RESUMO:

O artigo apresenta uma visão da educação além dos espaços escolares, onde os processos educativos podem ocorrer de diferentes tipos e formas. Neste sentido, teve como problema de pesquisa investigar as atribuições do pedagogo em uma Empresa X no município de Ponta Grossa- PR. Esse estudo foi realizado por meio de uma pesquisa qualitativa, bibliográfica e exploratória. Os instrumentos utilizados para a obtenção de dados foi uma pesquisa bibliográfica, e uma entrevista com 10 (dez) questões abertas destinadas a uma pedagoga que trabalha em uma empresa denominada X em Ponta Grossa-PR. Com objetivo de compreender que o pedagogo tem a possibilidade de contribuir profissionalmente além do ambiente escolar, e como objetivos específicos: identificar quais são as atribuições que o pedagogo empresarial possui; reconhecer suas principais competências para o exercício do cargo neste ambiente e pesquisar os principais desafios desse profissional. Concluiu-se que o campo de atuação do pedagogo em um ambiente empresarial, apesar dos desafios encontrados, tem se tornado cada vez mais visível, de modo que o estudo realizado demonstra a diversidade de funções e competências de um pedagogo empresarial, e com conhecimentos congruentes para desempenhá-las.

PALAVRAS-CHAVE: Pedagogia Empresarial. Competências. Educação.

A LOOK AT EDUCATION BEYOND THE SCHOOL WALLS: AT COMPANY X FROM PONTA GROSSA-PR

ABSTRACT:

The article presents a vision of education beyond school spaces, where educational processes can take place indifferent types and forms. In this way, the research problem was to investigate the attribution of the pedagogue in a company X in Ponta Grossa-PR. This study was carried out through a qualitative, bibliographical and exploratory research. The instruments used to obtain data were bibliographic research and an interview with 10 (ten) open questions destined to a pedagogue who works in a company named X in Ponta Grossa- PR. In order to understand that the pedagogue has the possibility to contribute professionally beyond the school environment, and with

specific objectives: identify which are the assignments that a business pedagogue has; recognize their main competences for the exercise of the position in that environment and research the main challenges of this professional. It was concluded that this trade of Pedagogy, still not very well known, has been gaining ground, so that the study carried out demonstrate the diversity of functions and skills of a business pedagogue, and with congruent knowledge to perform them.

KEYWORDS: Business Pedagogy. Competence. Education.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo intitulado: Um Olhar Sobre a Educação Além dos Muros da Escola: Na Empresa X de Ponta Grossa- PR, teve como problema de pesquisa investigar as atribuições do pedagogo em uma Empresa X no município de Ponta Grossa- PR. A partir dos conhecimentos adquiridos durante o curso de Licenciatura em Pedagogia, surgiu o interesse em aprofundar sobre a pedagogia empresarial bem como, as suas principais atribuições e os desafios.

Neste sentido, partiu-se do princípio de que o pedagogo é um profissional que estuda a ciência da educação e pode colaborar em diferentes campos profissionais pois,

[...] os focos de atuação e as realidades com que lidam embora se unifiquem em torno das questões de ensino, são diferenciados, o que justifica a necessidade de formação de profissionais da educação não diretamente docentes. Ou seja, níveis distintos de prática pedagógica e requisitos específicos de exercício profissional que um sistema de formação de educadores não pode ignorar. (LIBÂNEO, 2005, p.61)

Esta pesquisa teve como objetivo geral buscar compreender se o pedagogo tem a possibilidade de contribuir profissionalmente além do ambiente escolar, e como objetivos específicos deste estudo, buscou-se identificar quais são as atribuições que o pedagogo empresarial possui; reconhecer suas principais competências para o exercício do cargo neste ambiente e pesquisar os principais desafios profissionais do mesmo.

