



O PEDAGOGO EMPRESARIAL E A EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Resumo

O presente artigo não possui a presunção de conduzir o assunto a sua exaustão, a temática sobre a Pedagogia Empresarial e a Educação Corporativa, possui a sua devida complexidade, impedindo que poucas palavras abordem a totalidade de suas aplicações, o artigo investigou bibliograficamente o Profissional da Pedagogia lidando com a educação corporativa, considerando e observando na pós-modernidade as devidas consequências e mudanças oriundas do fenômeno da globalização, que atingiu o mundo corporativo empresarial, este por sua vez, vive em constante transformações e adaptação mercadológica para garantir a sua existência e influenciar as futuras gerações. O objetivo visa contemplar o devido entendimento e adaptação da educação corporativa, nas organizações identificando, conhecendo e estudando a sua aplicação, mediante os novos conceitos de gestão e métodos no que concerne ao amadurecimento e construção de uma política pedagógica direcionada para a educação nas organizações empresariais. As mudanças provocadas pela educação corporativa, colaborou para o surgimento de conceitos e modelos de gestão mais humanizados, considerando os processos pedagógicos, o ensino e a aprendizagem no contexto da andragogia, o universo da educação corporativa pavimenta uma política de gestão e liderança educadora.

Palavras Chaves: pedagogo empresarial; educação corporativa; andragogia empresarial.

BUSINESS PEDAGOGO AND CORPORATE EDUCATION

Summary

This article does not have the presumption of conducting the subject to its exhaustion, the theme on Business Pedagogy and Corporate Education, has its due complexity, preventing few words from addressing the totality of its applications, the article investigated bibliographically the Professional pedagogy dealing with corporate education, considering and observing in postmodernity the appropriate consequences and changes arising from the phenomenon of globalization, that has reached the corporate business world, this in turn, lives in constant transformations and market adaptation to ensure its existence and influence future generations. The objective aims to contemplate the proper understanding and adaptation of corporate education, in organizations identifying, knowing, and studying its application, through the new concepts of management and methods about the maturation and construction of a pedagogical policy directed to education in business organizations. The changes caused by corporate education contributed to the emergence of more humanized management concepts and models, considering pedagogical processes, teaching, and learning in the context of andragogy, the universe of corporate education paves a policy of management and educating leadership.

Key Words: business pedagogue; corporate education; business andragogy.

PEDAGOGO EMPRESARIAL Y EDUCACIÓN CORPORATIVA

Resumen

Este artículo no tiene la presunción de conducir el tema hasta su agotamiento, el tema sobre Pedagogía Empresarial y Educación Corporativa, tiene su debida complejidad, impidiendo que pocas palabras aborden la totalidad de sus aplicaciones, el artículo investigó bibliográficamente la pedagogía profesional que se ocupa de la educación corporativa, considerando y observando en la posmodernidad las consecuencias y cambios apropiados derivados del fenómeno de la globalización, que ha llegado al mundo empresarial corporativo, este a su vez, vive en constante transformación y



adaptación al mercado para asegurar su existencia e influir en las generaciones futuras. El objetivo pretende contemplar la adecuada comprensión y adaptación de la educación corporativa, en las organizaciones identificando, conociendo y estudiando su aplicación, a través de los nuevos conceptos de gestión y métodos con respecto a la maduración y construcción de una política pedagógica dirigida a la educación en las organizaciones empresariales. Los cambios causados por la educación corporativa contribuyeron al surgimiento de conceptos y modelos de gestión más humanizados, considerando los procesos pedagógicos, la enseñanza y el aprendizaje en el contexto de la andragogía, el universo de la educación corporativa allana una política de gestión y educación del liderazgo.

Palabras clave: pedagogo empresarial; educación corporativa; andragogía empresarial.

INTRODUÇÃO

O surgimento da globalização em conjunto com o advento tecnológico, implantaram no mundo uma mudança radical e veloz, de tal forma que gerou um enorme impacto no universo das corporações empresariais, por conseguinte atingindo todas as classes dos trabalhadores, esse cenário exigiu um profissional com a devida expertise e devido arcabouço de conhecimentos para desenvolver e aplicar o devido e necessário processo educacional, para poder implementar as mudanças necessárias adaptando e aperfeiçoando as empresas e seus funcionários para a nova realidade comportamental mercadológica, Alves e Carvalho discorrem o seguinte:

Com o advento da globalização o mercado empresarial abriu novas possibilidades para o pedagogo, exigindo a inserção desse profissional nas empresas corporativas, visto que a demanda das organizações necessitou de um profissional com habilidades e competências educativas (ALVES; CARVALHO, 2019, p. 31).

