



Instituto de Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai – IDEAU



# REI

REVISTA DE EDUCAÇÃO DO IDEAU

Vol. 10 – Nº 22 - Julho – Dezembro 2015

Semestral

ISSN: 1809-6220

*Artigo:*

## **PRÁTICAS HUMANAS EM AMBIENTES EMPRESARIAIS**

*Autores:*

BOTTON, Marcia Zani<sup>1</sup>

PIVA, Jaíne<sup>2</sup>

SLAVIERO, Angelice<sup>3</sup>

VICENZI, Carla<sup>4</sup>

GEMPKA, Suzana<sup>5</sup>

DE GÓIS, Anelisa<sup>6</sup>

DOS SANTOS, Gisiane<sup>7</sup>

KOHN, Cristiane<sup>8</sup>

BAMPI, Jéssica<sup>9</sup>

COSTA, Gisele Maria Tonin da<sup>10</sup>

---

<sup>1</sup> Professora da Faculdade IDEAU- Getúlio Vargas-RS e coordenadora do Projeto de Aperfeiçoamento Teórico e Prático – Pedagogia VI [marciabotton@ideau.com.br](mailto:marciabotton@ideau.com.br)

<sup>2</sup> Professora da Faculdade IDEAU- Getúlio Vargas-RS e co-orientadora do Projeto [jainepiva@ideau.com.br](mailto:jainepiva@ideau.com.br)

<sup>3</sup> Professora da Faculdade IDEAU- Getúlio Vargas-RS e co-orientadora do Projeto [angelice@ideau.com.br](mailto:angelice@ideau.com.br)

<sup>4</sup> Professora da Faculdade IDEAU- Getúlio Vargas-RS e co-orientadora do Projeto [carlavicenzi@via-rs.net](mailto:carlavicenzi@via-rs.net)

<sup>5</sup> Acadêmica do curso de Pedagogia VI IDEAU [suzana.gempka@hotmail.com](mailto:suzana.gempka@hotmail.com)

<sup>6</sup> Acadêmica do curso de Pedagogia VI IDEAU [anelisadegois@gmail.com](mailto:anelisadegois@gmail.com)

<sup>7</sup> Acadêmica do curso de Pedagogia VI IDEAU [gisiane\\_dossantos@hotmail.com](mailto:gisiane_dossantos@hotmail.com)

<sup>8</sup> Acadêmica do curso de Pedagogia VI IDEAU [cristiane.kohn@hotmail.com](mailto:cristiane.kohn@hotmail.com)

<sup>9</sup> Acadêmica do curso de Pedagogia VI IDEAU [Jéssica\\_bampi90@hotmail.com](mailto:Jéssica_bampi90@hotmail.com)

<sup>10</sup> Orientadora. Pedagoga, Especialista em Planejamento e Gestão da Educação, Mestre em Educação.

Coordenadora e professora do Curso de Pedagogia/Psicologia da Faculdade IDEAU; Orientadora Pedagógica; professora de cursos de pós-graduação. Endereço: Jacob Gremmelmaier, 636, apto: 401, centro –Getúlio Vargas/RS Cep: 99900-000 [gisele@centereletronica.com.br](mailto:gisele@centereletronica.com.br)

## PRÁTICAS HUMANAS EM AMBIENTES EMPRESARIAIS

**RESUMO:** O presente artigo busca refletir sobre a formação e atuação do pedagogo no ambiente empresarial. Através da atividade proposta no Projeto Teórico-Prático do curso de Pedagogia da Faculdade IDEAU, é possível aprofundar conhecimentos sobre diferentes áreas de atuação do pedagogo, além da escola. Nesse texto fundamenta-se sobre a Pedagogia Empresarial. O artigo foi elaborado através de pesquisa bibliográfica que envolve a temática do ambiente empresarial, seguido de uma atividade prática que resultou na aplicação de questionário com a Psicóloga que exerce a função de treinar e qualificar pessoas na execução de tarefas de trabalho em uma empresa de grande porte da cidade de Getúlio Vargas-RS. O resultado obtido com a coleta de dados através da entrevista foi satisfatório, pois abrangeu inúmeras expectativas das acadêmicas, sendo que a teoria pesquisada e a prática aplicada se complementaram no processo da construção de conhecimentos, pois ambas partes estão voltadas ao trabalho da valorização do capital humano. Além disso, foi destacada a necessidade dos empresários valorizarem ainda mais os profissionais que trabalham com a formação humana. O pedagogo é um profissional que possui caráter dinâmico, pois através do ato de observar e avaliar, ele sabe encontrar possíveis soluções para resolver problemas, colocando o ser humano no centro de suas atenções e do seu trabalho.

**Palavras-chave:** Aprendizagem. Capital humano. Empatia. Relações interpessoais.

**ABSTRACT:** This article search reflect about the formation of pedagogue on business environment. Through the in proposal the activity of the project Theoretical - Practical course of Pedagogy of the Faculty IDEAU it is possible to deepen knowledge on different areas of pedagogue performance, in addition to school. This text is based about Business Pedagogy. The article was elaborate through the research bibliography what it involves an theme of business environment, following in a activity practice what resulted at application in a interview with the Psychologist what exercises the function in train and qualify peoples at execution in task in a company in large city of Getúlio Vargas - RS. The results obtained from data collection through interview was satisfactory as it covered many expectations of academic, with the researched theory and applied practice is complemented in the process of construction of knowledge, as both parties are focused on the work of appreciation human capital. In addition, the need of entrepreneurs was highlighted even more to value the professionals who work with human development. The pedagogue is a professional who has dynamic character through the act of observing and evaluating knows how to find possible solutions to solve problems, putting the individual at the center of their attention and their work.