Considerando o avanço tecnológico e as novas demandas educacionais da sociedade entende-se

[...] que não há uma única forma e nem um único modelo de educação; a escola não é o único lugar que ela acontece, o ensino escolar não é a única prática e o professor profissional não é o seu único praticante. Ninguém escapa da educação. Em casa, na rua, na igreja ou na escola, de um modo ou de muitos todos nós envolvemos pedaços da vida com ela: para aprender, para ensinar, para aprender-e-ensinar. Para saber, para fazer, para ser ou para conviver, todos os dias misturamos a vida com a educação. (BRANDÃO, p.09, 2001)

A partir disso, compreende-se que as atribuições de um educador vão além do campo formal de ensino, podendo organizar suas atividades laborais em diversos ambientes inclusive no empresarial. Portanto, há necessidade de ter um profissional que tem em sua formação a educação como elemento indispensável e que articule o conhecimento ao crescimento tanto pessoal quanto profissional.

Entende-se que o pedagogo é um profissional com diversas competências e habilidades que podem contribuir em um ambiente empresarial pois, considera-se que ele é um educador que humaniza o espaço e reconhece o valor humano, onde empresas que investem em seu capital humano cresce e são reconhecidas no mercado. (RIBEIRO, 2010)

Dessa maneira, a pesquisa está composta por levantamento bibliográfico desenvolvido fundamentalmente em autores como: RIBEIRO (2010), LOPES, TRINDADE E CADINHA (2011) e LIBÂNEO (2005) e entrevista com uma pedagoga que atua em um ambiente empresarial no município de Ponta Grossa- PR, buscando esclarecer sobre suas práticas educativas e objetivando responder ao problema de pesquisa bem como, alcançar aos objetivos elencados neste artigo.

Quanto a Metodologia da pesquisa procede-se como cunho qualitativo e aplicou-se na Empresa X que além de trabalhar com os clientes é responsável por diversos programas sociais e educacionais.

Utilizou-se também, de uma pesquisa do tipo exploratória, buscando respostas diretamente de um profissional que atue na área da Pedagogia Empresarial, com o objetivo de comparar o levantamento bibliográfico realizado com a prática referente à temática proposta neste artigo.

Diante de todas as fundamentações e pesquisas realizadas trataremos a seguir para um breve histórico sobre os acontecimentos relacionados a pedagogia empresarial.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 BREVE HISTÓRICO DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NO BRASIL

A Pedagogia Empresarial deu início no Brasil no final da década de 60 e início de 70, pela necessidade de mudanças em relação ao ensino e aprendizagem devido aos avanços da tecnologia oriundos desde a Revolução Industrial, onde a partir disso surgiu a necessidade de um profissional qualificado para trabalhar no ambiente empresarial, sobretudo no desenvolvimento de projetos e para uma nova forma de “visão” sobre o capital humano.

De acordo com MATHIAS (2009, p. 12 apud FERREIRA,1985) “Com surgimento da Lei 6.297/75, o pedagogo a partir desse momento passa a ter lugar nas organizações enquanto um profissional que trabalha na área de Desenvolvimento de Recursos Humanos.”

Neste sentido, o mercado de trabalho sentiu a necessidade em investir no capital humano, acreditando no treinamento como ferramenta indispensável para execução de serviços e que só o conhecimento levaria ao colaborador as melhorias na qual a empresa esperava para o crescimento na produção e consequente lucratividade.

Na década de 80, no campo da Pedagogia Empresarial, observou-se que houve um maior entendimento e compreensão que a formação numa empresa é uma parte integrante das mudanças organizacionais. (RIBEIRO, 2010). Reafirmando assim, que o pedagogo pode fazer a diferença com os colaboradores atuantes nas empresas e ajudá-los no seu crescimento profissional e, sobretudo no desempenho organizacional.

Desta forma, observa-se que neste processo inicial de atuação do pedagogo no campo empresarial deu-se por meio do treinamento dos colaboradores. Neste ínterim, o pedagogo inicialmente realizava o levantamento das demandas da empresa

e posterior planejamento seguido da organização de treinamentos dos colaboradores, finalizando com a avaliação e condução do processo de escolarização.

Em 12 de abril de 1990, a Lei 6.297/75 interrompeu-se, pois, houve uma restrição de apoio financeiro do governo as empresas desta forma, ocorreram à desativação dos Centros de Treinamentos e as organizações passaram a trabalhar na gestão de pessoas com psicólogos e no máximo um pedagogo. Todavia, a pedagogia empresarial manifestou-se para proporcionar uma base no que diz respeito a formação das alterações em relação a abrangência e introdução de conhecimento no ambiente organizacional segundo MATHIAS (2009). Apesar dos cortes governamentais, neste período, as empresas puderam ampliar suas “visões” com relação à atuação do pedagogo bem como as aprendizagens que este profissional oportuniza nestes locais.