A linha temporal da Pedagogia Empresarial no Brasil, sugere o seu surgimento no final da década 60, mediante ao testemunho profissional e prático de Ferreira (2017) “desde 1969, vivo a prática da Pedagogia na Empresa, onde percebi a extensão do trabalho do Pedagogo, além do sistema escolar e universitário”. O universo que a Pedagogia e a sua ramificação alcança é muito vasto, apesar disso, é comum imaginar que o Pedagogo só trabalha com a educação dos infantes, esse pensamento é bastante reducionista, pois a Pedagogia tem o poder de agregar-se as outras áreas do saber acadêmico, como por exemplo: a Psicopedagogia, a Pedagogia Hospitalar, a Pedagogia Social e a Pedagogia Empresarial, a qual está no cerne do presente artigo. A construção histórica da Pedagogia sendo introduzida nas empresas é recente, a própria nomenclatura “Pedagogia Empresarial” no contexto acadêmico também é mais recente, segundo Souza (2013), na década 80 a egrégia professora Maria Luiza Marins Holtz, criou o conceito de “Pedagogia Empresarial, Holtz utilizou esse conceito pela primeira vez para designar tudo aquilo que engloba, treinamentos, programas, cursos e projetos, corroborando com essa linha de pensamento, Lima faz a seguinte exposição:

A Pedagogia Empresarial é um ramo da Pedagogia aplicada às relações existentes em uma organização empresarial, independentemente de seu porte, visa gerar mudanças no comportamento de seus integrantes, de modo a melhorar a atuação profissional. Esta emprega as teorias educativas dentro do âmbito do trabalho, a fim de melhorar o desempenho e a satisfação dos colaboradores. (LIMA, 2016, p. 11).



Lima em sua exposição, naturalmente conduz o universo empresarial a refletir sobre as pessoas que compõem e estruturam as empresas, essas pessoas não devem ser vistas como ferramentas que fazem as engrenagens funcionar, mas devem ser reconhecidas como sendo de grande valor, “portanto, a seleção da pedagogia a ser empregada deve considerar o objetivo a ser alcançado”. (ESTRELA, p. 56, 2018). A infraestrutura da empresa, deve desenvolver um clima e uma cultura organizacional que sejam capazes de promover um ambiente para o desenvolvimento da educação corporativa, sobre a questão Souza discorre da seguinte forma:

a educação deveria ser construída sobre um ambiente de liberdade, mas sob a égide da responsabilidade, de um ensino que aceita e reconhece a importância da experimentação, mas que não renuncia à investigação questionadora. Somente assim seria possível desenvolver uma educação diversificada e ajustada às condições e particularidades brasileiras. Uma educação viva porquanto se preocupe com a nossa realidade, flexível porque reconhece o movimento dinâmico do conhecimento e plural posto que aceita a diversidade cultural do nosso país. (SOUZA, et al, 2018, p. 11).

A Pedagogia como as outras ciências, naturalmente possui a sua evolução, aperfeiçoamento e gera frutos, nesse caso, a Pedagogia Empresarial é um de seus frutos que por sua vez desenvolveu e estruturou a educação corporativa, essa modalidade educacional visa alcançar o crescimento intelectual e social, o desenvolvimento do equilíbrio emocional e o aperfeiçoamento do comportamento do indivíduo, Lima e Neto fazem a seguinte consideração:

Em conjunto com a cultura organizacional, a Pedagogia assume a função de provocar mudanças no comportamento das pessoas, com o objetivo de garantir que todos trabalhem comprometidos em busca dos mesmos ideais, apesar das diferenças individuais. As mudanças são fundamentais para que as pessoas e as organizações não permaneçam estáticas diante de um cenário que a cada dia traz novos obstáculos e oportunidades. (LIMA; NETO, 2017, p. 210).

Independente do status de uma empresa ser pequena e ou grande, o comum entre elas é a observância do cenário econômico, pois o mesmo é deveras dinâmico e instável em seu comportamento, nesse contexto as empresas vivem o desafio da manutenção de seus funcionários alcançando a satisfação de seus clientes, nesse cenário a educação corporativa desempenha um papel fundamental para garantir e manter o comprometimento de seus funcionários, desenvolvendo ações inovadoras, criativas por meio de treinamentos estruturando o clima e a cultura organizacional, gerando uma produtividade de qualidade e conquistando com sucesso o ganho financeiro para ambos, Lopes e Barbosa fazem a seguinte observação:

Diante das constantes mudanças pelas quais passam as sociedades contemporâneas e as organizações que nelas estão inseridas, a Educação Corporativa (EC) tem se tornado cada vez mais presente no âmbito das instituições que primam pela inovação, criatividade, adaptabilidade e pelo aperfeiçoamento constante de seus funcionários. Isso, tendo vista que os clientes estão cada vez mais exigentes e que as empresas precisam constantemente atendê-los de forma eficaz. (LOPES, BARBOSA, 2019, p. 105).



