

**FACULDADES INTEGRADAS DE FERNANDÓPOLIS**

**ANA RÚBIA DA SILVA TEIXEIRA**

**ANGÉLICA PORTELA FERREIRA**

**ANNE CAROLINE BARBOZA VICENTE**

**PÂMELA GONÇALES RODRIGUES**

**CONTRIBUIÇÃO DO PEDAGOGO NA EMPRESA:**

**Estudo de caso**

**FERNANDÓPOLIS/SP**

**2022**

**ANA RÚBIA DA SILVA TEIXEIRA  
ANGÉLICA PORTELA FERREIRA  
ANNE CAROLINE BARBOZA VICENTE  
PÂMELA GONÇALES RODRIGUES**

**CONTRIBUIÇÃO DO PEDAGOGO NA EMPRESA:**

**Estudo de caso**

Artigo científico apresentado como exigência parcial para obtenção do título em Licenciatura em Pedagogia das Faculdades Integradas de Fernandópolis sob a orientação do Prof. Me. Fernando de Souza Costa.

**FERNANDÓPOLIS/SP**

**2022**

## RESUMO

O pedagogo possui uma abrangência muito grande quando se trata da sua área de atuação, pode-se trabalhar em diversos ambientes além da sala de aula, como por exemplo, dentro das empresas, na qual sabe-se que sua atividade é de extrema importância nas organizações. **Objetivos:** verificar o conceito de pedagogia e o princípio da pedagogia empresarial, conceituar a pedagogia empresarial, analisar as consequências da atuação do pedagogo empresarial e identificar a visão dos colaboradores em relação a pedagogia empresarial. **Metodologia:** o presente trabalho é um estudo de caso, realizado na empresa Rodoviário Crismara LTDA, por meio de pesquisa quantitativa. **Resultados:** embora a empresa Rodoviário Crismara LTDA não conte com um pedagogo em seu quadro de funcionários, é notório que a inclusão deste seria de grande acréscimo para o ambiente empresarial, e caso a empresa admitisse, o mesmo poderia trabalhar para melhorar vários aspectos dentro desta organização, sendo eles: interpessoal, profissional, intelectual e estrutural. **Discussão:** o pedagogo empresarial trabalha junto à organização, e por meio dos seus conhecimentos sobre gestão de pessoas e ambientes para buscar resultados nos funcionários, acarreta também em resultados vinculados a produtividade e lucro. **Considerações finais:** o presente trabalho abordou sobre a contribuição de um pedagogo no ambiente empresarial, no qual a empresa Rodoviário Crismara LTDA não conta com um pedagogo, e caso o mesmo incluísse na organização, a mesma teria resultados satisfatórios e positivos, pois a finalidade do pedagogo é gerar estratégias para que o ambiente de trabalho seja produtivo, harmonioso e com trabalho em equipe.

**Palavras- Chave:** pedagogia-empresarial; colaboradores; organização.

## ABSTRACT

The pedagogue, or educator, has a huge coverage in regards to their practice area, one can work in a multitude of environments beyond the classroom, as for instance, inside corporations, in which their activity is known to be of extreme importance. **Objective:** to verify the concept of pedagogy and the principle of business pedagogy and conceptualize it, analyze the consequences of the business educator's work and compare the company's employees' vision in relation to business pedagogy. **Methodology:** this work is a case study, performed in the company Rodoviário Crismara LTDA through quantitative research. **Results:** even though the researched company does not have a business educator within its scope, it is notorious that the inclusion of one would be of great addition to its work environment, since one could work in improving various aspects within the company, such as interpersonal, professional, intellectual and structural aspects. **Discussion:** the business educator works together with the company and, through their knowledge in personnel and environment management, seeks out better results in the employees, entailing better results in regards to the company's productivity and profit. **Final considerations:** this work has addressed the contributions of the educator in a company environment, in which the company Rodoviário Crismara LTDA does not have an educator in its scope, even though it would benefit greatly from hiring one, seen as the educator's purpose is to develop strategies so that the work environment becomes more productive and well-balanced.

**Keywords:** business pedagogy; employees; company.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema Pedagogia Empresarial, ao qual se aborda a contribuição do pedagogo na empresa e a qual a visão dos colaboradores acerca dessa vertente da pedagogia, para avaliar quais são os campos de desenvolvimento mais e menos importantes em suas perspectivas.

Por muito tempo, o pedagogo foi visto apenas como um especialista em conhecimento em aprendizagem e educação, sendo o mediador e condutor de conhecimento nos ambientes formais de escolarização e nos lares, e, conseqüentemente, excluído socialmente de outras funções em ambientes não formais e áreas que podem ser agregadas pela sua bagagem de conhecimento.

Atualmente, houve um significativo avanço da valorização de ensino e educação na sociedade e aumento considerável na procura por alternativas de desenvolvimento apropriado de pessoas nos ambientes empresariais. Decorrente desses novos interesses sociais, o pedagogo obteve a possibilidade de se desprender dos ambientes escolares e expandiu para novas áreas de atuação.

Tendo em vista a curiosidade sobre como o pedagogo pode se desenvolver fora da escola, a pesquisa apresenta a seguinte problematização: qual a contribuição do pedagogo no ambiente empresarial? Com o intuito de compreender os benefícios da atuação do pedagogo em empresas.

Para averiguar uma resolução para o problema apresentado, o presente estudo tem como objetivo geral verificar o conceito de pedagogia e o princípio da pedagogia empresarial e, se desenvolve por meio de 3 objetivos específicos, sendo eles: conceituar a pedagogia empresarial; analisar as conseqüências da atuação do pedagogo empresarial; identificar a visão dos colaboradores em relação a pedagogia empresarial.

A origem do trabalho justifica-se pelo interesse em compreender os espaços em que o pedagogo pode atuar, dado a importância que não está mais limitado à atuação somente nos espaços escolares, que se expande para ambientes não escolares, com expansão para novos ambientes, como empresas, hospitais, produção de materiais didáticos, clínicas, pedagogia social, dentre outros.

Para acrescentar e afunilar a pesquisa, a justificativa surgiu para melhor percepção dos resultados da atuação do pedagogo empresarial em um ambiente de trabalho, que carece deste profissional no quadro de colaboradores, e o entendimento dos líderes e funcionários a respeito do mesmo.

## 2. CONCEITO E PRINCÍPIO DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL

### 2.1. Pedagogia

Para que aconteça a plena compreensão da Pedagogia Empresarial, inicialmente deve-se interpretar o que é a Pedagogia. A história da ciência social denominada de pedagogia surgiu, propriamente, entre os séculos XVIII e XIX, atravessou-se pela Paideia Grega, Roma e Idade Média e, por fim, aos tempos modernos (SAVIANI, 2010).

A etimologia da pedagogia, intitulada na Grécia antiga, nos entrega dois norteamentos: “PAIDOS” – Criança (s), e “AGOGÉ” – Conduzir e/ou condução. Pela tradução, percebe-se que a função tradicional do pedagogo é conduzir a criança até o conhecimento, Libâneo (2010, p.33) assegura que:

[...] pedagogo é o profissional que atua em várias instâncias da prática educativa, direta ou indiretamente ligadas à organização e aos processos de transmissão e assimilação de saberes e modos de ação, tendo em vista objetivos de formação humana [...]