O pedagogo é um estudioso de ações educativas que decorrem integralmente nas vidas culturais, intelectuais e sociais na qual pode contribuir para com o desenvolvimento do indivíduo ali inserido. A função dessa educação perante as mudanças de comportamento nas organizações tem relação com a racionalização dos processos, a reorganização do trabalho, qualificação e requalificação profissional, desenvolvendo novas habilidades e a versatilidade do processo de produção. (LOPES; TRINDADE; CADINHA,2011). Fazendo com que tanto os profissionais quanto as empresas, percebessem a importância e pudessem entender que este profissional é essencial para que a empresa pudesse avançar e melhorar sua produção.

Outrora o mundo empresarial manifestava preocupação somente com a descoberta de diferentes eventualidades de produção, com o passar dos tempos percebe-se a importância de investir na melhor formação do seu capital humano, como uma das razões para o melhor e maior rendimento. Como para lidar com o mercado de trabalho se faz necessário o conhecimento, pois a limitação intelectual do profissional torna-se um risco no ramo dos negócios. (LOPES; TRINDADE; CADINHA, 2011).

Em razão das cobranças por resultados e para um rendimento mais positivo observou-se uma nova concepção de DRH (Desenvolvimento de Recursos Humanos), que segundo Lopes, Trindade e Cadinha, 2011 deve ser:

“Um local onde se desenvolve o processo educativo pelo qual a pessoa adquire e aperfeiçoa conhecimentos, habilidades e atitudes, que vão contribuir para o desenvolvimento individual do trabalhador e para a realização dos objetivos da empresa. (p. 34)”

Desta forma, percebe-se que os autores acima consideram de suma importância o papel do pedagogo empresarial, desenvolvendo suas práticas e conhecimentos para contribuir no desenvolvimento de uma aprendizagem significativa nos colaboradores, podendo gerar assim o crescimento da empresa.

O pedagogo empresarial pode levar o colaborador, que passa por jornadas muitas vezes exaustivas, sem muito tempo para as coisas simples da vida, escravos de uma rotina e de uma sociedade capitalista, a diminuir esses impactos visto que “Os espaços de atuação para o pedagogo empresarial são todos aqueles que onde haja pessoas exercendo funções variadas e que podem melhorar cada vez mais como indivíduos inseridos em um processo mais humanizado” (LOPES; TRINDADE; CADINHA,2011, p. 60).

Neste sentido nos cabe compreender as competências necessárias de um pedagogo empresarial, as quais elencaremos abaixo.

2.2 COMPETÊNCIAS DO PEDAGOGO NO ÂMBITO EMPRESARIAL

O pedagogo sendo um profissional que se ocupa do conhecimento de modo científico, sendo essa educação utilizada em diversos meios, seja ela formal ou não. Para isso o pedagogo empresarial é um profissional qualificado, que pode possuir um espírito de liderança, que possa conduzir sua equipe, sabendo orientar seus clientes, identificando suas necessidades, buscando alcançar os objetivos traçados, almejando a transparência e clareza na sua condução, buscando ser flexível, que consiga se adaptar ao local e também as inovações.

Exige-se cada vez mais das pessoas, em todos os níveis hierárquicos, uma postura voltada ao autodesenvolvimento e à aprendizagem contínua. Para criar esse novo perfil as empresas precisarão implantar sistemas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, e não apenas a aquisição de conhecimento técnico e instrumental. (EBOLI, 2004, p. 37)

Visto que devido as mudanças e ao avanço crescente, o pedagogo pode transformar a empresa em um espaço educativo, visando o melhor desempenho de todos os profissionais.