É comum que todo profissional bem sucedido, investe em sua carreira adquirindo mais conhecimentos e desenvolvendo novas técnicas e habilidades para o desempenho de sua função, também é notório observar que todo profissional saiba desenvolver bons relacionamentos interpessoal, pois nenhuma empresa é exclusivamente composta de máquinas, assim sendo cabe ao Pedagogo Empresarial desenvolver e aperfeiçoar as suas competências relacionais na empresa onde desenvolve a educação corporativa, dessa forma o Pedagogo terá as condições necessárias para o desenvolvimento de suas atividades, Oliveira e Mendes fazem a seguinte afirmação:

Quando o pedagogo adquire conhecimentos para atuar em espaços não formais, ao que se refere ao Pedagogo empresarial, algumas especificidades são importantes: ter espírito de liderança; orientação para o cliente; orientação para resultados; comunicação clara e objetiva; flexibilidade e adaptabilidade; criatividade e produtividade; iniciativa e proatividade; aprendizagem contínua. Além destas atribuições, o profissional deve trabalhar diretamente com a interpessoalidade de maneira que sejam vistas duas formas: a interação na equipe e a relação individual de cada funcionário (OLIVEIRA e MENDES, 2019, p. 3).

Naturalmente o Pedagogo Empresarial, desenvolve, estrutura e aplica a educação corporativa por meio da Andragogia, a aplicação desse método de ensino é bastante peculiar, pois as suas especificidades estão direcionadas para um público que compõem as empresas que é majoritariamente adulto, a Andragogia instrumentaliza o Pedagogo para desenvolver a educação corporativa, atingindo as diversas áreas de seu público como por exemplo, as relações pessoais entre os funcionários, a relação dos funcionários com a empresa, o contexto social do indivíduo e da empresa e a política. Destaca-se que para um bom desempenho da Andragogia, o Pedagogo não deve subestimar a vivência e as experiências dos funcionários enquanto educandos, é possível afirmar claramente, que a Andragogia é uma metodologia que conduz o funcionário na qualidade de educando para um aprendizado de seu cotidiano na empresa para toda a sua vida, Lopes e Barbosa descrevem o seguinte sobre a Andragogia:

A Pedagogia Empresarial ou Andragogia Empresarial traz uma profunda discussão sobre o papel do pedagogo empresarial, sendo este considerado de suma importância para o desenvolvimento de habilidades e na promoção da criatividade e inovação, as quais devem ser primordiais no desenvolvimento de competências, de modo que as organizações possam realizar a sua missão e manterem-se estrategicamente posicionadas em um mercado cada vez mais competitivo e dinâmico. (LOPES; BARBOSA, 2019, p. 92).

Normalmente, o Pedagogo Empresarial trabalha em conjunto com o Recurso Humano da empresa, atuando diretamente na gestão de pessoas, “este profissional pode ser considerado o mediador na Gestão de Pessoas para o desenvolvimento profissional, que oferece novos caminhos e paradigmas para transformar, modificar e elevar o ser humano em sua totalidade.”, (SOARES, 2019, p. 144). É importante destacar, o cuidado que se deve ter quanto a associação da Pedagogia Empresarial com a educação desenvolvida na empresa e a gestão de pessoas, pois tecnicamente esse trio é inseparável, qualquer tentativa de separação será considerado como uma sabotagem de todo o sistema de funcionamento da empresa, esses três instrumentos são o alicerce que fornece a devida sustentação para o desenvolvimento eficiente e eficaz de todo o processo de gestão a ser desenvolvido e aplicado na empresa, Langhi faz a seguinte afirmação:



As pessoas são os principais agentes para que as organizações atinjam as suas metas. Mais do que recursos, os profissionais devem fazer parte de um sistema de Gestão de Pessoas, que é composto por vários subsistemas relacionados a agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas. Mais do que recursos físicos, financeiros, mercadológicos, ou administrativos, as pessoas trazem para as organizações suas competências, conhecimentos, habilidades, atitudes, percepções e comportamentos. Elas desempenham papéis e realizam atividades em busca das metas organizacionais desejadas. (LANGHI, 2020, p. 12).

O Pedagogo Empresarial, deve ter a postura de um líder educador, nessa perspectiva ele deve passar a devida credibilidade para os funcionários, que eles possuam a liberdade e autonomia de participarem da solução dos problemas, nutrindo o bom desempenho do trabalho realizado em equipe, para que isso aconteça no desenvolvimento da liderança educadora, o Pedagogo Empresarial, deve fornecer as devidas ferramentas intelectuais para os trabalhadores. É imprescindível observar que a liderança educadora não está distanciada dos processos de ensino e aprendizagem, na verdade, ambos caminham de mãos dadas. O Pedagogo Empresarial, metaforicamente é o farol dos educandos, direcionando o caminho a ser trilhado e alcançando o melhor das potencialidades dos trabalhadores realizando suas atividades em equipes e individualmente, neste aspecto Candido faz a seguinte declaração:

o processo que envolve quem ensina e quem aprende, o líder pode e deve exercer esse papel que é muito relevante, pois a aprendizagem e o desenvolvimento partem dos agentes envolvidos. É no dia a dia das unidades de trabalho que a construção do conhecimento necessário à realização das atividades do trabalho acontece, através da construção e partilha de significados, via interação das pessoas e mediado pelos gestores e demais integrantes da equipe. (CÂNDIDO, et al, 202, p. 259).