O pedagogo, na Grécia e Roma antiga, tinha como objetivo: servir, conduzir e acompanhar as crianças. Ao longo do tempo, o conceito se alternou para “preceptor”, onde era encarregado da educação infantil no lar. Como o pedagogo possui uma multiplicidade de conhecimentos, os Romanos entregaram suas crianças aos gregos para a educação.

Ao momento que se recebia o título de preceptor, instantaneamente se tornavam escravos dos gregos, por conta dos seus conhecimentos amplos. Havia uma variedade de pedagogos que se tornavam preceptores, sendo eles: sábios, filósofos, sofistas, oradores, matemáticos, pintores, etc. (HOLTZ, 2006)

Para confirmar a existência do pedagogo escravo, Juvenal apud Holtz (2006, p.10-11) alega que:

(...) Eles têm gênio galhofeiro, audácia pronta, linguagem fluente. Imaginais que seja um único indivíduo? Pois oculta, dentro de si, uma infinidade. É ao mesmo tempo gramático, geômetra, pintor, adivinho, médico, mágico, sabe tudo quanto quer saber, compreende tudo quanto quer compreender.

Os principais objetivos da docência de um pedagogo, sucede pelas partes éticas, morais, sociais para atender a prática educativa. Dentro disso, o pedagogo deve estar previamente preparado, dotado de conhecimentos que valorize o ser humano e utilize da sua criatividade,

compromisso, ética entre debates, diálogos e discussões, para que assim aconteça o desenvolvimento do ser humano para a inserção na sociedade.

Após passar por vários momentos, a pedagogia completa mais de sete décadas, e abrange cursos em todo a extensão do Brasil, que dispõe de uma matriz curricular com formação ampla para futuros docente atuarem tanto para a docência em sala de aula, quanto para espaço não-formais.

Paulo Freire (1996, p.25) ressalta a importância da formação do pedagogo pra sociedade “saber que ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para sua própria produção ou a sua construção.”

## **2.2.O princípio da pedagogia empresarial**

O espaço de aprendizagem no âmbito empresarial é, relativamente recente na sociedade, leva-se em consideração que ainda há o senso comum quando se fala da atuação do Pedagogo fora das instituições formais de ensino. Ainda há a visão de que o pedagogo atua apenas em instituições formais de ensino.

Nomeado pela docente Maria Luiza Marins Holtz como “Pedagogia Empresarial”, o termo foi concebido no início dos anos setenta e surge pela necessidade de mudar os meios sociais da época e a reestruturação dos Recursos Humanos, pois, na época, pouco se pensava na valorização do ser humano e estratégias para melhorias dentro da empresa. Assim, com a criação e adoção do pedagogo dentro da empresa, houve a abertura para novas melhorias, tanto pessoais, como no ambiente de trabalho.

No contexto de criação, por conta do desenvolvimento econômico da sociedade, o pedagogo, com suas qualificações, se tornou a melhor opção para conciliar educação e política, desenvolver manufatura de pessoas que não tinham acessibilidade à educação básica, onde foi oferecido treinamento, planejamento e avaliações dentro das corporações. (PIRES; MOURA, 2013 apud ABREU;ALVES, 2020).

Werneck (2020) descreve sobre o pedagogo como profissional empresarial, como uma grande descoberta, impulsionada pela necessidade e complexidade de treinamento de pessoas, categorizada pelo avanço de época vividas.

Para justificar a necessidade da atuação do Pedagogo no meio empresarial, Holtz (2006, p.6) afirma que Pedagogia e Empresa tem o mesmo objetivo em relação as pessoas:

- Uma Empresa sempre é a associação de pessoas para explorar uma atividade com objetivo definido, liderada pelo Empresário, pessoa empreendedora, que dirige e lidera a atividade com o fim de atingir ideais e objetivos também definidos.
- A Pedagogia é a ciência que estuda e aplica doutrinas e princípios visando um programa de ação em relação à formação, aperfeiçoamento e estímulo de todas as faculdades da personalidade das pessoas, de acordo com ideais e objetivos definidos. A Pedagogia também faz o estudo dos ideais e dos meios mais eficazes para realizá-los, de acordo com uma determinada concepção de vida. (...)

Deste modo, é perceptível que a autora alega que, para atingir a finalidade desejada, o papel do pedagogo é entrar com sua especialidade, que é a aprendizagem. Assim, a empresa e o pedagogo atuam para a mudança de comportamento do ser humano, suas competências e habilidades.

A mesma maneira que o educador age para resolver as situações educacionais, há possibilidade de ter a ação educativa em qualquer ambiente, Holtz (2006, p.13 e 14) cita situações onde se há semelhança:

1. Qual a verdadeira linha de conduta a seguir como base, para todas as situações, em todas as circunstâncias da vida?
2. Qual a melhor maneira de empregar todas as nossas faculdades, para o nosso bem e também para o bem dos outros?
3. Como dirigir a nossa inteligência, a nossa capacidade de vencer dificuldades?
4. Como tratar o nosso corpo e preservar a nossa vitalidade?
5. Com qual objetivo cada um deve educar sua família?
6. Como dar direção social adequada aos negócios?
7. Porque e como cada pessoa deve cumprir seus deveres de cidadão?
8. Como agir diante das situações estressantes, naturais da vida?
9. Como, de que maneira, as pessoas devem utilizar-se de todas as fontes de felicidade que o Criador concede ao ser humano?
10. Como conduzir as pessoas a viverem uma vida realizadora?

Em 1976, Holtz fundou a MH Assessoria e Treinamento, onde se adota a postura pedagógica, aberto nas funções pedagógicas como um condutor comportamental para um desígnio, por conseguinte pôde comprovar a necessidade dos trabalhos pedagógicos e resultados dentro das empresas, fazendo com que o empresário tenha a percepção de que seu ideal de vida, aspirações e objetivos pessoais salienta-se com a questão ética e social da empresa. (HOLTZ, 2006)

No momento em que se estabeleceu a postura pedagógica dentro da empresa, não foi preciso a utilização de cursos prontos de treinamento ou de reorganização para o treinamento, pois o pedagogo inserido já lhe trouxe a influência, ensinamento e orientação necessárias para ser estabelecido o que se deve fazer, como realizar e pôr em prática. (HOLTZ, 2006)

Portanto, a fundação da pedagogia empresarial se tornou necessária dentro do ambiente de trabalho pelos seus benefícios, e certifica vantagens para melhor desenvolvimento e prática dos colaboradores e funcionários da empresa.

A Pedagogia estuda e aplica doutrinas e princípios para um programa de ação, com os meios mais eficientes de formação, aperfeiçoamento e estímulo das faculdades da personalidade humana, de acordo com ideais e objetivos adequados a uma determinada concepção de vida. (HOLTZ, 2006, p. 28)

Assim, pode-se concluir que a pedagogia empresarial tem grande valor e necessidade no âmbito gestor, onde o pedagogo supre esta necessidade de gestão e, ao mesmo tempo, modifica a maneira de agir em sociedade e aumenta os números e taxas positivas de uma empresa.

### **3. SEGMENTOS DA PEDAGOGIA: pedagogia empresarial**

Apesar de um conceito relativamente novo, quando comparado a história da pedagogia educacional formal, que ocorre nas escolas, a pedagogia empresarial vem cada vez mais ganhando destaque, principalmente entre os novos profissionais, pedagogos, que estão recentemente a ingressar no mercado de trabalho.