Portanto, fazem-se necessárias algumas competências básicas desse profissional moderno que precisa desenvolver em seu ambiente de trabalho:

- Espírito de Liderança - sujeito capaz de orientar, conduzir sua equipe para alcançar resultados. Acreditar nas habilidades e no discernimento das pessoas; ser acessível e ter carisma.
- Orientação para cliente - saber identificar as necessidades do cliente; conhecer seu perfil; direcionar suas atividades de forma que satisfaçam o mesmo.
- Orientação para resultados - busca incessante para alcançar os objetivos.
- Comunicação clara e objetiva- ter pensamentos ordenados e claros para haver uma comunicação eficaz e eficiente.
- Flexibilidade e adaptabilidade – adaptar-se às inovações, ter a capacidade de modificar, em curto espaço de tempo, a produção ou os produtos em função de variações no ambiente externo, buscando atender de forma ágil às flutuações do mercado.
- Criatividade e produtividade – ser inovador, ousado, usar do poder da criatividade para fazer a diferença nos resultados.
- Iniciativa e proatividade – ser ágil, ter ação, antecipar os fatos, os resultados.
- Aprendizagem contínua - buscar sempre superar seus próprios conhecimentos, acompanhar as inovações, atualizar-se sempre, questionar-se. (LOPES; TRINDADE; CADINHA, 2011. p.31-32)

Torna-se importante ressaltar a política de Recursos Humanos, sendo esta uma área de desenvolvimento empresarial que adota a organização do planejamento e integra a missão do pedagogo atendendo aos interesses da empresa. Observando habitualmente o comprometimento dos colaboradores e mantendo uma boa relação, dando a devida importância e valorização dos mesmos.

Uma política de recursos humanos implica, necessariamente, a preposição de uma filosofia de recursos humanos. Esta se estrutura a partir das concepções dos seus diferentes atores sobre a organização, sobre a natureza humana, sobre o meio ambiente (ao redor) e sobre si mesmo (na perspectiva dos sujeitos e da própria instituição). Assim, a organização, enquanto grupo de pessoas em constante interação com seu contexto reconhece que a condição da sua existência e da sobrevivência é em virtude do comportamento/ comprometimento das pessoas que a compõem. A motivação de cada elemento da organização é o ponto chave para a efetivação/operacionalização de programas, projetos, atividades (na área de serviços, inclusive). (RIBEIRO, 2010, p. 56-57)

O pedagogo em virtude de sua responsabilidade pela articulação da gestão de pessoas; liderança no âmbito empresarial e estímulos dentro das empresas e organizações tem em seu papel a possibilidade de realizar funções que provoquem lucratividade podendo beneficiar todos os setores no qual atuar. Também tem como uma de suas responsabilidades, dentro das organizações, os treinamentos de funcionários na busca do estímulo à produtividade por meio de ações pedagógicas com efeitos de mecanismos que busque promover a mudança a partir de atitudes amplas que excedam os limites das organizações, sendo capaz de incentivar a motivação aos colaboradores.

A autora abaixo corrobora afirmando que:

Ela foi incentivada a aceitar por meio de apoio emocional, suporte técnico e novos conhecimentos. Em pouco tempo, já se destacava em suas novas funções. Tudo isso em virtude da junção da motivação da funcionária com o incentivo e o apoio dado pela empresa. (LOPES; TRINDADE; CADINHA, 2011, p. 88)

O pedagogo com a função de produzir e levar conhecimentos reconhecendo então a força da valorização funcional e do impulso gerado por meio dela, visto que é daí que surge o potencial de se manifestar a fonte de resultados empresariais.

Pode ter também como função no ambiente corporativo, a atividade de seleção e recrutamento, que segundo Lopes, Trindade e Cadinha (2011), no momento da seleção e recrutamento de um novo colaborador a empresa necessita ter um perfil pré-estabelecido, sendo capaz de considerar os conhecimentos já existentes do candidato e agregar a novos produzidos no seu novo espaço de atuação.

Vale ressaltar ainda que o pedagogo empresarial tem como competência o desenvolvimento de projetos. “Partindo do pressuposto de que toda a ação a ser executada nasce de um projeto previamente elaborado [...] de modo que garanta a obtenção de resultados satisfatórios em sua operacionalização” (RIBEIRO, 2010, p.127).