**Keywords:** Learning - Human capital - Empathy - Interpersonal relationships.

### 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Pedagogia Empresarial traz inúmeros questionamentos, reflexões e desafios por ser uma prática não muito comum dentro das empresas. O seu estudo baseado em teorias e práticas pode proporcionar uma visão mais ampla em relação ao trabalho do pedagogo empresarial. A prática com atividades humanísticas traz inúmeros benefícios para os funcionários de diversos setores empresariais, pois o capital humano precisa ser valorizado, proporcionando maior satisfação pessoal e o melhoramento entre as relações interpessoais, aumentando os potenciais produtivos.

Neste artigo procura-se refletir acerca da Pedagogia Empresarial, da hierarquia, dos sistemas de regras trabalhistas dentro das empresas, da atuação do pedagogo nesse ambiente de trabalho e das possíveis mudanças e benefícios que a Pedagogia Empresarial pode abranger

dentro de uma empresa. Foi proposto às acadêmicas do curso de Pedagogia da Faculdade IDEAU de Getúlio Vargas-RS, a aplicação de uma entrevista no setor de Recursos Humanos de uma empresa da cidade. A psicóloga foi a pessoa entrevistada que compartilhou suas experiências de trabalho, enriquecendo o contexto de aprendizagem das acadêmicas. O trabalho prosseguiu com a produção de um artigo baseado numa pesquisa bibliográfica e os resultados obtidos foram apresentados à banca avaliadora do projeto.

Espera-se através deste trabalho orientar pedagogos empresariais, setores de Recursos Humanos (RH) e empresários que queiram aderir a Pedagogia Empresarial, sendo possível agregar inúmeros benefícios econômicos e sociais dentro das empresas. O projeto foi intensamente refletido pelas acadêmicas que associaram os conhecimentos teóricos da Pedagogia aplicada às crianças nas escolas com a Pedagogia Empresarial direcionada aos adultos, propondo metodologias educativas em um novo ambiente profissional.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Referencial Teórico**

#### **2.1.1 Pedagogia empresarial**

O curso de Pedagogia forma educadores que podem atuar em diferentes áreas e desenvolver inúmeras atividades em diversos ambientes como na educação infantil, anos iniciais do ensino fundamental, gestão educacional, setores de planejamento, ONGs, empresas, hospitais, Lar do Idoso, EJA e na APAE. O pedagogo deve atuar de forma humanística e precisa ter um olhar estratégico para resolver situações de conflitos, sendo um pesquisador, gestor e mediador no processo de ensino-aprendizagem.

A Pedagogia é responsável por construir diversos conhecimentos e desenvolver a criticidade, formando pessoas aptas à exercerem a cidadania através de uma aprendizagem significativa. Rompem-se preconceitos de que a Pedagogia é uma área de trabalho que envolve somente o espaço escolar. Ela abrange inúmeras demandas na sociedade, através das práticas que envolvem o ser humano e a sua importância na construção de um mundo melhor.

[...] O curso de Pedagogia deve formar o pedagogo stricto sensu, isto é, um profissional qualificado para atuar em vários campos educativos para atender demandas sócio-educativas de tipo formal e não-formal e informal, decorrentes de novas realidades- novas tecnologias, novos atores sociais, ampliação das formas de lazer, mudanças nos ritmos de vida, presença dos meios de comunicação e informação, mudanças profissionais, desenvolvimento sustentado, preservação

ambiental- não apenas na gestão, supervisão e coordenação pedagógica de escolas... (LIBÂNEO, 2005, p.38-39).

O curso de Pedagogia oportuniza profissionais que queiram ingressar em um novo campo de trabalho: a Pedagogia Empresarial. Ela permite que o pedagogo exerça a sua prática profissional dentro das empresas, esta medida surgiu a partir da necessidade de formar pessoas para o mercado de trabalho no Brasil. O pedagogo exerce o seu trabalho no setor de Recursos Humanos, sendo responsável pela orientação dos funcionários em suas tarefas produtivas e nas vivências dentro das empresas.

No mesmo setor de trabalho, cabe ao pedagogo realizar oficinas, palestras, reuniões, seminários, promover cursos de qualificação profissional, abordar questões de relacionamento interpessoal e realizar dinâmicas em grupo, gerando mais qualidade e produtividade no trabalho. O pedagogo precisa ter um olhar flexível para perceber quais são as maiores dificuldades da empresa, desenvolvendo estratégias que atendam às necessidades da mesma, sem grandes desperdícios de tempo e dinheiro (ALMEIDA E COSTA 2012).

Na atualidade, fala-se da importância de um profissional que saiba desenvolver projetos de educação e reeducação, pois o mercado de trabalho precisa de pessoas competentes naquilo que fazem, que tenham atitudes próprias e que não façam somente as tarefas propostas pelo chefe, mas que saibam trabalhar em equipe: “Nesta perspectiva, a pedagogia empresarial se ocupa basicamente com conhecimentos, as competências e habilidades e as atitudes diagnosticadas como indispensáveis/necessários da melhoria da produtividade” (RIBEIRO, 2010, p.11).

O pedagogo possui um grande campo de atuação profissional e uma delas é a área empresarial, em que as organizações trabalhistas estão envolvidas com pessoas. Sua função é de preparar os funcionários para serem competentes no trabalho, fazendo com que as empresas cresçam e mantenham a sua estabilidade econômica.

### **2.1.2 O sistema de trabalho nas empresas**

Em tempos de constantes mudanças, ainda é comum nas empresas a prática do trabalho sistematizado e da falta de diálogo. As pessoas ficam submissas às ordens, punições e se não atingem as metas produtivas, são demitidas e entram na fila do desemprego. Entre diversas questões que continuam refletindo nas metodologias de trabalho aplicadas em determinadas empresas, a exploração do trabalho humano abranje inúmeros questionamentos sobre o desenvolvimento econômico do Brasil. “Apesar de certa obviedade decorrente da

inegável importância do uso da palavra falada e seu peso nas relações interpessoais, pouco os executivos sabem a respeito do uso da palavra e do lugar que a fala ocupa na vida dos homens” (FREITAS, 2006, p.145).