Diante do exposto, compreende-se que toda empresa em sua infraestrutura de Recursos Humanos, deve ter um Pedagogo Empresarial, pois esse profissional na qualidade de mão de obra qualificada, possui a didática e o conhecimento tecnológico, que por meio dos devidos processos de ensino e aprendizagem, forjará os trabalhadores para o crescimento e amadurecimento profissional e pessoal, alcançando os objetivos conforme o planejamento estabelecido na empresa.

DESENVOLVIMENTO

A marca distintiva no final do século XX e início do século XXI, são as consequências causadas pelo advento da globalização e da tecnologia, a sociedade globalizada vive mudanças drásticas em todos os aspectos que englobam a existência humana, mudando comportamentos, cosmovisões e profissões, a velocidade de informação provocou mudanças nas interações pessoais, gerou um forte choque entre culturas distintas e tem causado muita imprevisibilidade. O aprofundamento da interação entre as nações, provocaram mudanças nos modelos econômicos, nas relações comerciais e nos modelos de educação, é perceptível que no âmbito educacional muitas possibilidades surgiram proporcionando a descobertas de novas Pedagogias, apesar disso, é preciso ter cautela com questões imprevisíveis, neste aspecto vejamos a abordagem de Maia sobre as mudanças na educação:



Na educação, tal como noutras áreas, a globalização pode abrir as portas para aquilo a que muitos ao longo dos tempos descreveram como a utopia dos povos a viverem lado a lado em paz e prosperidade. A ideia de uma comunidade global assente no intercâmbio (de pessoas, informação, trabalho, bens, capitais) e na solidariedade tem um potencial enorme. No entanto, a oportunidade comporta consigo os riscos. Se não atendermos aos moldes em que os fenómenos de globalização se dão, então o sonho arrisca-se a tornar-se numa aventura muito perigosa de consequências imprevisíveis. (MAIA, 2018, p.16).

Maia conduz o leitor a pensar e compreender que a globalização veio para ficar, suas mudanças estão ordem crescente de forma dinâmica, não é possível conceber uma ou mais Pedagogias no contexto da educação de forma engessada, a Pedagogia como ciência não é monolítica, ela é viva, em sua evolução ou transformação em face a realidade, é algo natural, as técnicas, os processos, os métodos, os sistemas que envolvem a educação são flexíveis e adaptáveis. “A globalização e a própria evolução da civilização trazem-nos desafios que são incontornáveis. No entanto os mecanismos reguladores das relações variam consoante o modelo de desenvolvimento implementado”. (MAIA, 2018, p. 23). O desafio mencionado pelo autor, provocaram profundas mudanças no universo das corporações empresariais, por conseguinte, a cosmovisão voltada a Educação Corporativa, sofre grande transformação e mudanças que impulsionaram todo o sistema empresarial, há um envolvimento maior, para ter uma visão mais abrangente do investimento necessário a ser realizado, pois os paradigmas foram quebrados, exigindo um debate reflexivo e mais amplo, buscando os caminhos e soluções adequados as necessidades e exigências do mercado, nesse sentido a relevância e importância da Educação Corporativa irá se sobressair, Branco faz a seguinte afirmação:

A utilização da educação corporativa tem um caráter estratégico à organização, visto que contribui significativamente a formação profissional, além de permitirem a obtenção de melhores resultados operacionais e financeiros, compreendendo que a prática educativa corporativa treina, desenvolve e estimula os profissionais à aquisição de novas competências e habilidades, alinhados aos objetivos organizacionais, além de prepará-los para atuarem em um ambiente organizacional em constatare mudança e extremamente competitivo (BRANCO, 2019, p. 23).

As entidades que levam a sério a sua própria existência e identidade, comumente valorizam a sua visão, missão e valores, o mundo corporativo, ou conglomerado empresarial no contexto mercadológico estão constantemente empenhados pela obtenção e manutenção de um ideal, no tocante a Educação Corporativa (EC) que surgiu nos USA em 1975 e a Pedagogia Empresarial (PE) que surgiu em 1969 no Brasil, não é diferente, a (EC) não valoriza unicamente o ideal da empresa, ela também é responsável pela valorização dos ideais dos funcionários, transformando o ambiente e tornando-o mais democrático e humanizado, a Educação não é apenas um meio para algo, ela vai além disso conforme afirmação de Maia:

Prosseguimos aqui um ideal de educação que deve dar à pessoa a oportunidade de se desenvolver e de se realizar de forma plena, mobilizando-a, através da participação democrática, para a construção e mudança do mundo em que se insere, mas também consolidando uma identidade própria e capacidades que estejam de acordo com a sua



vocação. Deste modo a educação visa também a personalização do indivíduo. (MAIA, 2018, p. 33).