Tendo em vista que este profissional vem para possibilitar a empresa a melhoraria em diversos aspectos seja dos relacionamentos tanto interno quanto externo, tornando o processo mais leve e humano.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa se caracteriza como qualitativa. Segundo Appolinário (2009, p. 155), é a “modalidade de pesquisa na qual os dados são coletados através de interações sociais e analisados subjetivamente pelo pesquisador [...] Ou seja, é a interpretação subjetiva do fato.” Sua classificação no que se refere aos objetivos é exploratória, conforme Gil (1991, p. 46) “a pesquisa exploratória tem por objetivo

primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno.” Nesta pesquisa utilizou-se de procedimentos e conceito de pesquisa de campo, pois se ocupa de uma pesquisa “desenvolvida por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar suas explicações e interpretações do que ocorre no grupo” (GIL, 1991, p. 53).

Realizou-se com a profissional da área uma entrevista com 10 (dez) questões abertas, a fim de responder os problemas de pesquisa. Após, realizada as observações, a coleta de dados foi por meio de uma entrevista utilizando a plataforma *Google Meet* no dia 28 de abril de 2021, direcionado exclusivamente a profissional formada em Pedagogia da Empresa X.

4. ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram coletados por meio de uma entrevista realizada por meio do *Google Meet*, devido ao momento delicado de pandemia ao qual estamos vivendo, buscando respostas para o problema de pesquisa e aos objetivos propostos.

Foi aplicado um questionário com 10 (dez) questões abertas com o pedagogo de uma Empresa denominada X. Segue a análise de dados:

Quadro 1- Perfil do respondente

Perguntas	Respostas
1.Nome?	J. D.
2.Qual sua formação? Possui alguma especialização? Se sim qual?	Pedagogia, MBA em Liderança e Gestão de Pessoas.
3.Qual o ano de formação? Em qual instituição?	2013 -Pedagogia- UEPG. 2019- MBA em Liderança e Gestão de Pessoas- Fundação Getúlio Vargas.

Fonte: a autora 2021.

Na pergunta 4 sobre: Há quanto tempo trabalha na empresa X? E como foi entrar nessa empresa? Descreva.

Resposta:

12 anos, [...] entrei em 2009 quando surge uma vaga numa empresa como X uma empresa maior assim numa cidade pequenininha um falatório ali todo mundo fica sabendo que a vaga tá aberta e eu me candidatei para essa vaga eu estava cursando pedagogia na época eu sabia que para entrar na Empresa X para algumas determinadas funções se você olhar hoje no nosso site nas nossas vagas vai tá lá formação ou estar fazendo ou já ser formado em: Administração, Contábeis, Economia, ou cursos afins mas a minha formação era Pedagogia e mesmo assim eu tive a chance de fazer o processo seletivo e por muito tempo até 2016 eu trabalhei em agência então eu trabalhava diretamente com atendimento ao público mas na área Administrativa com colaboradores, em 2016 eu vim trabalhar na sede regional mas foi em 2018 que o curso de pedagogia ele apareceu mesmo assim na questão da Empresa X.

Com relação à formação é possível perceber que a entrevistada, não foi contrata inicialmente para a atuação como pedagoga, mas que sua formação deu

posteriormente há possibilidade de remanejamento para uma nova oportunidade de atuação com foco na educação.

Entende-se que um ambiente constituído por profissionais de diferentes formações, com diferentes histórias de vida, tem maior chance de fazer uma leitura de mundo muito mais abrangente, visualizar ângulos não percebidos por muitos, apresentar ideias originais e usar referências pouco comuns. A empresa formada por diferentes públicos internos tem um repertório rico de comportamento e conhecimento para atender a diferentes públicos externos. Ademais, é a diversidade que estimula a criatividade. (MENDES 2002, p. 7)

Na questão 5 foi questionado: Em seu registro de trabalho, consta qual nomenclatura no contrato?

Resposta:

[...] sou registrada como gerente, mas a minha formação ele consta dentro do sistema de registro de trabalho que eu tenho aqui.

