



Instituto de Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai – IDEAU



# REI

REVISTA DE EDUCAÇÃO DO IDEAU

Vol. 11 – Nº 24 - Julho – Dezembro/2016

Semestral

ISSN: 1809-6220

*Artigo:*

## **A PEDAGOGIA EMPRESARIAL COMO MELHORIA DA SATISFAÇÃO PESSOAL NA EMPRESA**

*Autoras:*

BOTTON, Márcia Zani; COSTA, Gisele Maria Tonin da; SLAVIERO, Angelice M. B.; PIVA,  
Jaíne de Lima; VICENZI, Carla L.<sup>1</sup>  
SCOLARI, Adriel; RODIGUEIRO, Barbara; PIROLI, Cíntia; MANFREDINI, Beatriz;  
GEDOZ, Marina<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Docentes do curso de Pedagogia da Faculdade IDEAU

<sup>2</sup> Acadêmicos do curso de Pedagogia da Faculdade IDEAU

## A PEDAGOGIA EMPRESARIAL COMO MELHORIA DA SATISFAÇÃO PESSOAL NA EMPRESA

**RESUMO:** O presente artigo procura demonstrar as possibilidades de atuação do pedagogo empresarial, como é possível melhorar o ambiente e o rendimento, tanto dos funcionários quanto da empresa. É resultado do Projeto de Aperfeiçoamento Teórico Prático proposto pela Faculdade IDEAU, como requisito semestral, e que neste semestre incumbe aos pesquisadores investigar como os estágios de desenvolvimento infantil influenciam e/ou interferem na atuação do adulto profissional. A empresa escolhida para realizar a pesquisa foi a própria Faculdade IDEAU, com um recorte no setor administrativo. Foi um trabalho interessante, pois o desafio de interligar áreas tão distantes serviu para acender o espírito criativo e tencionar questões importantes presentes na sociedade. Através de um questionário com perguntas semi-abertas, tentou-se relacionar as duas áreas e a partir do levantamento teórico de ambas, realizar uma análise com os dados obtidos. Os resultados foram mais instigantes do que fechados, deixam em aberto inúmeras possibilidades investigativas para os leitores que se interessam pelos temas, e puderam proporcionar um auto-conhecimento muito amplo em relação à própria pedagogia.

**Palavras-chave:** Pedagogia Empresarial. Desenvolvimento Infantil. Pedagogia

**ABSTRACT:** This article attempts to demonstrate the fields of work within of the business teacher, how can we improve the environment and the performance both the employees and the company. It is the result of Theoretical Practical Improvement Project proposed by the IDEAU Faculty, as biannual requirement, and this semester incumbent on researchers to investigate how developmental stages influence and / or interfere in professional adult action. The company selected for the survey was the very Faculty IDEAU, with a cutout in the administrative sector. It was an interesting job, because the challenge of connecting such distant areas served to ignite the creative spirit and intends to present important issues in society. Through a questionnaire with semi-open questions, we tried to link the two areas and from the theoretical survey and perform an analysis with the obtained data. The results were more exciting than closed, leave open a number of investigative possibilities for readers who are interested in the issues, and could provide a very wide self-knowledge in relation to the very pedagogy.

**Keywords:** Corporate pedagogy. Child development. Pedagogy

### 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A pedagogia vem ganhando espaços nos mais diferentes contextos, empresas, hospitais, consultorias, entre outros. A área sempre foi reconhecida por sua atuação na educação de crianças, o reconhecimento de sua importância em outros espaços só ressalta a capacidade que a pedagogia tem de atuar na melhoria e entendimento de uma das áreas mais importantes do ser humano, o seu desenvolvimento como ser. Ela se preocupa em analisar desde a mais tenra idade as relações do indivíduo com ele mesmo e com o meio no qual

convive, propondo atividades que estimulem e possam servir para beneficiar o desenvolvimento do sujeito. Na fase escolar, se ocupa de uma das tarefas mais antigas da história, a Paidéia<sup>3</sup>, que originou todo esse processo de formação do ser humano, passando dos pais, aos filósofos, dando origem aos pedagogos. A pedagogia tem uma inestimável função na história da civilização, e sua valorização está em crescimento devido à incorporação em outras áreas que não só as escolares. O objetivo deste artigo é justamente demonstrar as possibilidades de um pedagogo dentro da empresa e como ele pode auxiliar no bem estar dos funcionários, resultando em inúmeros benefícios para a empresa.