A Revolução Industrial exemplifica o trabalho desumano que acelerou crescimento do mercado econômico. Os trabalhadores não tinham a oportunidade de frequentarem a escola e eram submetidos à prestação de serviços com a mão de obra mecanicista e as atividades eram repetitivas, fiscalizadas e causavam alienações físicas e psicológicas. As práticas humanísticas eram restritas no ambiente de trabalho e o objetivo principal era lucrar pela mão de obra e a venda de mercadorias mais baratas. Isso atribuiu às pessoas um grande poder de compra, aumentando a exploração do trabalho, enriquecendo os empresários da época. O meio ambiente também foi agredido através da retirada da matéria-prima em grande quantidade que era convertida em produtos industrializados (SIQUEIRA 2004).

Os direitos trabalhistas conquistados por meio de lutas históricas nem sempre estão presentes nos locais de trabalho e são omitidos aos trabalhadores pela falta de empatia e resistência psicológica de empregadores. A falta de conhecimento por parte dos funcionários, faz com que não haja transformações e melhorias no ambiente de trabalho. As pessoas passam um grande período da vida trabalhando e, quando submetidas a desgastes físicos e psicológicos constantes adoecem precocemente (JOB, 2003).

A desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, que são eliminados cotidianamente em quase todas as partes do mundo onde há produção industrial e de serviços; o aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; a precarização e terceirização da força humana que trabalha; a destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria, ou mesmo em um “sindicalismo de empresa” (ANTUNES, 1999, p.53).

A divisão do trabalho, a desvalorização do trabalhador e a qualificação desfragmentada da mão de obra, faz com que o ambiente empresarial torne-se pouco harmonioso, pois não há o trabalho em equipe, um importante fator no rendimento e na qualidade da produção. Quando a demanda empresarial exige mais produção em menos tempo, as pessoas trabalham muito além das suas próprias capacidades e acabam gerando grandes economias nas folhas de pagamento das empresas (CASTELO BRANCO, 2008).

Por mais que as pessoas lutam pela igualdade de direitos, há diferenças nas remunerações de salários entre homens e mulheres, embora ambas as parte exerçam as mesmas funções e a mesma carga horária de trabalho. Além disso, os argumentos que são utilizados em relação as competências e habilidades dos trabalhadores que, muitas vezes são

consideradas de caráter insuficiente pelos empregadores, consolidam-se em demagogias, destruindo a autoestima dos que trabalham (SANTOS, 2012).

Mas entre os aspectos negativos citados e possíveis de serem mudados, é preciso ressaltar que, mesmo assim, a industrialização exerce um importante papel na sociedade. O progresso do campo e da cidade, os avanços tecnológicos, a geração de impostos através da produção e da comercialização dos produtos, estão diretamente ligados ao desenvolvimento econômico do nosso país. Para que aconteçam mudanças significativas no meio empresarial é necessário despertar nos empresários e demais administradores um duplo olhar empreendedor que não gere apenas grandes lucros, mas que valorize o ser humano, tratando-o com dignidade.

Pode-se entender por empreendedorismo o estudo voltado para o desenvolvimento de competências e habilidades relacionadas à criação de um projeto técnico, científico ou empresarial. Origina-se do termo empreendedor, aquele que cria, abre e gerir um negócio. “Empreender tem a ver com fazer diferente, antecipar-se aos fatos, implementar ideias, buscar oportunidades e assumir riscos calculados. Mais do que isso está relacionado à busca da auto-realização” (DORNELAS, 2005, p.13).

Desenvolver competências e habilidades nos trabalhadores direcionadas somente às atividades produtivas, favorece a criação de sistemas trabalhistas exclusivos aos interesses econômicos. É preciso haver a oportunidade de crescimento pessoal durante o processo de trabalho. Empresários e administradores que optam pelo empreendedorismo aceitam mudanças, ideias e opiniões, sem discriminar sua origem, sejam elas provenientes dos gerenciadores ou dos demais trabalhadores. No ambiente de trabalho todas as opiniões precisam ser aceitas e analisadas, pois é preciso buscar outros tipos de experiências nas pessoas (GONÇALVES, 2009).

As grandes transformações acontecem através da humildade, da atitude em aceitar as mudanças e da coragem de experimentar novas experiências. Espera-se que o histórico da industrialização seja substituído em práticas mais humanas, sendo que, através da Pedagogia Empresarial o pedagogo possa exercer o seu trabalho e juntamente com os demais colaboradores buscar por inovações, usufruir dos benefícios, progredir com dignidade, implantar o respeito mútuo entre colegas, valorizar as pessoas e suas diferenças e aprimorar sempre mais os relacionamentos nos ambientes de trabalho (PAIM, 2012).

### **2.1.3 Ações do pedagogo nas empresas**

A Pedagogia Empresarial melhora a qualidade de vida dos trabalhadores e prioriza o capital humano dentro das empresas. Investir somente em maquinários e tecnologias, torna-se insuficiente na obtenção de lucros vantajosos. É preciso intervir com técnicas que não estejam voltadas apenas à transmissão das regras vigentes na empresa, mas promover o desenvolvimento humano, melhorar as relações interpessoais e a autoestima dos funcionários, resultando em maiores rendimentos nas atividades (FREYBERGER, 2005).

Nesse cenário, encaixa-se o pedagogo. Pouco conhecido em ambientes não escolares, traz consigo o cumprimento de tarefas primordiais nas empresas. Por ser considerado complexo, o ato de educar um grupo de pessoas adultas para aceitação da diversidade e da individualidade de cada um, o pedagogo é um profissional capacitado para educar e fazer grandes transformações mediante o seu trabalho.

Desenvolver pessoas não é apenas dar-lhes informação para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e destrezas e se tornem mais eficientes naquilo que fazem. É, sobretudo, dar-lhes a formação básica para que elas aprendam novas atitudes, soluções, ideias, conceitos e que modifiquem seus hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes naquilo que fazem. Formar é muito mais do que simplesmente informar, pois representa um enriquecimento da personalidade humana (CHIAVENATO, 1999, p.90).