É possível perceber que a empresa não utilizou que só posteriormente a nomenclatura de formação na carteira de trabalho, mas que o pedagogo pode atuar seguindo uma nova proposta, que segundo Almeida e Verloff (2017, p.30) afirma:

[...]o pedagogo está capacitado para atuar em uma nova proposta de administração de pessoas, a Gestão de Pessoas. A mudança vai bem além da nomenclatura, pois implica uma nova visão de como gerir com responsabilidade e respeito com os indivíduos que fazem parte de uma empresa.

Mesmo a nomenclatura em que está em seu registro não ser como pedagoga percebe-se que os conhecimentos oriundos da licenciatura em Pedagogia possibilitam a evolução na empresa bem como do colaborador da mesma.

Na questão 6 foi indagado: Quais suas atribuições como pedagoga na empresa X? Descreva.

Resposta:

Eu não uso muito a nomenclatura da formação a gente usa muito a ocupação que a gente tem aqui dentro, então eu faço todo trabalho de liderança feminina da coordenação, coordenação do comitê jovem também que é formação e desenvolvimento do comitê jovem, agora a gente vai ter um novo comitê também o que é inclusão e diversidade que é só com colaboradores que vai estar na nossa área também, tenho programa crescer que cada vez que a gente tem novos associados eles são convidados para esse curso comigo ensino educação cooperativista tem o programa de assembleia que eles decidem todos os resultados da cooperativa, tem também boas-vindas do novo associado então você vem aqui se associa e você vai receber um boas vindas do colaborador lá na agência também tá aqui na nossa área, Fundo Social que é novo que a parte resultado da cooperativa que vai para projetos sociais e educacionais, então são inúmeros. Todas as ações de sustentabilidade têm um programa de coleta de reciclagem de óleo de cozinha, a gente tem um programa de educação financeira, tem programa de voluntariado também tudo isso tá dentro da nossa função onde trabalham eu enquanto gerente e tenho mais duas pessoas que trabalham comigo que é o R. e a N. aqui na sede regional, mas eu falo que não é nossa equipe tem 600 pessoas por que são 600 colaboradores que recebem o conteúdo que repasso lá na agência.

Estando a frente de vários projetos da empresa, trazendo a liderança que cita RIBEIRO (2010, p. 50- 51) “A liderança passa a ser alguém que também está engajado nos processos e, portanto, é corresponsável, como todos os demais atores da organização, pelos resultados.” Onde esse profissional não apenas lidera os projetos educacionais, sociais, ambiental, mas atua conduzindo juntamente com todos os envolvidos o crescimento da empresa e da comunidade que a cerca.

Na questão 7 foi questionado: Quando comenta com outras pessoas que trabalha como pedagoga na empresa X? Qual a reação das pessoas? Comente sobre.

Resposta:

Na verdade, muita gente adivinha, muita gente vê, eu faço uma prestação de conta já vem pelo jeito “Ah você é professora” né porque a gente tem esse jeito apresentação ela é mais enfeitada, coisas que a gente traz da formação mesmo então várias pessoas inclusive vários associados eles vêm perguntar e já vem com essa resposta, “você é professora” daí você explica que não que eu sou da área da Educação sou formada na área da Educação”. [...]

Em sua atuação o pedagogo demonstra seu diferencial que como cita PAIM (2012, p. 43):

Se dedicando à satisfação e à realização profissional das pessoas, as quais manifestam seus dons e talentos através do trabalho, ele atua utilizando diferentes metodologias buscando atingir tanto os objetivos próprios da empresa como os dos trabalhadores. Ele busca ser persistente e estimular as mudanças de comportamento necessárias que contribuem para otimizar sua formação.

Contribuindo com seu método diferente e estimulando a educação e o conhecimento o pedagogo que atua em uma empresa, possui em sua formação um respaldo de conhecimentos e metodologias que fazem com que o aproveitamento do conhecimento transmitido possa ser maior.

Na questão 8 foi questionado: Acredita que a sua formação acadêmica pedagógica contribui para suas atividades profissionais? Por quê?