O VI nível do curso de pedagogia da Faculdade IDEAU, localizada em Getúlio Vargas – RS teve o desafio de realizar sua pesquisa para o Projeto de Aperfeiçoamento Teórico-Prático sobre o tema Pedagogia Empresarial. O objetivo do projeto é aliar a teoria adquirida nas disciplinas do semestre e a pesquisa sobre o tema, com aplicações práticas nas empresas. O grupo deste artigo procurou interligar a pedagogia empresarial com educação infantil. A dificuldade de início foi pensar no que poderia ser feito com essas duas áreas que parecem tão distintas. Optou-se então por fazer uma entrevista com os funcionários da própria faculdade IDEAU, pois existem muitos setores dentro da empresa. O recorte que se escolheu foram os funcionários que trabalham no setor administrativo, seria muito amplo realizar entrevistas com todos os funcionários, afinal envolveria um número muito grande de professores e setores diferentes.

A partir do recorte estipulado, o objetivo não era encontrar problemas neste ou naquele setor, mas somente realizar uma análise de algumas influências no processo de desenvolvimento da fase infantil que afetam o adulto em sua profissão, aí estar-se-ia envolvendo a educação infantil. Foram distribuídos 30 questionários, com perguntas semi-abertas, para que também se pudesse colher mais dados além de um sim ou não. Os resultados obtidos não foram exatamente relacionados às fases ou influências no desenvolvimento infantil em suas vidas profissionais, mas foi um excelente resultado em se tratando de pedagogia empresarial. Pode-se perceber que um pedagogo atuando nesse contexto poderia realizar um trabalho muito produtivo principalmente no bem estar dos funcionários, bem como no rendimento da empresa.

---

<sup>3</sup> Paidéia: nas suas origens e na sua acepção comum, indica o tipo de formação da criança (pais), mais idôneo a fazê-lo crescer e tornar-se homem, assume pouco a pouco nos filósofos o significado de formação, de perfeição espiritual, ou seja, de formação do homem no seu mais alto valor. Portanto, podemos dizer que a Paidéia, entendida ao modo grego, é a formação da perfeição humana. Fonte: [www.pedagogia.com.br/historia/grego3.php](http://www.pedagogia.com.br/historia/grego3.php)

O trabalho começa contextualizando a pedagogia empresarial, sua história, importância e função dentro das empresas, em seguida explica resumidamente os estágios de desenvolvimento infantil, baseando-se principalmente nas teorias de Vygostki e Piaget. Na terceira parte traz os dados recolhidos através dos questionários e uma breve análise de discussão dos resultados, propondo algumas formas de intervenção que o pedagogo empresarial poderia realizar na empresa. Nas considerações finais, procura-se associar os resultados obtidos nas entrevistas com os conceitos de educação infantil e as fases de desenvolvimento, e onde o pedagogo pode ser um diferencial dentro desses aspectos.

## **2 PEDAGOGIA EMPRESARIAL**

Sabe-se que os campos de trabalho da Pedagogia são vastos. Como exemplo é possível citar os espaços escolares, trabalhos com idosos, APAES, empresas, hospitais. Como traz Brandão (1981, p.13), “o pedagogo é um profissional da educação cuja área de atuação está se ampliando, na medida em que o mercado de trabalho necessita da colaboração do pedagogo em ambientes não escolares”.

A Pedagogia acrescenta ao cotidiano formas de conduzir aprendizagens de um modo lúdico e significativo, além de fazer a mediação de conflitos existentes no diaadia, bem como arquitetar momentos de construção e desenvolvimento do ser humano de forma integral.