O pedagogo deve saber avaliar e organizar projetos, aceitando as ideias dos funcionários e ajudá-los na descoberta dos seus próprios potenciais, formando uma cultura institucional que atenda as suas necessidades. Pode-se instituir de uma maneira sadia a competitividade de saberes e habilidades no trabalho, proporcionando trocas de ideias, elevando níveis de conhecimentos. Assim, é possível melhorar os comportamentos e a personalidade das pessoas. É preciso lembrar que: não há necessidade de prejudicar alguém, mas a curiosidade pode ser instigada para despertar vontades e novas aprendizagens na profissão e na vida. Orientar para o respeito e o diálogo, traz a percepção de que ninguém é superior ao outro, mas que cada um é capaz de dar o melhor de si naquilo que faz (PRADO, SILVA E CARDOSO, 2013).

A qualidade de serviços prestados nas empresas precisam abranger outras necessidades dos trabalhadores. A maioria das grandes empresas possuem locais apropriados que atendem os familiares com profissionais adequados à cada situação. Os filhos dos funcionários frequentam a escola de educação infantil dentro das empresas, permitindo que os pais fiquem perto deles enquanto são mais pequenos. As mães também podem amamentar seus filhos por mais tempo para que eles cresçam com mais saúde.

Cabe ao pedagogo, por exemplo, a ajuda à colocação dos filhos dos funcionários nas escolas, bem como procurar parceria locais para oferecer serviços diversos de interesse dos funcionários, tais como creches, atendimento pediátrico, atendimento psicológico, atendimento ao idoso, assessoria jurídica, assessoria do planejamento financeiro, academias de ginástica etc., assim como agendar cursos e palestras sobre temas essenciais à vida saudável: atividade física e qualidade de vida, efeitos do fumo sobre o organismo, a prevenção da dependência química, do alcoolismo, hábitos posturais saudáveis, a boa qualidade do ar etc (PASCOAL, 2007, p.98).

Nas pequenas e médias empresas, cabe ao pedagogo organizar o atendimento aos filhos e demais familiares dos funcionários e encaminhá-los aos locais de ajuda profissional fora da empresa. Independente do tamanho de cada organização, é importante aplicar projetos que envolvam a prevenção do alcoolismo, fumo, drogas, cuidados com a higiene e a alimentação saudável, ajudando na prevenção de doenças. Assim, possíveis afastamentos de trabalhadores doentes podem ser evitados (SAMPAIO, 2013).

Quando são proporcionados e compartilhados momentos de conhecimentos, constroem-se saberes em que as empresas, os funcionários e a saúde pública saem beneficiados pela diminuição de possíveis gastos em tratamentos com a saúde. Considerar que, a orientação aos funcionários é uma suposta “perda de tempo” no trabalho, deve fazer parte da hierarquia empresarial do passado. É através da orientação que se arranjam soluções conjuntas aos problemas, garantindo o bem estar de todos (MEDEIROS E RICARDO, 2011).

Para desenvolver um trabalho mais eficiente, é necessário que o pedagogo também desenvolva projetos voltados aos cuidados com o meio ambiente. Essa questão tornou-se um problema social grave e muitas empresas sobrevivem através da poluição ambiental e nem sempre desenvolvem estratégias eficientes que possam amenizar os danos ambientais. O pedagogo é o profissional que precisa ter um olhar dinâmico sobre os fatos e suas adversidades e através disso, promover mudanças envolvendo os funcionários e os empregadores.

Dentre as atividades de caráter externo, a que se reveste de maior importância, é a questão do meio ambiente. Ressalte-se que essa questão não é apenas uma questão de caráter externo. Em sua faceta interna, o pedagogo pode elaborar projetos visando motivar os funcionários a preservar a natureza. Um código de defesa ambiental pode ser criado e nele podem ser definidos os princípios ambientalistas que devem ser respeitados (PASCOAL, 2007, p.98).

O desenvolvimento de projetos ambientais nas empresas é um processo eficiente na reparação de danos causados pela ação do homem na natureza, sendo que, o conhecimento

mais aprofundado sobre o tema, faz com que as pessoas se conscientizem em relação aos erros que cometem no cotidiano e partem para soluções consideradas simples, mas muito importantes na preservação do meio natural como: a armazenagem e a classificação correta do lixo, as queimadas em terrenos baldios, o consumismo, a derrubada de árvores e a poluição dos rios. Para isso, podem ser criados panfletos com sugestões conjuntas sobre a preservação ambiental e distribuídos em locais públicos, divulgando o nome da empresa e a ação dos funcionários (PATRIOTA, 2012).

Esta é uma questão de responsabilidade social, portanto cabe a todas as pessoas colaborarem nos cuidados com o meio ambiente. E a Pedagogia Empresarial compromete-se com esta prática, levando seus ensinamentos muito além da sala de aula, aperfeiçoando os saberes em pessoas adultas, pois o aprendizado acontece em todos os lugares e em todas as idades, dando continuidade no seu processo de ensino e aprendizagem.

#### **2.1.4 Mudanças e benefícios no ambiente empresarial**

Para desenvolver atividades pedagógicas em uma empresa é necessário que o pedagogo possua conhecimentos mais aprofundados dos comportamentos humanos no contexto corporativo, pois a sua atuação está totalmente voltada à dimensão humana. As exigências de um novo perfil cidadão, das atuais tendências que inovam o mercado de trabalho e que valorizam não apenas as experiências profissionais, mas também os interesses e atitudes comportamentais; a educação assume um importante papel nas estratégias dinâmicas das organizações, abrindo novos espaços de trabalho, fazendo com que os profissionais da educação sejam mais valorizados (SILVA, COSTA E MOTA, 2014).