Uma empresa que não valoriza a Pedagogia Empresarial e a Educação Corporativa, como o melhor instrumento, para implementar e avaliar os processos de ensino e aprendizagem, que conduzirão ao seu desenvolvimento, crescimento e expansão, está fadada ao fracasso, o advento tecnológico conduz o mercado para as inovações na organização e desenvolvimento do trabalho, a Educação Corporativa é responsável pela aplicação das melhores estratégias e políticas que visam superar os novos desafios tornando-a mais competitiva no mercado. É importante considerar que a Educação Corporativa, a Pedagogia Empresarial, não caminham sozinhas, ambas trabalham entrelaçadas com a Gestão de Pessoas (GP), essa tríade deve ser considerada como inseparáveis, se assim não o for, não haverá bons resultados em nenhuma atividade a ser desenvolvida pelo Recursos Humanos (RH) da empresa, as ações pedagógicas visam a interdisciplinaridade para alcançar bons resultados na execução das estratégias desenvolvidas no processo de ensino e aprendizagem, a importância e a valorização da interdisciplinaridade é devido aos casos em que uma disciplina não concebe as devidas e suficientes respostas para situações complexas, sobre a questão Branco faz a seguinte exposição:

A pedagogia empresarial, a educação corporativa e a gestão de pessoas estão intimamente ligadas à interdisciplinaridade, um construto oriundo das raízes práticas do ensino-aprendizagem, entendendo que a postura interdisciplinar deve ser encarada como algo a ser exercido, compartilhado, coletivo e integrando os diversos saberes envolvidos. A formação de uma postura interdisciplinar deve englobar não apenas o desenvolvimento e a aquisição de conhecimento, mas uma ação pedagógica capaz de propiciar transformações mais amplas na empresa e seus profissionais. (BRANCO, 2019, p. 19).

A tríade referida pelo autor nos conduz a seguinte pergunta: qual profissional é qualificado para a aplicação dessa tríade? O único profissional instrumentalizado para a execução é o Pedagogo Empresarial, ele desenvolve diversas ações como o desenvolvimento do trabalho em equipe, ele expande o conhecimento dos trabalhadores, realiza o planejamento de diversas ações e projetos, atua na gestão dos funcionários, aplica treinamentos, aprimora tecnicamente os profissionais, em relação as medidas e políticas de educação na empresa ele faz as devidas e necessárias intervenções, o envolvimento dos funcionários em ações interdisciplinares, o desenvolvimento salutar das relações entre os trabalhadores, a promoção do clima corporativo saudável, entre outras ações. As mudanças oriundas da evolução tecnológica tendem a avançarem cada vez mais, esse é um caminho sem volta, por isso o Pedagogo Empresarial, deve acompanhar de perto as mudanças no cenário mercadológico, pois o mesmo deve inteirar-se no surgimento das novas tecnologias e metodologias que tragam mudanças efetivas, que resultem em ações que estimulem positivamente os trabalhadores, para isso “o pedagogo tenha uma formação continuada, necessitando ampliar constantemente seus conhecimentos em outros assuntos, para que suas estratégias e metodologias sejam efetivas para o aprendizado dos funcionários” (RIBEIRO; RIBEIRO, 2020, p. 146). Segundo os autores, o Pedagogo Empresarial não pode ficar restrito à sua formação acadêmica específica, ele deve conhecer outras áreas do saber, é interessante observar que dentro de suas competências, o Pedagogo para obter bons resultados mediante a prática conjunta da Pedagogia Empresarial e a Educação Corporativa,



ele deve possuir com profundidade, o devido conhecimento sobre a Andragogia, Lopes e Barbosa fazem a seguinte observação sobre a Andragogia:

A Andragogia Empresarial compõe a ciência ou o campo de estudos voltado totalmente para o desenvolvimento e a educação dos adultos, sendo esse um processo contínuo de técnicas e metodologias de ensino corporativo que busque, sobretudo, elevar o nível de conhecimento de uma organização. (LOPES e BARBOSA, p. 95-96, 2019).

Segundo o Dicionário Online Priberam de Português, andragogia significa: Ciência ou conjunto de métodos para ensinar adultos, eis a razão para afirmar que a Andragogia Empresarial é essencial para a construção do saber do Pedagogo Empresarial, essa ciência é constituída com alguns direcionamentos, primeiro: tem o objetivo prático na estrutura de seu processo de ensino e aprendizagem, segundo: o devido respeito e a valorização das experiências dos funcionários em sua vivência, terceiro: a valorização do trabalhador como pessoa e não como uma ferramenta, dessa maneira investe-se no desenvolvimento da autonomia do empregado e na autogestão, a Andragogia Empresarial não é uma ciência estática e ou engessada, comumente ela evolui continuamente, ou seja, ela fazendo parte da Educação Corporativa teu o seu processo de ensino e aprendizagem estabelecido na educação continuada corporativa, o seu foco sempre será o trabalhador na posição de educando, pois ele e a peça fundamental para um bom desenvolvimento e crescimento da empresa, em outras palavras o trabalhador deve ser visto como o bem mais precioso da empresa, desta forma essa é a compreensão que o Pedagogo Empresarial deve ter, neste sentido Lopes e Barbosa fazem a seguinte declaração:

A Andragogia Empresarial, assim, compreende a atuação desse profissional que, por meio de uma educação continuada e corporativa e através de programas e processos, visa a uma educação que vai além de uma formação acadêmica e técnica, pois compreende também a aplicação de conhecimentos pedagógicos em educação. (LOPES; BARBOSA, p. 97, 2019).