Um dos setores que vem ganhando destaque na área da pedagogia é a Pedagogia Empresarial. Através dela, as empresas vêm criando novas estratégias de trabalho em relação ao treinamento de funcionários, à resolução de conflitos, formas de organizar treinamentos significativos e lúdicos, bem como minimizar problemas como frustrações pessoais e profissionais que acabam prejudicando o desempenho profissional dos funcionários. Ela ainda pode criar momentos de desenvolvimento e evolução da grade de funcionários, buscando sempre a excelência. (PAIM, 2012).

Ainda de acordo com a autora, durante muito tempo o foco das empresas era conseguir a perfeição no produto final, sem levar em consideração todos os processos para se chegar a isso. Dava-se valor para aqueles que melhor cumprissem as ordens emitidas, que conseguissem realizar as atividades propostas sem questionamentos, visando sempre à entrega do produto final em perfeitas condições. O empregador não se importava com o nível de capacitação de seus funcionários, com exceção de alguns setores específicos da empresa, que eram, por exemplo, os chefes de setores e administradores. Tão pouco se preocupava com

cada pessoa, esquecendo-se que cada um tem suas capacidades, habilidades, competências, valores, fraquezas, pontos de melhoria e especificidades, afinal todos são seres humanos com suas características únicas.

A mudança deste pensamento inicia quando muitos empresários começam a dar-se conta de que para conseguir atingir a excelência no produto final, todos os segmentos da empresa devem atingir o sucesso. Isto é, desde as faxineiras até os mais respeitados administradores, necessitam realizar suas atividades de forma criativa, excelente e competente, buscando sempre concluir suas tarefas de modo que compreendam a importância de cada cargo para o bom andamento da empresa em seu todo. E da mesma forma a empresa deve reconhecer a importância e as particularidades de cada um, buscando sempre transparecer a preocupação da mesma com as condições de trabalho de seus funcionários, assim como o interesse em resolver determinadas situações e ajudar no que for preciso para proporcionar o crescimento pessoal e profissional, por isso,

a atuação do profissional de pedagogia nas organizações será importante e positiva na medida em que elas não estejam visualizando apenas a manutenção de políticas de RH clientelistas, mas sim estejam preocupadas com o desenvolvimento humano de forma efetiva voltadas para a potencialização da inteligência de cada um individualmente e da organização como um todo (ALMEIDA, 2006, p.130).

Como afirma Almeida (2006), visando o crescimento das empresas, não se pode dissociar o crescimento das pessoas que trabalharam nas mesmas, e é neste contexto que a Pedagogia Empresarial mostra sua força, importância e necessidade nos dias atuais. Hoje não basta ser um funcionário capaz de realizar as tarefas previamente estipuladas. Ele deve compreender os processos de seu trabalho, ter capacidade de inovação e flexibilidade nas mais diversas condições que a empresa propuser, necessita conhecimentos de liderança bem como ser liderado, precisa querer fazer parte do crescimento da empresa, buscando seu próprio crescimento. E é nesta nova forma de construir o sucesso que se percebeu a real necessidade de um profissional que encontre formas de desenvolver todo o corpo de funcionários, desde as questões de treinamentos até a mediação de conflitos, para o crescimento efetivo das empresas que hoje estão no mercado. Este profissional é o Pedagogo Empresarial.

A realidade das empresas mudou. Preocupações com maiores números de vendas, máquinas, papéis e lucros, deram espaço para: encontrar a melhor maneira de liderar, de

envolver as pessoas, de buscar formas de desenvolver o potencial de cada um dos seus funcionários, dentro de suas particularidades, encontrando formas de promover o crescimento e o sucesso do empregado, de maneira que este avanço reflita no também no bom andamento e no sucesso da empresa como um todo. As empresas perceberam que na era do conhecimento os seus maiores bens são as pessoas, que deixaram de ser somente mão de obra, para serem protagonistas do desenvolvimento da empresa, que precisa cada vez mais de pessoas capacitadas e comprometidas com a busca de conhecimentos e consequentemente com a evolução pessoal e profissional. (PAIM, 2012).