Planejar, orientar, acompanhar atividades pedagógicas e viabilizar possíveis intervenções no processo de ensino-aprendizagem são algumas especificidades de caráter do pedagogo nas empresas. É preciso que ele seja um profissional com um olhar atento e investigativo, que promova mudanças significativas e que esteja atualizado nos acontecimentos dentro das organizações, tornando o local de trabalho mais humano.

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 que 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).

É preciso que o pedagogo acompanhe o desenvolvimento humano de forma efetiva, considerando úteis as diferentes habilidades e saberes que as pessoas trazem em sua cultura, podendo envolver a organização como um todo no processo de ensino-aprendizagem. Para que as mudanças sejam mais intensas, ele pode usar as teorias voltadas ao desenvolvimento de novos comportamentos nas pessoas, melhorando as atitudes estereotipadas e os relacionamentos no grupo. É através do conhecimento teórico associado à prática que as pessoas aprendem com mais facilidade a respeitar e valorizar as diferentes ideias, escolhas, opiniões e conseguem se curar dos preconceitos e estigmas da sociedade (ALMEIDA E COSTA 2012).

Para desenvolver um ambiente de trabalho com múltiplas aprendizagens, o pedagogo empresarial pode utilizar como apoio na sua prática a teoria das Cinco Disciplinas que SENGUE (2006) apresenta:

**Pensamento sistêmico:** é a base de sustento do trabalho humano, pois forma um conjunto de ideias nas organizações, construindo uma linha de planejamento coerente com as necessidades locais, visando o progresso através do trabalho não mecanicista.

**Domínio pessoal:** ambas as partes precisam ter o autocontrole e a paciência em situações que envolvem o ambiente de trabalho, sendo essencial ao crescimento pessoal e profissional.

**Modelos mentais:** devem ser quebrados os modelos mentais negativos e os impeditivos através de uma visão inovadora sobre o autopreconceito e o preconceito que a sociedade impõe para delimitar os caminhos do sucesso.

**Visão compartilhada:** surge através de uma ideia individual que é dividida com o grupo, sendo preciso incentivar e fomentar as pessoas na participação de planejamentos, ideias e ações para melhorar o local de trabalho.

**Aprendizagem em equipe:** acontece quando o grupo trabalha em conjunto na contribuição de ideias, na aceitação de outras opiniões, realiza o trabalho em sintonia, possui a tomada de iniciativas, tem atitudes de respeito e compreensão, tem engajamento no trabalho e planeja o que será feito para depois partir à ação.

Considerando as Cinco Disciplinas como ferramentas de liderança e de aprendizagem, acredita-se que dessa forma a valorização da pessoa humana, as relações interpessoais, os trabalhos motivacionais desenvolvidos no grupo e o dia a dia dos trabalhadores nas empresas seja mais produtivo e agradável sendo possível construir novas correntes de aprendizagens.

## 2.2 Metodologia

O Projeto de Aperfeiçoamento Teórico e Prático, teve com objetivo desafiar as acadêmicas na busca de novos conhecimentos, desta vez no ambiente empresarial. Após a apresentação do projeto à turma; partiu-se a uma ação conjunta na construção do trabalho. Com base no conhecimento acadêmico, iniciaram-se as buscas por mais saberes através da relação estabelecida com as disciplinas desenvolvidas no decorrer do semestre, de pesquisas bibliográficas de autores que abordam com mais especificidade a temática da Pedagogia Empresarial para a elaboração do referencial teórico.

Tendo como objetivo principal do projeto a junção da teoria à prática para a obtenção de novos resultados, análise e a aplicação de estratégias para possíveis resoluções de problemas existentes dentro das empresas, sendo que, uma das habilidades profissionais do pedagogo é focar em aspectos positivos e pontos de melhorias no local de trabalho, foi proposto ao grupo que elaborasse um questionário, que posteriormente seria entregue no setor de Recursos Humanos de uma empresa de grande porte da cidade de Getúlio Vargas-RS, para que as acadêmicas tivessem um contato mais direto com o ambiente, ampliando visões da realidade empresarial. O grupo também optou em fazer uma dinâmica com os demais funcionários da empresa.

O questionário foi entregue a uma psicóloga que é a responsável do setor (RH) da empresa. Através desse contato, foram repassadas importantes informações sobre relações interpessoais e profissionais daquele estabelecimento e foi possível chegar no auge do objetivo proposto pelo trabalho, através do seguinte roteiro de perguntas e respostas:

**1- Qual seu nome e sua formação?**

(O nome não foi divulgado para preservar a identidade da pessoa entrevistada). Sou formada em Psicologia e Pós graduada em Gestão de Pessoas.

**2- Quem é responsável pelo setor RH da empresa?**

Eu mesma.

**3- Encontra algumas dificuldades para a realização de suas funções?**

Dificuldade, às vezes, em manter periodicidade em treinamentos, encontrar pessoas com disponibilidade de horário e tempo para melhor desenvolver e qualificar pessoas no ambiente de trabalho.

**4- Como você resolve os problemas que surgem?**

Procuro manter a tranquilidade, avaliar as opiniões das diversas partes, escutar as pessoas envolvidas e procurar promover treinamento prévio ou tomar atitudes que previnam a repetição do problema.

**5- Qual a sua formação para atuar no setor de Recursos Humanos?**

Graduação em Psicologia, Especialista em Gestão de Pessoas, Formação em Coaching, Liderança e Alta Performance.

**6- Na sua opinião, seria importante um pedagogo neste setor?**

Sim, pois treinamento é educação, e ninguém estuda tão bem a educação quanto o pedagogo. Sem esquecer que dentro de qualquer empresa o treinamento é a base para a qualidade, seja de produtos ou serviços.

**7- Qual a contribuição do seu trabalho nos treinamentos?**

Sou eu quem monto e passo a parte teórica, sendo que, na parte prática tem um funcionário do setor com experiência do dia a dia para ensinar juntamente comigo.