Resposta:

Eu acho que para essa função que eu desempenho hoje ela é essencial porque enquanto pedagoga por todo o trabalho que você aprende e tudo que você faz na faculdade tudo que você aprende a organizar, a planejar, traz hoje para o meu dia a dia uma facilidade maior, traz facilidade de não ter medo de falar em público de você não ter medo de apresentar um projeto, sabe, então eu vejo hoje que nessa função principalmente pelo programa Y você está direto ligado com a educação ela é essencial a formação na área da Educação para você entender a educação não adiantaria eu ir lá na escola e tentar implantar o programa Y sem ter ideia do que é uma realidade escolar o que é uma comunidade escolar, então é eu considero essencial eu acho que aqui na empresa X também tá dando bastante certo principalmente aí no programa Y.

Acreditando na pedagogia como a ciência que estuda de modo sistematizado o ato educativo, ou seja, a prática educativa concreta que realiza na sociedade, apresentando a pedagogia empresarial como ponte de desenvolvimento das pessoas e planos organizacionais como defende (LOPES; TRINDADE; CADINHA,2011). Desta maneira colaborando com os conhecimentos necessários e exigidos de uma empresa, a pedagogia vem com a função de facilitar os processos de seus serviços.

Na questão 9 foi indagada: Você já sofreu algum preconceito por sua formação, atuando fora do ambiente escolar? Comente.

Resposta:

Não, nunca sofri preconceito eu vejo até mais a questão da surpresa, "nossa mas você é pedagoga e você foi para uma área totalmente da escolar" [...] na verdade recebe mais surpresa das pessoas "nossa mas você é pedagoga e saiu totalmente da área educacional" e eu explico que eu não saí que por mais que a gente é uma empresa uma instituição X [...] a gente faz de diferente na comunidade e é esse social, precisa de uma visão diferenciada e aquilo que eu te disse como é que eu ia chegar para implantar um projeto um programa de educação sem ter conhecimento da área [...]

A pedagogia empresarial tendo como base a educação e

[...] enquanto ciência ligada ao desenvolvimento de uma aprendizagem significativa vem contribuir para que as empresas desenvolvam esses seus grandes "diamantes" - o ser humano, em todos os seus aspectos intelectual (conhecimentos e habilidades), social e afetivo (atitudes). (LOPES; TRINDADE; CADINHA, 2011, p.30)

Mesmo não atuando dentro de um ambiente convencional escolar, percebe-se que a educação pode acontecer em diversos ambientes.

A questão 10 foi indagada: Quais são os principais desafios enfrentados nesse cargo? Comente.

Resposta:

Principalmente agora a gente não precisa nem falar do momento por que a nossa função nossa área e também o cargo total de relacionamento ele é de fazer vento trazer pessoas para receber as formações as formações que a gente traz e nesse momento a gente teve que se reinventar para fazer para fazer ele no modo online, mas tá dando certo também não vou dizer que tá dando errado tá dando super certo só que não é legal igual a gente tinha no presencial, então o principal desafio se eu for falar agora é esse você se reinventar para conseguir fazer com qualidade tudo que você fazia no presencial mas de forma online por enquanto 100% de forma online, mas os demais desafios que você enfrenta é você conquistar as demais pessoas ao teu redor sim para trazer essa parte educacional para que o colaborador que trabalha na lá na agência também queira não só como uma instituição X e sim também como uma instituição que quer o desenvolvimento local que quer o apoio aí a comunidade então é um desafio de você conquistar as pessoas, e se você for ver nesse desafio de conquistar as pessoas tá aí a andragogia de novo de você tentar mostrar para um adulto o quanto que é importante. mas dá certo é um desafio, mas não vejo para um lado ruim eu acho que o desafio é importante para gente se reinventar todo dia.

Cabe ao pedagogo enfrentar esse desafio de "Conduzir o relacionamento humano na Empresa, através de ações pedagógicas, que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade." (HOLTZ, 2006 p. 15). Trabalhando com pessoas diferentes adaptando o conhecimento para cada um, fazendo com que o profissional cresça bem como neste sentido a empresa também.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de não ser um ramo novo nas empresas conclui-se que a Pedagogia Empresarial, não é muito comum para a sociedade, pois existe uma surpresa ao saber da formação, embora positiva, não é tão conhecida essa área de atuação, mas se torna necessária sua ação organizacional devido aos avanços tecnológicos, e a necessidade de conhecimento e do saber transmitir.