Uma empresa não cria seus funcionários. Eles chegam de diversos modos e com diferentes formações e visões. Com essa questão em mente, é importante que a empresa procure realizar um trabalho, através do pedagogo, de investigação e acompanhamento para que esses funcionários atuem e sintam-se o melhor possível. E esse objetivo da empresa só pode ser alcançado se ela procurar conhecer as expectativas e motivações de seus funcionários. Uma primeira investigação interessante que a empresa poderia realizar era voltar-se à infância destas pessoas e procurar demonstrar como cada um chegou a ser o que é na fase adulta.

O ponto principal de investigação deste trabalho será baseado neste objetivo: como os estágios de desenvolvimento infantil influenciam e/ou interferem na atuação do adulto profissional? Para isso o próximo tópico deste texto busca explanar resumidamente os conceitos dos estágios de desenvolvimento e a seguir fará a interligação com a entrevista realizada com funcionários da empresa.

### **3 OS ESTÁGIOS DE DESENVOLVIMENTO**

A personalidade da criança é exclusiva e é formada nos seus primeiros anos de vida. A infância (fase de desenvolvimento entre 0 a 6 anos de idade) é considerada a fase onde a criança forma uma estrutura que permanecerá presente por toda sua vida e tudo o que ela vivenciar certamente se refletirá quando adulta. O seu desenvolvimento depende das oportunidades que lhes são oferecidas, por isso, é de extrema importância trabalhar todos os estímulos possíveis da criança fazendo com que adquira determinadas habilidades que serão fundamentais para seu crescimento pessoal.

O corpo humano armazena todos os fatos vividos, em especial os que acontecem na infância. Desde sua fecundação a criança traz consigo uma bagagem genética de valores emocionais, afetivos, intelectuais e biofisiológicos que aos poucos são somados com as experiências que ela vivencia. (LELOUP, 1998).

Uma das principais instituições sociais para a criança é a família, portanto este grupo deve receber condições básicas para a formação das mesmas. É também muito influenciada pelo meio social e cultural em que se situa. As crianças possuem características próprias e observam o mundo e o comportamento das pessoas que a cercam de uma maneira muito distinta. Aprendem através da acumulação de conhecimentos, da criação de hipóteses e de experiências vividas (VYGOTSKY *apud* VASCONCELLOS, 2015).

A escola, outra instituição social que está sendo inserida mais cedo no cotidiano infantil, tem uma parte importante no primeiro contato social da criança, juntamente com a família. Ao assumir esse papel, ela tem que pensar sobre importância da educação na formação desses cidadãos e também em maneiras diversificadas para proporcionar-lhes um ambiente estimulador que favoreça a aprendizagem de certas habilidades que serão exigidas por toda vida adulta.

De acordo com Wallon (*apud* VASCONCELLOS, 2015), a escola pode estimular o desenvolvimento de valores saudáveis nas interações, tais como a cooperação, a solidariedade, o companheirismo e o coletivismo. As atividades em grupo devem alternar-se com atividades individuais fazendo assim uso das alternâncias comuns nesse estágio para promover o desenvolvimento de mais recursos da personalidade.

Cabe também ao educador a responsabilidade na hora de contribuir na formação da personalidade da criança, pois este é um fator de influência muito grande. É fundamental o preparo deste profissional para exercer seu trabalho, tendo seus valores bem definidos para poder servir de exemplo a seus alunos, auxiliando na formação de indivíduos mais críticos e atuantes, não desconsiderando o conhecimento prévio que o aluno traz consigo ao ingressar na escola.

Um dos principais estudiosos do desenvolvimento infantil foi o biólogo suíço Jean Piaget, descreve em sua epistemologia genética quatro fases do desenvolvimento e destaca que o mesmo é um processo contínuo onde todas as pessoas passam pelos estágios, embora alguns se desenvolvam de forma rápida e outros de forma lenta. Segundo MORO, (1987, p. 20), Piaget “propõe que as construções estruturais da inteligência humana são universais e

surtem sempre na sequência apresentada. Mas as idades cronológicas em que essas construções se manifestam variam de indivíduo para indivíduo e de grupo para grupo”.