Como uma ramificação da nova atuação do pedagogo ao ensino não-formal, a pedagogia empresarial proporciona uma notoriedade ao papel deste, tornando-se ativa a busca por um profissional com domínio em várias vertentes da educação (ciências, português, matemática, entre outras), juntamente com o desenvolvimento cognitivo e sócio emocional da aprendizagem, que se faz cada vez mais necessário, não somente nas instituições de ensino, mas em todas as instituições de maneira geral, a fim de acompanhar o progresso que nossa atualidade exige. (HOLTZ, 2006)

#### **3.1 A pedagogia e o pedagogo na atualidade**

Tornando-se a pedagogia uma ciência da educação, é equivocado pensar nesta somente dentro de sala de aula. A pedagogia é o ato de ensinar e está presente em todos os aspectos da vida, desde a conhecida sala de aula, ou na família, até nos meios de comunicação, em instituições não formais de ensino... Assim, a pedagogia não se limita, pois onde há ensinamentos, aprendizados, poderá haver pedagogia. (LIBÂNEO, 2010)

A Pedagogia é a ciência que estuda e aplica doutrinas e princípios visando um programa de ação em relação à formação, aperfeiçoamento e estímulo de todas as faculdades da personalidade das pessoas, de acordo com ideais e objetivos definidos. A Pedagogia também faz o estudo dos ideais e dos meios mais eficazes para realizá-los, de acordo com uma determinada concepção de vida. (HOLTZ, 2006, p.5)

No ramo da pedagogia, a profissão do pedagogo passou por várias mudanças em relação a sua atuação, consideradas atuações não formais (fora da sala de aula/escola), que se estabelece em outras áreas profissionais, como por exemplo, sua recente inserção dentro das empresas, com a pedagogia empresarial.

O pedagogo é o profissional que atua em várias instâncias da prática educativa, direta ou indiretamente ligadas à organização e aos processos de transmissão e assimilação ativa de saberes e modos de ação, tendo em vista a formação humana definida em sua contextualização histórica. (LIBÂNEO, 2010, p.25)

### **3.2. O ensino não-formal**

Ensino não-formal é a atuação do pedagogo fora da instituição escolar. Este atua instituições que também tem como intuito ensinar, transmitir algo, mas, diferente das formais, como as escolas de ensino regular, o ensino não-formal pode ser realizado em qualquer ambiente, com uma didática mais atrativa, onde o foco é o crescimento no âmbito pessoal/social e profissional.

Sobre as possibilidades que a educação não-formal proporciona, segundo Pio et al. (2018, p.135):

A educação não escolar possibilita aprendizagem política dos direitos dos sujeitos enquanto cidadãos, construção de regras éticas relativas a condutas aceitáveis socialmente, consciência e organização de como agir em grupos coletivos, identidade coletiva, capacitação dos indivíduos para o trabalho por meio da aprendizagem de habilidades e/ou desenvolvimento de potencialidades, aprendizagem e exercícios de práticas que capacitam os sujeitos a se organizarem com objetivos comunitários.

Portanto, “o pedagogo pode atuar em espaços escolares e não-escolares, quer dizer, ele pode trabalhar em Empresas, Presídios, Hospitais, Espaços Assistenciais, Cemitérios, Igrejas e em muitos outros espaços.” (KOCHHANN, 2021, p. 107)

### 3.3. A inserção do pedagogo nas organizações

A atualização do mercado de trabalho oportunizou essa nova função ao pedagogo, pois, para “Compreender a classificação das formas de trabalho e a ausência dele são fundamentais para que possamos acompanhar a evolução do mercado de trabalho em nossa região, estado, país e no mundo.” (KOEHLER; POFFO, 2018, p.11)

Dentro de uma organização, o pedagogo não deixará de realizar sua atividade principal, que é a de ensinar, mas o ensino se tornará de caráter corporativo, a fim de fazer com que cada indivíduo alcance seu maior potencial para a realização plena de todas as tarefas que lhe pertence.

Formar o homem em sua totalidade requer a tomada do trabalho como princípio educativo, implicando reconhecer que historicamente a sociedade foi marcada pela divisão social do trabalho, na qual cada grupo se organizava para a obtenção dos recursos necessários para sua sobrevivência e de sua família, o que foi modificado no decorrer das mudanças sociais. (PIO et al., 2018, p.61)

Ao atuar nas empresas, para desenvolver técnicas e métodos, o pedagogo gera mudanças comportamentais, que saem do conceito básico, positivas à sua atuação, como trabalho em equipe, concentração, criatividade, com propósito de auxiliar na melhora de rendimento e desempenho dos profissionais da empresa.

A partir do desenvolvimento dos funcionários, este profissional atende as necessidades dos donos e gestores das organizações, supre as carências diante destes, assim como viabiliza relações interpessoais de “patrão/chefe x funcionário”.

[...] “o que é um espaço empresarial?” É um espaço de produção de objetos comerciais, independente se de consumo ou permanente, em que alguém atua na gestão e outros na produção. Na maioria das vezes, existe o proprietário e o funcionário. Portanto, relações sociais e comerciais são estabelecidas. Não defendemos que o pedagogo seja um vendedor graduado, mas sim um gestor que humaniza as relações e os espaços. (KOCHHANN, 2021, p.56)

Portanto, a profissão do pedagogo ganha destaque nas empresas e se desenvolve em diferentes metodologias de ensino adaptadas ao ambiente e necessidades das organizações, o que implica diretamente com melhora no desempenho profissional e desenvolvimento de habilidades pessoais e interpessoais de seus colaboradores, contudo na melhora da empresa em si.

#### **4. EDUCAÇÃO CORPORATIVA: atuação do pedagogo**

Apesar de ser pequena, a participação do pedagogo no ambiente de trabalho (empresas), e sua ação, torna-se funcional. Juntamente com a especialidade ampla do pedagogo de ensinar, seja uma disciplina, seja desenvolver uma nova habilidade, e a necessidade das empresas de um “orientador” dinâmico, esse casamento do pedagogo com o ramo empresarial se torna uma vertente de sucesso nas opções de carreira que o mesmo poderá seguir. (MATOSO, 2020)

Ainda neste contexto, pode-se observar que:

Na ação do pedagogo, cabe a ele desenvolver práticas e metodologias de relacionamento visando uma convivência saudável entre a organização, colaboradores e o público em geral. Sendo assim, as relações entre os colaboradores devem refletir de maneira positiva diante do público, vivenciando em suas práticas os valores da empresa. Os conflitos e divergências devem ser discutidos e refletidos em particular, priorizando o bom relacionamento, ética e empatia entre as partes envolvidas. (MATOSO, 2020, p.27)

Segundo as especialidades dos profissionais de Treinamento Empresarial (onde o pedagogo se encaixa). Para Holtz (2006, p. 106-107): “treinam muito para conseguirem o aumento da produtividade pessoal. Desenvolvem a qualidade, tem a responsabilidade de agradar as empresas clientes e permanecerem longo tempo no mercado.”