Posto isto o pedagogo especialista em educação é capaz de desempenhar seu trabalho em qualquer ambiente onde existam necessidades educativas. Verificou-se também, a necessidade de haver mudanças mais significativas em relação à formação do pedagogo, a construção de sua identidade e quanto à abrangência de seu campo de atuação, para que seja um profissional bem-preparado e mais consciente sobre suas possibilidades de atuação no mercado de trabalho.

Diante dos objetivos pode-se dizer que, o estudo realizado demonstra a diversidade de funções e competências de um pedagogo empresarial, e conhecimento congruente para desempenhá-las. Mediante a pesquisa bibliográfica, a pedagogia é uma ciência educacional e, o pedagogo contém o conhecimento necessário para atuar de forma efetiva com práticas educativas em ambientes não formais como as empresas.

Por meio do conhecimento construído sobre o assunto e por intermédio de relações de trabalho mais humanizadas. Conclui-se que o pedagogo empresarial na área de Recursos Humanos pode contribuir para o bom desenvolvimento tanto das pessoas, quanto da organização.

Esta pesquisa aponta a possibilidade para estudos futuros que possam ser aplicados em outras empresas. Contribuindo para que a sociedade valorize o pedagogo em todas as áreas e de modo educacional fazendo que o aluno de pedagogia entre no curso pensando em um campo amplo de atuação.

No desenvolvimento da pesquisa encontraram-se limitações de pesquisa onde a entrevista foi realizada de modo online por conta do atual momento de pandemia. E por não ter um material vasto para utilização enquanto embasamento teórico sobre a prática.

Esta pesquisa reforça a necessidade de ampliar o referencial existente sobre a temática bem como, elucidar a potencialidade existente no campo Pedagógico por meio da Pedagogia Empresarial. Partindo da intenção de que a sociedade possa valorizar o profissional pedagogo cada vez mais, não só nas suas habilidades e competências dentro de uma escola, mas, fora dela também, pois a formação possibilita conhecer e entender outros ambientes onde a aprendizagem acontece e ter embasamento para ampliar e levar aprendizagem aos colaboradores de uma empresa.

5. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. C. B.; VERLOFFA, T. C. D. **PEDAGOGIA EMPRESARIAL: o novo papel dos profissionais da Educação.** – Lins, São Paulo- SP 2017. Disponível em: ><http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/61055.pdf><. Acesso em: 13 mar. de 2021.

APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de metodologia científica:** um guia para a produção do conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2009.

BRANDÃO, Carlos R. **O que é Educação.** São Paulo: Brasiliense, 2001.

EBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades**. São Paulo: Gente, 2004.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1991.

HOLTZ, M. L. M. **Lições de pedagogia empresarial**. MH Assessoria Empresarial Ltda., Sorocaba SP 2006. Disponível em: <http://www.mh.etc.br/documentos/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf>. Acesso em 22 de fev. de 2021.

LIBÂNEO, J. C. **Pedagogia e Pedagogos, para quê**. 8ª. Ed. São Paulo: Cortez, 2005.

_____. **Formação dos profissionais da educação: visão crítica e perspectivas de mudança**. In: PIMENTA, S.G. (Org.). *Pedagogia e pedagogos: caminhos e perspectivas*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011. p. 19-200.

LOPES, I. TRINDADE, A. B., CADINHA, M. A. **Pedagogia empresarial: uma visão de aprendizagem nas organizações**. Wak, Rio de Janeiro, 2011.

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

MATHIAS, L. M.; LIMA, F. **A evolução da Pedagogia Empresarial no Brasil**. Universidade Candido Mendes Rio de Janeiro- RJ. 2009.

MENDES, J. T. G. **Capital Humano/ Fae Business School**. Curitiba: Associação Franciscana de Ensino Senhor Bom Jesus, 2002. 72 p. (Coleção gestão empresarial, 5).

PAIM, A. B. **Pedagogo na empresa: uma contribuição para a formação contínua do trabalhador**. UNICAMP– Campinas, SP: [s.n.], 2012. Disponível em: > <http://www.unisaesiano.edu.br/biblioteca/monografias/61055.pdf><. Acesso em 29 de mar. de 2021.