**8- Qual a visão que se tem do trabalhador nessa empresa?**

É a chave que faz o negócio funcionar, é ele quem faz o cliente voltar ou não e com isso representa o resultado da empresa.

**9- Como é feito o recrutamento e a seleção de novos funcionários?**

Temos um banco de dados pelo qual efetuamos o recrutamento. A partir disso, liga-se para os candidatos que passam por uma entrevista e testes psicológicos para verificar o perfil. Se necessário, é feita uma entrevista com o líder do setor (em casos de funções específicas).

**10- Quais as habilidades, competências e pré-requisitos mais importantes para um funcionário?**

Para os funcionários, na nossa empresa é importante ter vontade, dedicação, capacidade de atenção e simpatia.

**11- Como são feitos os treinamentos e qual metodologia é usada para capacitar os funcionários dessa empresa?**

Os treinamentos são feitos de forma teórica primeramente e prática em sequência. A parte teórica é feita em slides e a parte prática no próprio ambiente de trabalho.

**12- Quando e como acontecem as capacitações, especializações ou aperfeiçoamento para outros funcionários?**

Na integração do funcionário, na troca de função e quando surgem treinamentos específicos realizados por terceiros (como: AGAS, ABRAS ou Sebrae).

**13- Como e quando é feita a avaliação dos funcionários? Como acontecem as promoções internas?**

Os funcionários são avaliados constantemente e recebem um feedback mensal no momento do pagamento. As promoções ocorrem sempre que uma vaga é oportunizada. Há também promoção salarial, por mérito de cada funcionário, geralmente anual.

**14- Como são feitas as comunicações internas e externas da empresa?**

Diretamente, por treinamentos, reuniões e mural.

**15- Ao longo de sua carreira na empresa qual foi seu maior desafio? Você conseguiu vencê-lo? Aprendeu algo com isso?**

Acredito que o maior desafio é ser justo na avaliação do desempenho das pessoas. Vejo que vencê-lo é uma constante conquista quando se acompanha as pessoas. Aprendi que se deve buscar conhecimento constantemente e que quanto mais observação acompanhamento das pessoas, melhor poderemos atendê-las.

**16- Há quanto tempo trabalha nessa empresa? Durante esse tempo qual foi a situação que mais lhe chamou a atenção? Por quê?**

Trabalho nesta empresa há quatro anos. A situação que mais me chamou a atenção foi o momento da crise econômica, onde na empresa foi encarada com olhos de resiliência, união e otimismo.

**17- Como é o seu relacionamento com os demais funcionários da empresa? Você costuma visitar todos os setores com frequência?**

Ao meu ponto de vista é bom, procuro resolver e facilitar a vida de todos, mas mantendo respeito aos valores e regras. Sim, frequento todos os setores diariamente ou a cada dois dias.

**18- De que maneira a sua formação contribui para a sua prática na área de gestão de pessoas?**

Contribui através do estudo do comportamento e das competências das pessoas, bem como a criação de estratégias e processos para o bem estar e a melhoria contínua.

**19- Como você acha que um pedagogo deve se portar na empresa? Acha que existe um modelo a ser seguido, ou é de extrema importância para o mundo dos negócios inovar?**

Acredito que deve haver um equilíbrio entre o que a empresa espera e a inovação. O estudo constante é a base para a melhoria, o bom senso é a qualidade do desempenho profissional.

**20- Você aconselha aos formandos de pedagogia que façam uma especialização para trabalharem com empresas?**

Sim, não só pedagogia, mas qualquer formação deve constantemente especializar-se, pois a graduação é generalizada e a especialização permite uma troca de ideias mais focada para determinado objetivo.

**21- Sabemos que cada dia mais, a concorrência e o mercado de trabalho estão**

**exigindo pessoas mais bem preparadas. Quais são as suas dicas para ir bem a uma entrevista de emprego?**

O primordial é se comportar tal qual você considera que seja o ambiente profissional, ser sincero em suas qualificações e demonstrar seus planos e sonhos. De nada adianta se preparar para a entrevista se não conseguir seguir durante a jornada de trabalho o que apresentou. A postura profissional e a coerência de fala e prática são as principais dicas para se dar bem na entrevista, entendendo que não basta conseguir um emprego, tem que se conseguir o emprego que desafie e satisfaça

Quando a psicóloga entregou o questionário respondido, o grupo fez uma análise conjunta das respostas. Para complementar o trabalho, as acadêmicas realizaram uma atividade prática na empresa, envolvendo alguns funcionários de todos os setores da empresa sendo uma dinâmica em grupo chamada de: “*Dinâmica do companheirismo*” que iniciou com a distribuição de bombons, cada participante recebeu um bombom de sabor diferente (sabor “A” e sabor “B”). Após receberem os bombons, os participantes foram orientados a definirem uma palavra relacionada com o companheirismo e o trabalho em equipe.



**Foto 1:** início da dinâmica



**Foto 2:** continuação da dinâmica



**Foto 3:** conclusão da dinâmica

Dando continuidade à dinâmica, os participantes do sabor “A” iniciaram a troca da palavra escolhida com os colegas do sabor “B” através da frase: “Este bombom representa (...), você gostaria de trocar?” O participante do sabor “B” que foi desafiado a fazer a troca, por sua vez, dá a sua resposta (sim ou não) e sugere trocar a sua palavra com seu colega do sabor “A”. Havendo a concordância, eles também trocariam o bombom. Após esse processo, os participantes foram orientados a retirarem a embalagem do bombom, porém de uma maneira diferente da habitual (naquele momento eles foram observados se pediriam ajuda ou não ao colega). O bombom deveria ser segurado com a mão esquerda nas costas e não

poderiam utilizar a mão direita para retirar a embalagem (na contagem do tempo de 1 a 10 feita pelas acadêmicas), sendo que, todos circularam pela sala. Após o término do tempo os participantes pararam de se movimentar e foi verificado se eles conseguiram abrir o bombom. Quem não conseguiu executar a tarefa sozinho, percebeu que pedindo auxílio ao colega, conseguiria abrir o bombom, sendo esse o objetivo principal da dinâmica: o trabalho em equipe.