Ao considerar-se sobre a tríade: Pedagogia Empresarial, Educação Corporativa (Andragogia Empresarial) e Gestão de Pessoas, essencialmente como deve ser considerado a atuação do Pedagogo Empresarial? Naturalmente esse profissional molda o comportamento dos trabalhadores, facilitando e aperfeiçoando o desenvolvimento de suas técnicas, por meio do processo de aprendizagem, implementando novas técnicas conduzindo os trabalhadores a serem mais produtivos, dessa forma atingindo os devidos resultados a serem alcançados conforme o planejamento estratégico da empresa e correspondendo as mudanças no mercado, o Pedagogo Empresarial sempre estará exercendo o devido cuidado com os funcionários, visando a resolução dos problemas considerando as especificidades de cada situação, pois como é dito o ditado popular, “cada caso é um caso”, Ribeiro e Ribeiro fazem a seguinte observação:

Os papéis desempenhados pelo pedagogo apresentam evidente importância dentro das empresas; sua capacidade de provocar mudanças comportamentais nos indivíduos através de um processo de capacitação e qualificação contribui para a formação de trabalhadores mais criativos, participativos, motivados e flexíveis, gerando, portanto, melhorias significativas dentro das empresas. (RIBEIRO; RIBEIRO, 2020, p. 147).



Os autores levam em consideração, o quanto é vital e importante para a empresa, a qualificação e formação dos trabalhadores em diversos aspectos, o desenvolvimento e a qualificação dos trabalhadores são imprescindíveis para empresa, o trabalho desenvolvido pelo Pedagogo Empresarial na aplicação de treinamento para suprir alguma deficiência laboral e ou aperfeiçoamento, são o diferencial na infraestrutura interna da corporação para uma boa funcionalidade, o Pedagogo sempre deve prezar pelo aspecto da humanização de suas ações, como a dos funcionários, o processo de humanização é fundamental para que o Pedagogo obtenha os resultados esperados, Dantas faz a seguinte afirmação:

o pedagogo empresarial é peça-chave nessa empreitada e mais do que nunca, se faz necessário, que este profissional tenha a capacidade de gerenciamento do potencial que demanda cada indivíduo na empresa para então cunhar no que podemos chamar de pedagogo do conhecimento (ensino-aprendizagem - manter); pedagogo gestacional (selecionar e recrutar reter); pedagogo organizacional (treinar e desenvolver processo de criação do conhecimento/propiciar). Concluindo, temos: o pedagogo empresarial tem a capacidade para selecionar, recrutar, treinar e desenvolver bem como propiciar a gestão do conhecimento – (ensino-aprendizagem) - no sentido de cunhar o aprimoramento empresarial e pessoal de cada pessoa que esteja envolvida no processo de ensinagem. (DANTAS, 2020, p. 86522).

Segundo o autor, o Pedagogo Empresarial é peça-chave para diversas ações que englobam o contexto complexo das relações humanas, por essa razão segundo o Pedagogo Empresarial deve estar capacitado para o processo de humanização, nesse sentido o Pedagogo sempre está buscando a funcionalidade das relações pessoais, sempre destacando as questões éticas e em sintonia com regras de convivência da empresa, com um olhar voltado para um desenvolvimento interpessoal saudável com a finalidade de alcançar o crescimento profissional e pessoal, Oliveira e Mendes fazem o seguinte comentário sobre a questão ética que envolve o Pedagogo Empresarial:

Na sua atuação deve destacar as questões éticas, eliminar o estresse, a superação de valores conflitantes e desmotivadores, para isso deve estar atento aos aspectos que envolvem as pessoas de todos os setores da empresa, tais como amizades, humor, relacionamentos, capacidades apresentadas, dificuldades e outros. (OLIVEIRA e MENDES, p. 6, 2019).

O autores elencam diversos elementos em relação a atuação do Pedagogo Empresarial no que tange a questão ética, fica claro que sua atuação deve ser eficiente, por isso ele sempre respeita as questões de ordem morais, que promovem a boa convivência no comprimento das regras éticas, nas suas relações pessoais com os funcionários e a relação dos funcionários entre si, é importante destacar que “a ética deve ser preservada como um mecanismo de construção de possibilidades a serem assumidas pelas instituições e sujeitos que atuam nos campos das práticas educativas e cidadãs e sirva de referência” (CARVALHO, 2020, p. 74), por isso, a atuação do Pedagogo Empresarial deve ser focada na ética, com integridade, dessa forma além de ser exemplo para os trabalhadores, ele fará a diferença gerando uma boa reputação e confiabilidade para com seus superiores e o seus liderados, naturalmente o Pedagogo Empresarial deve ter uma atitude empática em relação aos seus liderados, sempre com o entendimento de dar prioridade e valorizar o desenvolvimento das relações interpessoais.