A criança adquire a inteligência por esquemas mentais, que, no início do seu desenvolvimento, a partir do seu nascimento, são baseados em ações motoras e reflexas. Para Wadsworth, (1997), na medida em que o desenvolvimento físico vai se delineando, os esquemas vão aumentando, diferenciando-se e ganhando complexidade.

Navarro (2009) descreve a Epistemologia Genética de Piaget, e a distingue em quatro etapas o desenvolvimento intelectual da criança: Sensório motor; Pré-operacional, Operacional concreto; Operacional formal. Para o presente trabalho, é importante destacar os dois primeiros estágios.

Sensório-motor (0 a 2 anos):

Este estágio é o período que antecede a linguagem. Segundo Piaget, a criança só começa a utilizar a linguagem oral, quando já tem uma construção significativa do meio onde está inserida, pois se não fosse assim ela não teria sobre o que falar. Ele afirma ainda que a criança ao nascer não tem noção que o universo onde ele vive é feito de objetos e que ele próprio é um objeto. Levando isso em conta, este período é considerado de extrema complexidade do ponto de vista do desenvolvimento cognitivo.

Os sentidos norteiam a criança, pois é através deles que a mesma percebe o mundo, ela vai experimentando o que lhe é proposto, assim ela começa vocalizar alguns sons, e a partir dos quatro meses, provavelmente, ela começará a imitar alguns sons familiares. Aos seis meses ela começa a expressar algumas palavras, as quais ela já deu significado como: mama, papa, também já é capaz de realizar alguns movimentos com a cabeça quando ela é chamada.

Pré- operacional (dos 2 aos 7 anos):

As crianças são capazes de representar internamente suas estruturas sensório-motoras, o que significa que adquirem a capacidade de pensar, embora não no nível lógico. As crianças experimentam um rápido avanço na aquisição de suas capacidades simbólicas de linguagem, jogo, representação pictórica e imitação. Neste estágio se inicia a construção das noções de quantidade, números, tempo e espaço. Começa a ter noções de causa e efeito, tem extrema dificuldade em cooperar e partilhar desenvolve maior autoconfiança e independência, passa a reconhecer seus próprios limites e passa a pedir ajuda.

Vygotski (1994) também estudou o desenvolvimento infantil e sua influência na vida da pessoa, e afirmou que o cérebro possui capacidade de produzir novos conhecimentos,

através da interação entre aprendizagem e desenvolvimento. Para ele esse processo se dá através das zonas de desenvolvimento, denominadas por ele como zona de desenvolvimento real, zona de desenvolvimento proximal e zona de desenvolvimento potencial.

De acordo com o autor, na zona de desenvolvimento real ocorre a realização de tarefas de forma mais independente e de maneira retrospectiva, ou seja, refere-se às etapas alcançadas (capacidades motoras: saltar, andar, correr, etc.).

Na zona de desenvolvimento proximal compreende-se o ponto em que a criança já chegou (capacidades motoras aprimoradas: andar de bicicleta, jogar bola, patins, etc.). E, a última delas, a zona de desenvolvimento potencial refere-se à capacidade das crianças cumprirem tarefas com o auxílio de adultos ou companheiros mais hábeis. Sendo que essa está sempre em movimento constante entre um nível e outro. (VYGOTSKI, 1994).

Segundo Galvão (1995), o teórico francês Henry Wallon também propõe estágios de desenvolvimento, todavia não é favorável a ideia de que a criança cresce de forma linear. O desenvolvimento humano é marcado por vários momentos de tensão e, tanto a criança quanto o adulto, não são capazes de se desenvolver sem tê-los. Pois, é através destes que a criança se desenvolve internamente e, para Wallon, cada estágio constitui-se de uma maneira específica de interação com o outro, sendo assim, um desenvolvimento conflituoso.

O pensamento é abastecido pela cultura e pela linguagem, de elementos que o farão aprimorar-se. Existe uma flexibilidade muito grande no referente à cognição social, não existindo um processo linear no desenvolvimento, sendo este totalmente descontínuo e, devido a isso, sofre inúmeras tensões, rupturas, tal qual oscilações que tendem ao crescimento. (GALVÃO, 1995).