Mediante o que foi discorrido acerca da atuação do pedagogo em espaços empresariais, é percebido que os docentes possuem grande importância na concretização do desenvolvimento dos seres humanos, fazendo jus a essa importância, eles precisam contribuir com valores socioculturais e saberes científicos que serão capazes de contribuir para uma melhor relação entre os sujeitos atuantes tanto na escola quanto no meio empresarial. (KOCHHANN, 2021, p.155)

Logo, pode-se entender este, dentro de uma organização, ainda possui seu fundamento principal, que é o “ensinar”, mas de uma forma onde ele não estará há ensinar o funcionário a executar sua tarefa, mas sim, a desempenhar seu melhor para a execução de sua função.

“Assim, há uma pedagogia para ensinar a teoria e uma pedagogia para ensinar o conteúdo do trabalho ao trabalhador, como uma forma separada da educação como um todo.” (KUENZER, 2009, p.47-48)

O Pedagogo Empresarial deve saber que o homem é um microcosmo, um ser complexo e que para desenvolver a sua faculdade inata de produzir necessita do desenvolvimento integral da sua personalidade. Portanto, deve demonstrar com o seu trabalho prático, na empresa, os efeitos benéficos da adoção das várias atividades educativas.

Embora não se atinja a perfeição ideal, pode encontrar-se a perfeição humanamente possível, com boa vontade, ciência, persistência e principalmente muita criatividade. (HOLTZ, 2006, p.42-43)

#### **4.1. Pedagogo Empresarial X Psicólogo Organizacional**

Como nos cursos e em áreas de trabalhos tradicionais, a atuação do pedagogo e do psicólogo se distingue dentro da empresa.

O Pedagogo Empresarial é um facilitador nas relações empregador-empregado, de maneira a dar suporte no âmbito das capacidades, ministrando conhecimentos por meio de treinamentos, capacitação contínua, minimizando inclusive custos operacionais, evitando-se assim a troca desnecessária e constante dos funcionários, motivando-os para estar em um estado de constante capacitar-se, dentro e fora do âmbito da empresa. Atuará como um articulador, gerenciando conhecimentos que possam estar de acordo com os interesses da empresa, que favoreçam e conciliem os interesses de ambas as partes. (NAAÇÃO, 2012, p.1)

Enquanto o Psicólogo Organizacional:

Seu principal objetivo é aumentar e manter a qualidade de vida no trabalho por meio de um bom clima organizacional, condições favoráveis ao trabalho, desenvolvimento de pessoal e relação harmônica entre os funcionários. (...) Esse profissional atua com os conhecimentos da Psicologia, em prol da melhor relação trabalhador-organização-trabalho, que seja marcada pela boa gestão dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, de forma a promover saúde, prevenir o adoecimento e contribuir para que o trabalho seja um espaço de realização das pessoas. (CAMPOS, 2021, p.1)

Apesar de se assemelharem em alguns aspectos, suas funções são diferentes, onde há possibilidade de um psicólogo, dentro de uma organização, realizar as atividades que o pedagogo realiza, mas não há possibilidade de um pedagogo realizar as funções de um psicólogo organizacional.

#### **4.2. Estratégias e ações do profissional**

Assim como no ensino aplicado dentro de sala de aula, em sua atuação nas organizações o pedagogo utiliza de metodologias e desenvolve sua didática adaptadas as necessidades da mesma.

O pedagogo, em sintonia com as necessidades da empresa, desempenha papel fundamental quando falamos em formação dos colaboradores. Para que isso aconteça, portanto, este profissional precisa conhecer o público alvo e a empresa à qual prestará seus serviços, para conseguir encontrar uma metodologia eficiente e eficaz que contribua no cotidiano corporativo. (MATOSO, 2020, p.20)

Além de reconstruir conceitos básicos dos colaboradores, como a criatividade, espírito de equipe, relacionamentos e convivência, este se encarrega também do processo de aprendizagem empresarial, utiliza de estratégia: 1º Alinhar os colaboradores com a cultura e o procedimento da empresa, a fim de selecionar maneiras mais adequadas para alcançar os objetivos da instituição; 2º Estabelecer as intervenções necessárias, sempre a considerar as variáveis apresentadas pelos funcionários (momento oportuno, incentivo, relacionamento interpessoal...); 3º Corrigir possíveis desvios que possam atrasar ou impossibilitar o procedimento da empresa. (CARVALHO, 2018)

Holtz (2006, p.148) afirma que:

O Pedagogo Empresarial, através dos treinamentos, tem o objetivo principal de melhorar a produtividade pessoal dos funcionários e da empresa. Para isso há condições insubstituíveis que favorecerão as mudanças desejáveis:

1. Deve preparar um local de treinamento que seja um ambiente com atmosfera agradável, alegre e aconchegante.
2. Deve estar consciente durante um treinamento, de que para que o ensino seja eficaz o imprescindível haver as três atitudes interiores indispensáveis a quem ensina: amor, dedicação e entusiasmo.
3. Deve estar seguro de que aquele que irá ensinar, tem conhecimento amplo do assunto.

Pode-se então, compreender que o profissional utiliza de estratégias e ações semelhantes às que se aplicam em sala de aula, todavia, em um contexto totalmente diferente, “o Pedagogo Empresarial enfrenta, na empresa, o desafio de contrabalançar os efeitos desequilibradores da especialização profissional, limitante e muitas vezes castradora, com atividades recriadoras”. (HOLTZ, 2006, p.41)

#### **4.2.1. Consequências de sua atuação**

O pedagogo empresarial irá atuar juntamente com o setor de Recursos Humanos (RH) da instituição, onde terá como responsabilidade o desenvolvimento estratégias de ensino alinhadas com as necessidades dos funcionários e da instituição.

Como consequências de suas ações, pode-se destacar principalmente um ambiente de trabalho mais dinâmico e agradável aos seus colaboradores (necessidades dos funcionários), que afeta diretamente o lucro da empresa. (necessidade do negócio)

Exploram-se os motivos econômicos mediante altos salários, promoções, recursos psicossociais, criando-se condições para que o operário se sinta valorizado numa

empresa que é parte fundamental de sua vida, que resolva todos os seus problemas, onde ele realiza um trabalho importante em condições agradáveis, sem controle e sem pressões, e onde, por acréscimo, é parte de um grupo, tendo muitos amigos. Sua satisfação no trabalho passa a ser um objetivo tenazmente perseguido pela empresa, na medida em que sabe que o operário satisfeito não cria conflitos, e é mais produtivo. (KUENZER, 2009, p.166)

Assim, o pedagogo empresarial pode ser considerado uma via de mão dupla, que atenderá as necessidades dos funcionários, que conseqüentemente, esse atendimento irá refletir nas necessidades da empresa.

## 5. METODOLOGIA

O presente trabalho teve por metodologia o estudo de caso na empresa Rodoviário Crismara LTDA, localizada no município de Fernandópolis – SP, no ano de 2022, por meio de pesquisa descritiva quantitativa com seus colaboradores.

A abordagem quantitativa é uma modalidade de pesquisa sobre um problema, humano ou social, baseado na testagem de uma teoria composta de variáveis, quantificados em números e analisados por meio de procedimentos estatísticos, de forma a determinar se as generalizações previstas na teoria se sustentam ou não [...]. Na abordagem quantitativa, a objetividade é garantida pelos instrumentos e pelas técnicas de mensuração, bem como pela neutralidade do pesquisador ante a investigação da realidade. (KNECHTEL, 2014, p.93)

Para o desenvolver desta, basearam-se a pesquisa em fonte de dados primários e secundários, com revisões bibliográficas que referem à Pedagogia e Pedagogia Empresarial, onde se estabelece parâmetros utilizados nas análises dos resultados.