O Pedagogo Empresarial atuando com Educação Corporativa, notoriamente desenvolve a sua liderança, neste aspecto ele é um Líder Educador, o Dicionário Online Priberam de Português traz uma definição bem peculiar da palavra Líder: Pessoa que exerce influência sobre o comportamento, pensamento ou opinião dos outros, observa-se que essa definição, encaixa-se perfeitamente com o estilo ou a prática de liderança educadora que pertence ao Pedagogo Empresarial, o cerne de seu trabalho destaca-se por protagonizar a sua liderança, pois por meio dela, ele desenvolve pedagogicamente a execução natural da evolução comportamental e técnica dos trabalhadores, “liderar está relacionado com direcionamentos, conduções e objetivos claros. Isso leva a pensar que uma das premissas para a liderança é o conhecimento claro do caminho a se seguir”, (MARQUES, VENDRAME, 2019, p. 2), o foco da liderança educadora não está no cargo, nas técnicas, ferramentas, equipamentos e materiais, mas nas pessoas, todo o projeto pedagógico da Educação Corporativa, desenvolvido pelo Pedagogo Empresarial na execução por meio de sua Liderança Educadora, sempre terá o objetivo primário de preparar e desenvolver o comportamento das pessoas, Chiavenato faz a seguinte afirmação:

A preparação e o desenvolvimento das pessoas deixam de ser feitos por meio do treinamento específico, com ênfase na posição e no cargo ocupado, para se constituir em uma educação integral e com ênfase na formação da pessoa e nas suas habilidades pessoais. (CHIAVENATO, 2009, p. 283).

O autor chama a atenção para que a Educação Corporativa seja integral, valorizando o conhecimento técnico e prático que o trabalhador possui, de outro modo, o Pedagogo Empresarial em seu processo de ensino e aprendizagem deverá somar com as competências individual de cada funcionário. O alcance da Liderança Educadora não se restringe aos funcionários que desenvolvem ações braçais, ela atinge também todos os outros líderes, gestores, supervisores, gerentes de setor e ou gerente geral que fazem parte do quadro da empresa, os líderes também precisam de um líder, e devem naturalmente exercerem um relacionamento saudável promovendo ações em parcerias como aponta Silveira:

Estabelecer relações de parceria com líderes e gestores, para que eles se envolvam e se responsabilizem pela educação e aprendizagem de suas equipes e desempenhem plenamente o papel de educador, formador e orientador no cotidiano de trabalho para que sejam percebidos como lideranças educadoras, cujo modelo de comportamento deve ser seguido e buscado pelos demais empregados da empresa. (SILVEIRA, 2018, p. 32).

A autora reflete sobre a importância que o líder educador possui em relação a sua equipe direta, ela destaca algo imprescindível para o sucesso da Liderança Educadora, ser exemplo de comportamento, dessa forma a Educação Corporativa alcançara os objetivos do projeto pedagógico do Pedagogo Empresarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da grande contribuição que o Pedagogo Empresarial tem condições de oferecer no mercado empresarial, sua contratação ainda é muito restrita, por essa razão se faz necessário escrever mais sobre o valor e a necessidade do Pedagogo nas Empresas, para que dessa forma seja possível estimular ao mercado a olhar e reconhecer as potencialidades



desse profissional, sem dúvidas o Pedagogo Empresarial é o único profissional com as devidas expertises para desenvolver um projeto pedagógico de Educação Corporativa visando atingir o objetivo que a empresa possui, a sua formação interdisciplinar o qualifica para lidar com o globalização e o advento tecnológico que a sociedade vivência neste século. O Pedagogo faz uso da Educação Corporativa de forma estratégica, visando o desenvolvimento individual e em equipe dos trabalhadores, ele tem a capacidade peculiar de promover as mudanças de comportamento nos trabalhadores por meio de treinamentos, nesse contexto a sua atuação é humanizada, pois ela não trata as pessoas como ferramentas, ele sempre valorizará as relações humanas, promovendo por meio da cultura e clima organizacional, um ambiente saudável para todas as classes de trabalhadores da empresa, notoriamente o Pedagogo Empresarial é o Líder Educador, suas ações por meio da Educação Corporativa leva em consideração os conhecimentos técnicos e práticos que os trabalhadores já possuem, ele nunca irá desprezar as experiências adquiridas dos funcionários, o grande diferencial da atuação da liderança do Pedagogo Empresarial na execução da Educação Corporativa é liderar pelo exemplo, para influenciar de forma correta a mudança de comportamento dos funcionários aprendentes, ele precisa aplicar a si mesmo a devida mudança, dessa forma ele estará logrando êxito em seu projeto pedagógico para implementação da Educação Corporativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, E. B. CARVALHO, J. S. Pedagogia Empresarial: A importância do Trabalho Realizado pelo Pedagogo em uma Empresa. Revista Científica Grendal, v. 10, 24-35, outubro, 2019.

BRANCO, V. R. C. A Pedagogia Empresarial, a Educação Corporativa e a Gestão de Pessoas. Revista Educação, Guarulhos SP, vol. 14, n.1, p. 17-30, 2019.

CÂNDIDO, M.; SANTOS, A. F.; CARVALHO, C. E.; BATISTA, D. G.; COLACIO, G. S.; SOUZA, M. F.; PINTO, R. P.; SANCHES, V. L.; FERNANDES, N. B. Gestão Eficaz: Uma Questão de Revisão do Estilo de Liderança nas Empresas. Revista INSEPE, Belo Horizonte MG, v. 5, n. 1, p. 251-262, janeiro-março, 2020.