Outro teórico que revolucionou sua época, através de seus estudos sobre o desenvolvimento humano foi Sigmund Freud. Para ele o corpo é a fonte básica de toda experiência mental. Freud (*apud* COELHO Jr., 2001) discorre a respeito do desenvolvimento humano, exaustivamente e, o divide em cinco fases distintas. A primeira delas é denominada de Fases Psicosssexuais do desenvolvimento. As transformações que irão ocorrendo desde que a criança é um bebê até tornar-se um adulto são marcantes quanto ao que é desejado e a maneira como estes desejos são satisfeitos. As alterações nas formas de gratificação, bem como das áreas físicas, são elementos básicos na descrição de Freud nas respectivas fases do desenvolvimento. O autor faz uso de termo fixação para delinear o que ocorre quando uma pessoa não avança normalmente de uma a outra permanecendo submersa em uma fase particular.

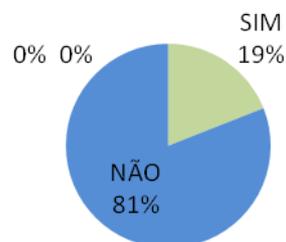
Feitas resumidamente algumas explicações das fases de desenvolvimento infantil e algumas teorias que abrangem o tema, a seguir está exposto o levantamento obtido pelas entrevistas bem como a análise dos mesmos. E na sequência são propostas algumas atividades que se entende que trariam muitos benefícios tanto para os funcionários quanto para a empresa, pois só ao se auto-compreender é que as pessoas compreendem seu meio, e farão desse meio um lugar melhor.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS QUESTIONÁRIOS

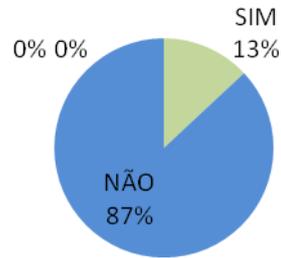
Após a pesquisa bibliográfica sobre a Pedagogia Empresarial e as fases de desenvolvimento infantil, o desafio era obter elementos que pudessem relacionar essas duas áreas. Para isso, elaborou-se um questionário que envolvia aspectos da infância dos entrevistados com suas situações de trabalho na empresa. A intenção era recolher dados que pudessem dar algum subsídio para alinhar as duas áreas.

Foram entregues 30 entrevistas aos funcionários da empresa. Obteve-se um retorno de 16. A seguir apresentam-se os percentuais relativos a cada questão seguidos da análise das mesmas.

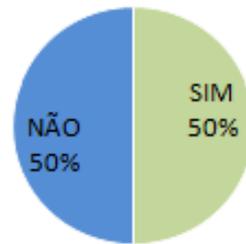
1- A profissão que você exerce atualmente corresponde àquela que você gostaria de ser quando criança?



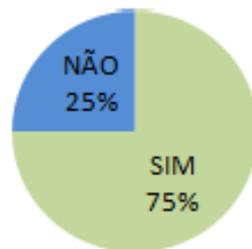
2- Você foi influenciado por alguém, na infância ou adolescência, para seguir sua carreira profissional?



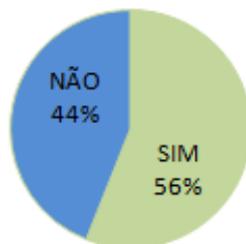
3- Você já sofreu algum tipo de crítica por seguir esta profissão?



4- Você se sente satisfeito profissionalmente?



5- Se você pudesse, escolheria outra profissão?



Ao analisar os dados obtidos pode-se dizer que a maioria dos entrevistados não seguiu a profissão que queria ser quando criança, e dentre os motivos, as pessoas citaram que quando criança se imagina exercendo diversas profissões, e que no percurso cotidiano acontecem muitos fatos que vão interferindo nas escolhas profissionais, que na maioria das vezes não estavam nos planos. A necessidade de se sustentar, como dito por um dos entrevistados, é maior que o sonho de criança. Aqui pode-se fazer uma crítica à ideia da meritocracia, ainda tão forte na sociedade, de que é só a pessoa se esforçar que consegue o que quer. Pode-se perceber que a questão da meritocracia é muito questionável dependendo do contexto social e das situações que ocorrem na vida das pessoas, muitas vezes é mais do que uma simples questão de esforço.