Após a busca, formularam a autorização para ocorrência do estudo de caso na instituição citada (APÊNDICE A e APÊNDICE B), a fim de manter o respeito com a mesma, todos os colaboradores que esta engloba e as limitações estabelecidas para aplicação da pesquisa.

Posteriormente, elaboraram um questionário (APÊNDICE C) com quinze (15) questões fechadas, de natureza investigativa, as quais abordaram o conhecimento que os funcionários da empresa têm sobre o tema, e questões relacionadas ao desenvolvimento do trabalho nos campos: pessoal, interpessoal, profissional, intelectual e estrutural.

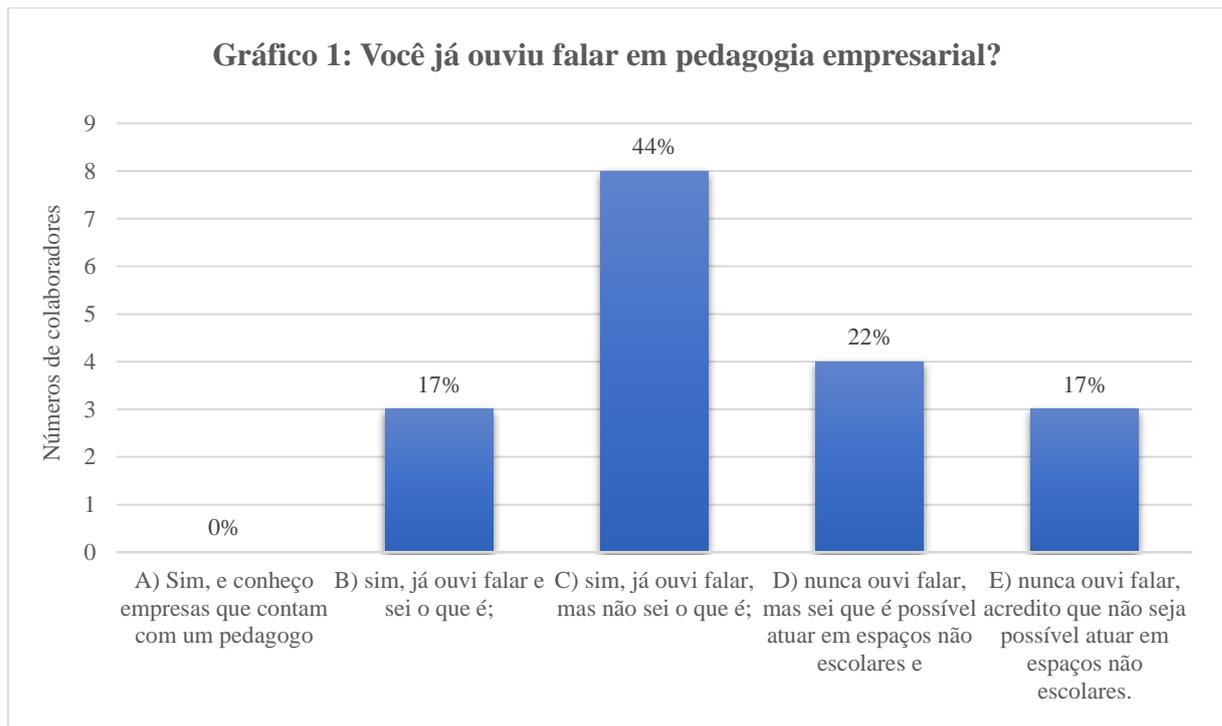
Resultaram em gráficos que foram analisados e discutidos, tocante ao entendimento dos colaboradores da empresa sobre a Pedagogia Empresarial e o profissional, assim como o desenvolvimento do trabalho nos campos mais e menos importantes na opinião de cada, que após a identificação, retornou-se a pergunta sobre a futura inserção de um pedagogo na mesma

e os possíveis resultados gerados, para concluir a resposta à questão inicialmente pesquisada: “A visão dos colaboradores sobre a Pedagogia Empresarial.”

Contudo, esperam-se que com o estudo de caso e seu resultado, possibilite a apresentação e defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de licenciatura plena em Pedagogia na instituição de ensino superior Faculdades Integradas de Fernandópolis (FIFE/FEF).

## 6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Apresentam-se abaixo os resultados da pesquisa aplicada à 18 colaboradores da empresa Rodoviário Crismara LTDA, descritos em forma de gráficos, onde encontram-se as informações para leitura, expressas em números de colaboradores por alternativa e percentual aproximado.



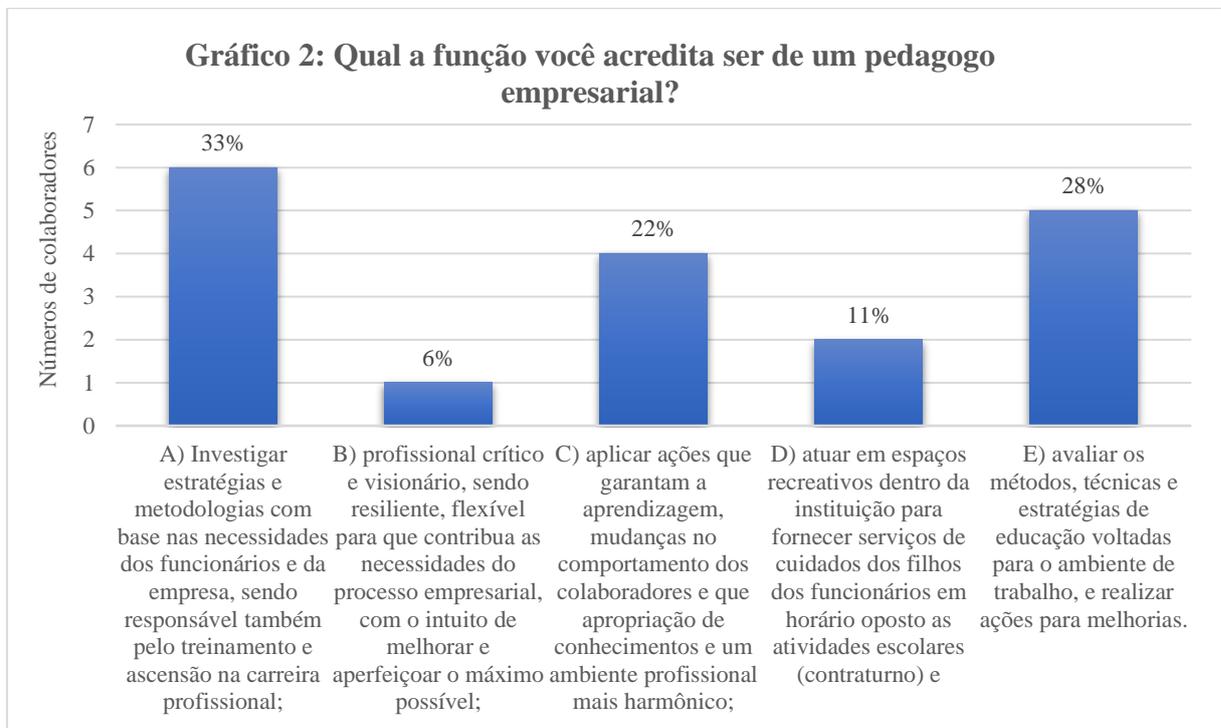
Fonte: dos próprios autores

A questão 1 procurou investigar os conhecimentos prévios dos colaboradores da empresa sobre a Pedagogia Empresarial. Destaca-se que grande parte dos colaboradores da empresa (44%) já ouviram o termo Pedagogia Empresarial, mas não possuem conhecimento sobre essa, todavia, 17% possuem o conhecimento sobre o termo e a área de atuação, enquanto 22% reconhecem a possibilidade de pedagogos atuarem em ambientes não-escolares, mas não

referente a Pedagogia Empresarial, e 17% dos colaboradores não têm conhecimento sobre a Pedagogia Empresarial e acreditam não ser possível a atuação do pedagogo fora de ambientes escolares.