### **3 RESULTADOS E ANÁLISE**

A coleta de dados através do questionário trouxe aspectos relevantes em relação as práticas humanas nos ambientes de trabalho. No entanto, percebeu-se a dificuldade da empresa em encontrar profissionais adequados e com tempo disponível para ajudar a psicóloga no treinamento e na qualificação de pessoas. Através das respostas do questionário, foi perceptível a preocupação da empresa em manter o bem estar dos funcionários, em possuir uma profissional da área das ciências humanas responsável na orientação dos funcionários com a aplicação da teoria, para então observar devidos comportamentos na prática diária, nas funções trabalhistas. Ficou evidente que o seu trabalho ajuda no crescimento da empresa, pois a psicóloga presta serviço com seriedade e competência e se preocupa em ser justa na avaliação dos funcionários.

O uso de diferentes estratégias na empresa possibilita a motivação das pessoas naquele espaço. Exemplo disso, é o *feedback* mensal feito no dia do pagamento do salário dos funcionários, permitindo que eles sejam avaliados sem agressões psicológicas através de um diálogo técnico, lhes permitindo o conhecimento dos aspectos positivos que possuem e dos pontos de melhorias pessoais e profissionais que podem adquirir.

A aceitação e a avaliação de diferentes opiniões na empresa é uma maneira do funcionário se sentir mais útil, contribuindo ainda mais no desenvolvimento empresarial, pois a pessoa quando se sente valorizada consegue produzir bem mais através da motivação. Essa prática não possui custos financeiros, apenas uma pequena parcela de tempo para que as pessoas possam opinar, usando simples estratégias como a aplicação de questionários ou de rodas de conversas em reuniões. Assim é possível chegar a um consenso de mudanças e melhorias no local de trabalho com mais facilidade e eficiência.

A psicóloga também destaca no questionário a questão da dedicação, atenção e simpatia que o funcionário deve ter no trabalho. Sem esses requisitos como base fundamentadora na prestação de serviços, a empresa não progride suficientemente para ter

condições financeiras de reverter parte do seu lucro em novos benefícios aos funcionários. Não basta as empresas considerarem o funcionário como a peça principal no seu desenvolvimento, destacando a sua importância no funcionamento do negócio. É preciso que ele cumpra suas obrigações trabalhistas independentemente da situação financeira que a empresa se encontra, respeitando o local de trabalho como um todo.

Com a aplicação da dinâmica e o resultado obtido, ficou nítido que os conhecimentos teóricos influenciam na prática. Os participantes demonstraram carinho, atenção e respeito pelos colegas. O objetivo da atividade na empresa era de mostrar a importância do trabalho em equipe e que esse exige a força de vontade, o dinamismo, a compreensão e a união entre colegas, sendo que, o trabalho fragmentado impossibilita o crescimento pessoal, profissional e empresarial. Isso foi apenas reforçado aos funcionários da empresa, pois desde o início, eles demonstraram muito conhecimento teórico e prático sobre o assunto. Percebeu-se que eles são felizes no que fazem e que não há tratamentos diferenciados entre os setores de trabalho pois todos participam, opinam e dialogam uns com os outros.

Através do diálogo teoria e a prática na empresa, é evidente que o psicólogo e o pedagogo possuem funções profissionais paralelas, sendo que, a ação do psicólogo está direcionada na orientação de pessoas e na resolução de conflitos e, a ação do pedagogo se direciona na educação e possível prevenção de conflitos. A função primordial destas duas áreas é de trabalhar com pessoas, tanto na formação pessoal, profissional e social, tornando os sujeitos mais conscientes e responsáveis em todos os espaços que ocupam, ampliando o conceito de cidadania.

A empresa investe no capital humano, pois procura qualificar, orientar, dialogar, escutar, avaliar e observar as pessoas para melhorar o ambiente empresarial. No entanto, a psicóloga ressalta que seria necessária a inserção de um pedagogo para ajudá-la nas orientações e na elaboração de projetos e oficinas práticas sobre a educação. O pedagogo é um profissional a ser adaptado nesse contexto, por possuir um conjunto mais completo e diferenciado de saberes que se enquadram em diversos ambientes profissionais tendo como o principal princípio ativo a educação e a formação humana em diferentes faixas etárias.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esse trabalho desafiou por inúmeras vezes as acadêmicas do curso de Pedagogia e dessa maneira, os objetivos foram alcançados. Houve muitos avanços na aprendizagem, através da construção de um conhecimento mais completo sobre a Pedagogia Empresarial. O

questionário trouxe dados satisfatórios às acadêmicas, sendo possível perceber que a empresa valoriza os seus profissionais e os trata de maneira adequada enquanto trabalham. Os dados coletados no questionário revelaram muitos aspectos da pesquisa teórica, formando elos de conhecimentos entre a teoria e a prática. A Pedagogia Empresarial mesmo sendo uma prática relativamente nova no mercado de trabalho, vem crescendo na empregabilidade de seus conceitos também por outros profissionais, pela relevância que possui.

É necessário que os empresários e demais administradores de empresas, busquem mais informações sobre a importância da prestação de serviços de melhor qualidade feita por profissionais que possuem a formação e a especialização na área da educação. É preciso que haja um conhecimento mais aprofundado sobre o trabalho que o pedagogo é capaz de exercer. Ao contrário daquilo que alguns profissionais de outras áreas acreditam, a Pedagogia Empresarial tem muito a contribuir no empreendedorismo. Aliando a prática pedagógica com o trabalho de outros profissionais como psicólogos e administradores, o ambiente empresarial pode ter inúmeros crescimentos. A pedagogia foca o seu estudo, a formação acadêmica e a prática num processo que visa o avanço no processo educacional, pois onde há educação, progresso se faz presente.