CARVALHO, J. S. Educação Comparada – Pedagogia Social e Pedagogia Escolar. Revista Científica do Instituto Ideia, Rio de Janeiro RJ, n. 1, ano 9, p. 63-76, 2020.

CHIAVENATO, I. Administração Geral e Pública. Editora Elsevier, ed. 4, Rio de Janeiro RJ, 2009.

DANTAS, H. S. Pedagogia Empresarial – Competências e Habilidades do Gestor de Talentos: uma Análise Crítica e Reflexiva na Atuação do Pedagogo Empresarial e seus Reflexos para os Dias Atuais à Luz da Seleção por Competências e a Gestão do Conhecimento. Brazilian Journal of Development, Curitiba PR, v. 6, n. 11, p. 86519-86538, nov. 2020.

ESTRELA, C. Metodologia Científica: Ciência, Ensino, Pesquisa. 3ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas, p. 56, 2018.

FERREIRA, E. M. Disponível em: <https://www.pedagogianaempresa.com.br/index.php/historico/> 2017. Acessado em: 18/03/2022.



LANGHI, C. Gestão de Pessoas: A Interação Entre Profissionais e Organizações. São Paulo SP: CENAC, 2020.

LIMA, E. C. NETO, C. R. O. Revolução Industrial: Considerações Sobre o Pioneirismo Industrial Inglês. Revista Espaço Acadêmico, Maringá PR, n. 194, p. 102-113, julho, 2017.

LIMA, W. S. F. A Pedagogia Empresarial e Sua Contribuição na Área de Recursos Humanos. Revista Eletrônica de Ciências Empresariais ano 8, Paraná, n. 12, p. 8-21, janeiro-dezembro, 2016.

LOPES, V. M. N.; BARBOSA, A. M. S. A Pedagogia Empresarial no Âmbito das Organizações do Conhecimento: Uma Revisão de Literatura. Revista de Educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco, [S. l.], v. 9, n. 19, p. 92–111, 2019. Disponível em: <https://www.periodicos.univasf.edu.br/index.php/revasf/article/view/231>. Acesso em: 17 março 2022.

MAIA, J. Globalização, Escola e Ensino Intercultural da História e da Geografia: Análise da Realidade Educativa Portuguesa. Ed. Novas Edições Acadêmicas, Coimbra PT, 2018.

MARQUES, B. R. VENDRAME, M. C. R. Gestão de Pessoas - Análise Swot e Ciclo PDCA Aplicados como Ferramenta de Desenvolvimento Estratégico. Universitári@, Lins SP, ano 11, n. 21, p. 1-12, julho-dezembro, 2019.

OLIVEIRA, H. L.; MENDES, M. C. F. Pedagogia Empresarial e os seus Espaços de Formação. Práticas Educativas, Memórias e Oralidades - Revista Pemo, [S. l.], v. 1, n. 3, p. 1–15, 2019. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revpemo/article/view/3656>. Acesso em: 17 março. 2022.

RIBEIRO, J. O. RIBEIRO, R. B. O Pedagogo Mediante ao Cenário Empresarial, Cadernos da Fucamp, Monte Carmelo MG, v.19, n.37, p.141-162, 2020.

SILVEIRA, A. L. C. R. Educação Corporativa e Práticas Gerenciais: Um Modelo Relacional de Estudo em uma Empresa do Segmento de Varejo. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-B3DNQL>. Acesso em: 26/03/2022.

SOARES, S. M. O pedagogo Empresarial Como Mediador da Gestão de Pessoas para o Desenvolvimento Profissional. Revista Eletrônica de Ciências Sociais e Filosofia, Paraná, v. 7, n. 1, p. 143-145, 2019.

SOUZA, D. F. de. O pedagogo empresarial frente à economia verde. Universidade Candido Mendes Pós-Graduação “Lato Sensu” AVM Faculdade Integrada. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografiaspublicadas/N205368.pdf> Acesso em: 15/03/2022.

SOUZA, L. L. F. de. GERHARD, F. BRITO, E. P. Z. Desafios na Formação de Profissionais em Administração no Brasil Administração: Ensino e Pesquisa. Rio de Janeiro: Revista Redalyc, vol. 19, n. 1, pp. 1-31, janeiro-abril, 2018.

Submetido em mês de outubro 2022

Aprovado em outubro de 2022

**Informações do(a)(s) autor(a)(es)**

Nome do autor: Luiz Carlos Ferreira de Araújo

Afiliação institucional: FICS

E-mail: lcfa22@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8595-2673>

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5420381382204084>

Nome segundo autor: Anderson da Silva Matos

Afiliação institucional: FICS

E-mail: andersonceel@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4803-4050>

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8739524798950848>

Nome terceiro autor: Cristiano do Nascimento Siqueira

Afiliação institucional: FICS

E-mail: dr.cristiano1@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3168-3580>

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/4008378459727817>