Para Kochhann (2021, p. 44): “muitos acreditam que o pedagogo é apenas professor de crianças. [...] o pedagogo é o profissional que atua como professor, como pesquisador e como gestor, tanto em espaços escolares como não escolares.”

Assim, é possível afirmar que, apesar de uma área nova e pouco indagada da pedagogia, o estudo de caso na empresa Rodoviário Crismara LTDA, empresa essa que não conta com um Pedagogo Empresarial no corpo de funcionários no momento, uma quantidade significativa de colaboradores tem conhecimento sobre a mesma.



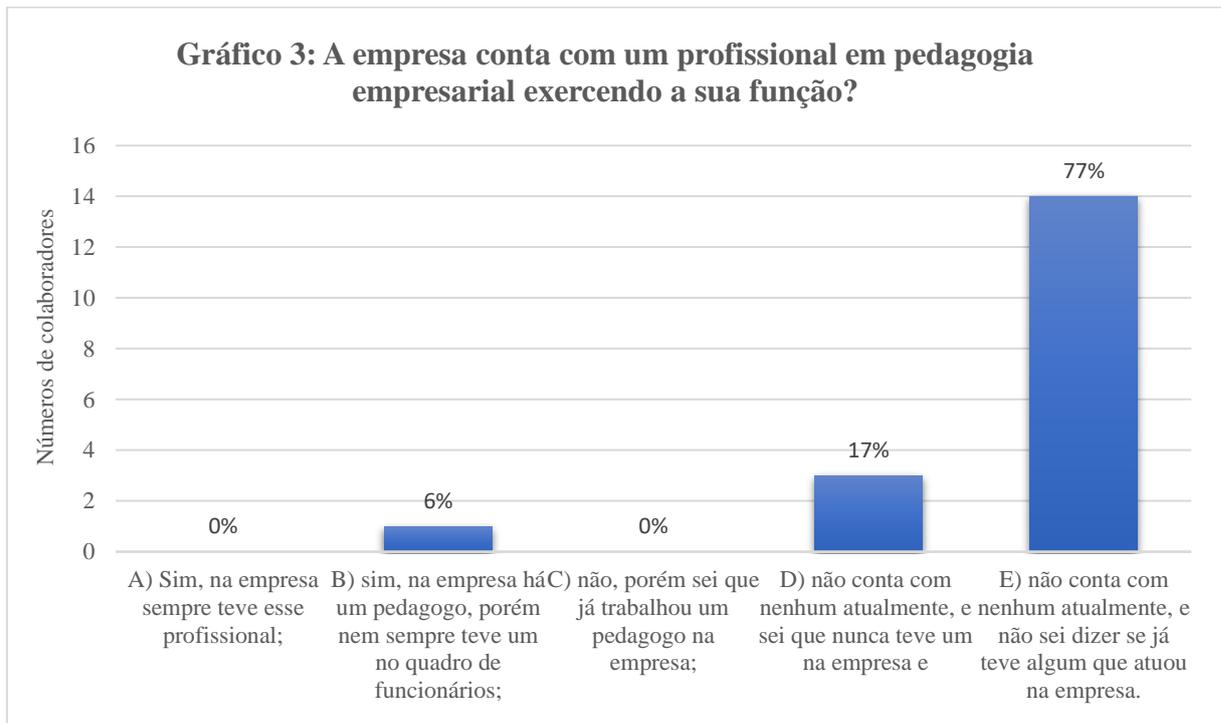
Fonte: dos próprios autores

Na questão 2, foi perguntado aos colaboradores qual a função que eles acreditam que um pedagogo empresarial exerce. Uma parcela equivalente a 33% destes acreditam que o pedagogo empresarial investiga estratégias e metodologias onde considera as necessidades dos funcionários, responsável pelo treinamento e ascensão na carreira destes, 6% acreditam que se trata de um profissional crítico e visionário que contribui ao processo empresarial com melhorias e aperfeiçoamentos, 22% que este profissional aplica ações de aprendizagem e mudanças, para uma apropriação de conhecimentos e um ambiente profissional mais

harmônico, enquanto 11% acreditam que este atua somente em espaços recreativos dentro da organização, onde exercem a função de cuidadores infantis e, 28% responderam que o pedagogo empresarial têm a função de avaliar métodos, técnicas e estratégias de educação inclusas no ambiente de trabalho, a fim de realizar melhorias.

Holtz (2006, p.41) afirma que: “o Pedagogo Empresarial enfrenta, na empresa, o desafio de contrabalançar os efeitos desequilibradores da especialização profissional, limitante e muitas vezes castradora, com atividades recriadoras.”

Portanto, entende-se que a função do pedagogo empresarial é suprir a demanda da empresa, para trazer melhorias e crescimento, tanto em coletivo quanto individual, criar vínculos entre as necessidades dos funcionários e necessidades da organização, e assim, gerar meios que esta atinja suas metas.