Em muitos momentos, o artigo relatou a importância do pedagogo no âmbito empresarial, sendo um profissional competente no ato de educar. Ele possui inúmeras habilidades técnicas como o planejamento, a orientação e o acompanhamento do processo de ensino-aprendizagem. Porém é preciso que a Pedagogia Empresarial continue se expandindo ainda mais em campo de trabalho, pois nenhum outro profissional que trabalha com pessoas possui uma desenvoltura profissional dinâmica em relação as diferentes situações do cotidiano. Por ser um curso voltado na formação e valorização das pessoas, o pedagogo no exercício de sua função, coloca o ser humano no centro de suas atenções e do seu trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana. I. S. COSTA, Gisele M. Tonin da. **Pedagogia Empresarial: A Importância da valorização humana na empresa**, 2012. Disponível em [www.ideal.com.br/getulio/restrito/upload/revistasartigos/47\\_1](http://www.ideal.com.br/getulio/restrito/upload/revistasartigos/47_1). Acesso em 22 de outubro de 2015.

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

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Ed. Boitempo, São Paulo, 1999.

CASTELO BRANCO, Valdec R. **Aprendizagem organizacional, gestão do conhecimento e universidade corporativa: instrumentos de um mesmo construto**, 2008. Disponível em: [www.administradores.com.br/producao-academica/...do.../3236/](http://www.administradores.com.br/producao-academica/...do.../3236/). Acesso em 22 de outubro de 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro:Campus, 1999.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FREITAS, Sidinéia G. **Liderança e poder: um enfoque comunicacional**. In: MARCHIORI, Marlene. **Faces da cultura e da comunicação organizacional**. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2006.

FREYBERGUER, Adriana. **A construção do ambiente educativo: uma pesquisa-ação em um CEI**, 2005. Disponível em [unesp.br/prograd/e-book%20viii%20cepfe/.../1eixoNOVO](http://unesp.br/prograd/e-book%20viii%20cepfe/.../1eixoNOVO). Acesso em 22 de outubro de 2015.

GONÇALVES, Roseli. **A pedagogia empresarial e as práticas pedagógicas dentro da empresa**, 2009. Disponível em: [www.webartigos.com/artigos/...pedagogia empresarial...pedagogicas...e...](http://www.webartigos.com/artigos/...pedagogiaempresarial...pedagogicas...e...) Acesso em 24 de outubro de 2015.

JOB, Fernando P. P. **Os Sentidos do Trabalho e a Importância da Resiliência nas Organizações**, 2003. Disponível em: [biblioteca.digital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2535/71441](http://biblioteca.digital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2535/71441). Acesso em 22 de outubro de 2015.

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

MEDEIROS, Ricardo T. DE. RICARDO, Ruan P. C. **Pedagogia Empresarial: Uma Nova Proposta Para Um Novo Tempo Na Educação**, 2011. Disponível em: [serra.multivix.edu.br/.../pedagogia\\_empresarial\\_uma\\_nova\\_proposta\\_pa...](http://serra.multivix.edu.br/.../pedagogia_empresarial_uma_nova_proposta_pa...) Acesso em 24 de outubro de 2015.

PAIM, Amanda B. **Pedagogo na empresa: Uma contribuição para a formação contínua do trabalhador**, 2012. Disponível em: [www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=000896933](http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=000896933). Acesso em 24 de outubro de 2015.

PASCOAL, Mirian. **O Pedagogo na empresa e a Responsabilidade Empresarial Social Empresarial**, 2007. Disponível em [www.mh.etc.br/.../o-pedagogo-e-a-responsabilidade-social-na-empresa](http://www.mh.etc.br/.../o-pedagogo-e-a-responsabilidade-social-na-empresa). Acesso em 24 de outubro de 2015.

PATRIOTA, Patrícia. **O pedagogo implantando a educação ambiental em ambiente empresarial**, 2012. Disponível em: [ambientalsustentavel.org/.../o-pedagogo-implantando-a-educacao-ambie...](http://ambientalsustentavel.org/.../o-pedagogo-implantando-a-educacao-ambie...) Acesso em 24 de outubro de 2015.

PRADO, André A. SILVA, Elaine M. da. CARDOSO, Mônica A. B da Silva. **A Atuação do Pedagogo na Empresa: A Aplicação Eficiente e Eficaz da Pedagogia Empresarial**, 2013.

Disponível em <https://uspdigital.usp.br/tycho/curriculoLattesMostrar?codpub...> Acesso em 24 de outubro de 2015.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia Empresarial: Atuação do Pedagogo na Empresa**, 4ed. RJ: wak, 2010.147p.

SAMPAIO, Ademir.A. **Definição do papel do Pedagogo na empresa**, 2013. Disponível em: [www.webartigos.com/artigos/...do-papel-do-pedagogo...empresa/102205...](http://www.webartigos.com/artigos/...do-papel-do-pedagogo...empresa/102205...) Acesso em 24 de outubro de 2015.

SANTOS, Marcia C. dos. **A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 98, fev 2012. Disponível em: [www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3C?n\\_link...](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3C?n_link...) Acesso em 22 de outubro de 2015.

SENGUE, Peter M. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**. 22.ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2006.

SILVA, Juliana. Abreu. COSTA, Nara L. R. da Silva. MOTA, Naysse. M. N. **O papel do pedagogo empresarial: como instrumento de educação na empresa e na sociedade pós-moderna**, 2014. Disponível em: [www.iesfma.com.br/index.php/component/.../154-o-papel-do-pedagogo](http://www.iesfma.com.br/index.php/component/.../154-o-papel-do-pedagogo). Acesso em 24 de outubro de 2015.

SIQUEIRA, Marcus V. S. **O Discurso Organizacional em Recursos Humanos e a Subjetividade do Indivíduo – uma Análise Crítica**, 2004. disponível em: [bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2552/98399](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2552/98399). Acesso em 22 de outubro de 2015.