A maioria dos entrevistados não foram influenciados na escolha de sua profissão. Os 13% que foram, relatam influências dos pais, ou pelo fator necessidade de ter uma fonte de renda. Quanto às críticas em relação à escolha profissional, o resultado mostrou que metade recebem críticas e metade não. Os relatos de quem sofre críticas estão relacionados à pouca remuneração, e pouco reconhecimento, também sobre a profissão escolhida não ter campo em cidade pequena.

A maioria dos entrevistados, 75% se sente satisfeito profissionalmente, pelo reconhecimento ou pela questão salarial. Os que não se sentem satisfeitos 25%, relatam falta de reconhecimento, e abertura para novas ideias, ou questões salariais.

O número de entrevistados que trocariam de profissão pode dizer muito sobre o objetivo deste trabalho, pois 56% das pessoas escolheriam outra profissão, dentre as profissões relatadas pode-se fazer um link com aquelas que eles sonhariam em ter, seja por suposto reconhecimento, ou fazer o que gostam. Os outros 44% que não trocariam dizem que não têm interesse em trabalhar em outra área. O número de pessoas que trocariam de profissão demonstra que o pedagogo empresarial poderia fazer uma grande diferença tanto na qualidade de vida quanto no rendimento da empresa, pois pessoas que se sentem satisfeitas no que fazem, rendem muito mais.

Na questão do desenvolvimento infantil, fica muito subjetivo fazer uma análise do que aconteceu durante os estágios de desenvolvimento infantil para que as pessoas escolhessem sua profissão. Mas para pedagogia empresarial, essa entrevista tem um material repleto de questões interessantes. Primeiro em melhorar os números relativos à escolha, ou troca de profissão. Ao desenvolver um trabalho na empresa, o pedagogo poderia criar um espaço de escuta e atividades que fizessem com que as pessoas buscassem compreender como o ser

humano e a sociedade (família, escola) atuam no seu desenvolvimento, e com essa maior compreensão de si, e de como o eu se relaciona com os demais, criar um ambiente que estimule a pessoa ou a compreender que essa é mesmo sua profissão, ou buscar alternativas para realmente fazer o que gosta. As duas partes ganham com isso, tanto e principalmente a pessoa, quanto a empresa, que terá funcionários mais cientes de suas escolhas, que se conheçam e se dediquem mais ainda no que realizam.

#### **4.1 Sugestões de atividades**

Dentro da perspectiva desta pesquisa podem ser sugeridas as seguintes atividades que proporcionariam uma melhora no entendimento do ser consigo mesmo, do ser com o grupo, e do ser com a empresa que ficaria mais harmonizada e obteria melhorias significativas em seu desempenho.

- entrevistas com os funcionários, no intuito de interpretar os caminhos que os fizeram estar onde estão;
- investigar o período dos estágios de desenvolvimento de cada um dos funcionários, a fim de obter dados para futuras interpretações;
- proporcionar momentos recreativos, para integração e relaxamento, assim além dos funcionários desligarem um pouco das tarefas, conheceriam melhor seus colegas de trabalho e fariam laços mais fortes dentro da empresa;
- indicar leituras e atividades de escrita, de acordo com as necessidades de cada um, pois a partir das investigações anteriores o pedagogo pode observar quais angústias ou necessidades o funcionário possui, que com uma simples leitura de compreensão e interpretação da sociedade e das questões humanas podem ser solucionadas;
- dinâmicas de grupo, coordenação de equipes no desenvolvimento de projetos, auxílio na definição de políticas voltadas ao desenvolvimento humano, consultorias, etc. Há uma ampla gama de atividades que o pedagogo pode tanto aplicar, quanto sugerir ou auxiliar dentro da empresa.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Reiterando-se a dificuldade de alinhar a educação infantil com a pedagogia empresarial, pode-se dizer que apesar dessa dificuldade, percebeu-se que uma das críticas em