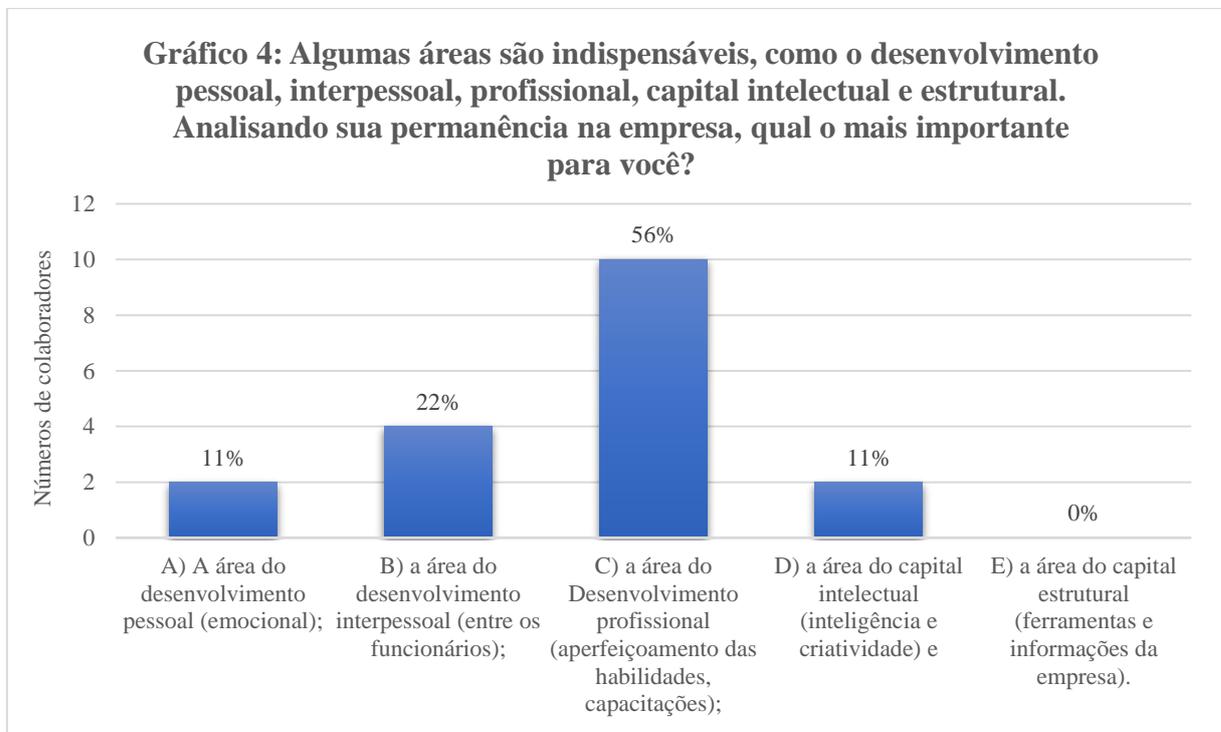


Fonte: dos próprios autores

No terceiro gráfico foi questionado se atualmente a empresa conta com um pedagogo empresarial no seu corpo de funcionários. Observa-se que 6% responderam que sim, atualmente há um pedagogo empresarial na instituição, mas que nem sempre esteve presente no quadro de funcionários, 17% que a empresa não conta com o profissional atualmente e nunca contou, e 77% que não conta com nenhum atualmente e não tem conhecimento se já houve um profissional atuando na empresa.

No que se refere à formação profissional, seguindo as necessidades indicadas pelo setor produtivo, a pedagogia vem suprimindo necessidades da sociedade e das empresas, contribuindo para a qualificação e o desenvolvimento de competências profissionais, associado à noção de empregabilidade, produção e consumo de tecnologias, com vistas à inserção do país na economia global. (ANGELI apud PIO, 2018, p.161)

Assim, é notório o conhecimento dos colaboradores referente a atuação de um pedagogo empresarial na instituição tanto no período atual, quanto ao período passado. Sobre a pequena parcela que respondeu que há um profissional ingresso na empresa atualmente, pode-se destacar destes, uma falta de informação sobre o pedagogo empresarial e o corpo de colaboradores da mesma, já que no momento, a empresa não conta com este profissional.

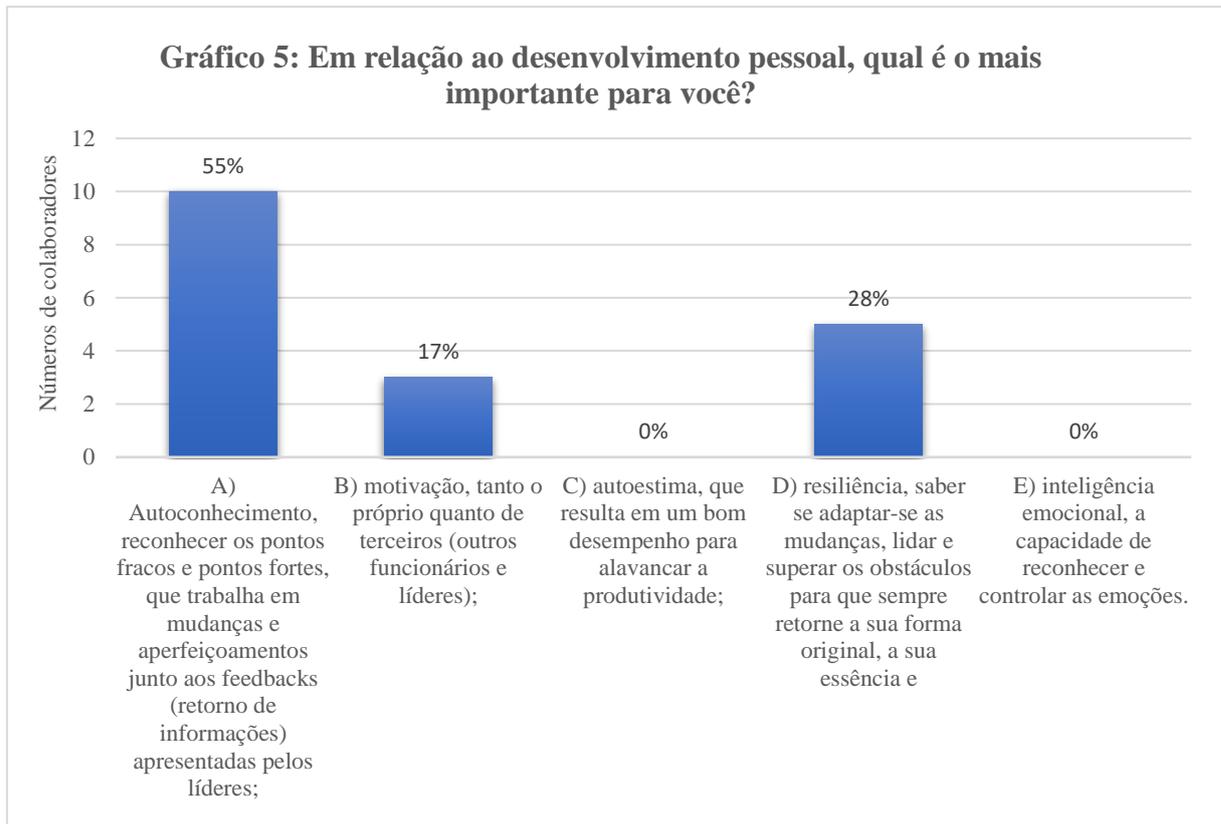


Fonte: dos próprios autores

Sobre a questão 4, procurou-se saber dos colaboradores qual a área de desenvolvimento que cada um acha mais importante, onde 11% responderam a área do desenvolvimento pessoal, 22% a área do desenvolvimento interpessoal, 56% desenvolvimento profissional e 11% a área do capital intelectual.

A motivação sozinha, porém, não garante o alcance da meta. Por mais motivada que a pessoa esteja, seu desempenho ficará prejudicado se ela não tiver a capacidade física, técnica ou intelectual necessária para levar a cabo seu intento. Por isso, a maioria dos especialistas coloca a motivação como elemento da seguinte equação: Desempenho + Motivação x Capacidade. (VIZIOLI, 2009, p.135)

Observa-se ao analisar as respostas dos colaboradores, o desenvolvimento mais importante, na opinião destes, é o desenvolvimento profissional, onde os dados juntamente com a afirmação acima de Vizioli, pode-se concluir que a partir da eficiência do desenvolvimento no âmbito profissional, estes irão procurar a melhoria das outras categorias de desenvolvimento.