relação à educação escolar que é comum de se ouvir, que a escola não prepara para a vida, com autonomia, mas prepara para o trabalho. A questão que vem à tona é se é possível pensar uma vida sem trabalho no atual modelo econômico no qual se vive? Quando se observa que a maioria dos entrevistados não seguiu a profissão que sonhava quando criança, valeria realizar um trabalho mais aprofundado com cada um, de descobrir que situações os levaram a seguir a carreira que atuam. A partir desse levantamento poder-se-iam indicar atividades que fizessem a pessoa compreender situações de vida e evolução do ser humano que conseqüentemente o fariam entender como a sociedade funciona e/ou funcionaria dependendo das escolhas dos próprios seres humanos.

Essa pesquisa demonstrou também que a maioria das pessoas trocava de profissão, mas por que trocava? Essa seria outra investigação mais aprofundada que valeria a pena realizar. Como instigação poder-se-ia questionar aqui principalmente a influência de certas esferas sociais que valorizam algumas profissões em detrimento de outras? O status social ocasionado por determinadas profissões? Mas isso são apenas alguns questionamentos pois não se adentraram essas questões mais aprofundadas, que podem servir como ponto de partida para outras pesquisas.

O profissional que tem essa função dentro da empresa, de fazer investigações sobre desenvolvimento humano, educação e sociedade, e propor atividades de intervenção com vistas à melhoria do andamento tanto dos indivíduos, quanto do grupo e da empresa sem dúvida é o pedagogo empresarial. Certamente existem muitos pontos que foram sendo discutidos por estes pesquisadores, pois uma investigação leva à outra. Inclusive questões próprias da valorização pessoal como profissionais pedagogos e a satisfação em fazer o que se faz cruzaram os pensamentos. Mais do que necessária, a valorização da pedagogia passa pela própria autorrealização dos pedagogos, que ao se valorizarem e mostrarem auto-reconhecimento estarão contribuindo não só com a profissão pedagogo, mas como demonstrado do decorrer deste texto, para inúmeros outros setores e profissões da sociedade.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcus Garcia de. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **O que é Educação**. 1ª. Ed. Brasiliense, 1981.

COELHO Jr. Nelson Ernesto. **A noção de objeto na psicanálise freudiana**. Ágora (RJ) vol.4 n.2. Rio de Janeiro Julho/Dez. 2001.

GALVÃO, Izabel. **Henri Wallon, uma concepção dialética do desenvolvimento infantil.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

LELOUP, J. Y. **O corpo e seus símbolos: uma antropologia essencial.** Petrópolis: Vozes, 1998.

MORO, Maria Lucia Faria. **Aprendizagem Operatória: A Interação Social da Criança.** Curitiba: Cortez. 1987.

NAVARRO, Mariana S. **O Brincar na Educação Infantil.** Trabalho apresentado IX Congresso Nacional de Educação – EDUCERE e III Encontro Brasileiro de Psicopedagogia, PUC/PR, 26 a 29 outubro 2009.

PAIM, Amanda Batista **Pedagogo na Empresa: Uma contribuição para a formação contínua do trabalhador.** Monografia. UNICAMP-CAMPINAS, 2012.

VASCONCELLOS, M.D.F.B. **As Fases Do Desenvolvimento Da Criança De 0 a 6 Anos.** Disponível em: <http://br.monografias.com/trabalhos-pdf/fases-desenvolvimento-crianca/fases-desenvolvimento-crianca.pdf>. Acesso em 02/09/2015.

VYGOTSKY, L.S. **A Formação Social Da Mente: O Desenvolvimento Dos Processos Psicológicos Superiores.** Tradução De José Cipolla Neto, Luis Silveira Menna Barreto E Solange Castro Afeche – 5ª Edição. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

WADSWORTH, B. J. **Inteligência e Afetividade da Criança na Teoria de Piaget.** 5ª ed. São Paulo: Pioneira. 1997.