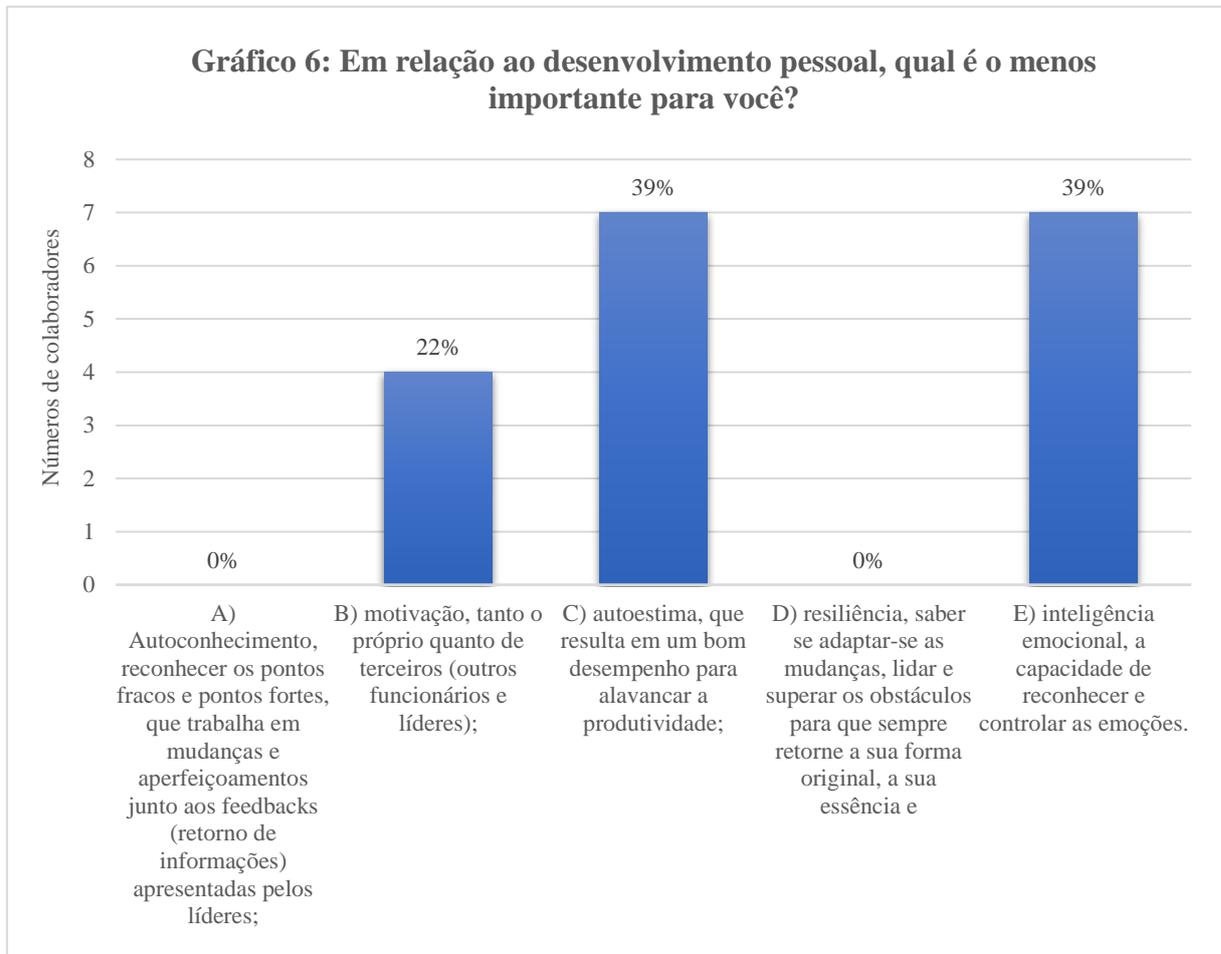


Fonte: dos próprios autores

Na questão 5 foi abordado o que é mais importante referente ao desenvolvimento pessoal, onde 55% dos entrevistados alegaram que o mais importante é o autoconhecimento, reconhecimento de pontos fortes e fracos para serem trabalhados e aperfeiçoados e os feedbacks de seus superiores. Já 17% relataram que a motivação e a automotivação são os mais importantes, e 28% destaca a resiliência e auto adaptações no ambiente de trabalho, a fim de superar desafios.

[...] o resultado contraditório do processo pedagógico capitalista, mostrando que é no bojo das relações de produção e do trabalho educativo que as caracterizam, que o operário aprende a resistir, ao mesmo tempo em que se disciplina. Olhando a questão do ponto de vista da empresa, pode-se considerar eficiente a sua prática pedagógica, na medida em que ela conta com um afinado, harmônico e produtivo corpo coletivo, com baixo poder de mobilização. (KUENZER, 2009, p. 174)

Destaca-se assim, que os colaboradores da empresa Rodoviário Crismara LTDA valorizam o desenvolvimento e execução da autoavaliação e o autoconhecimento, flexibilizados a mudanças necessárias, em complemento, mudanças essas que também se tornam adaptações dispostas no ambiente de trabalho.

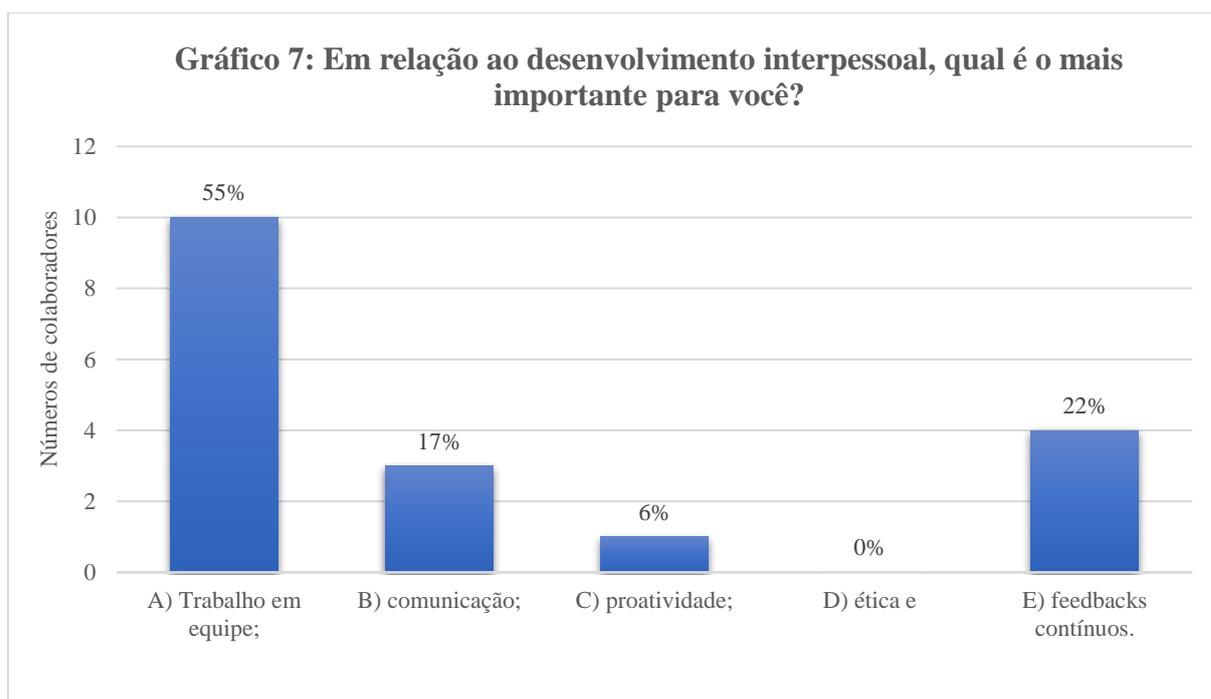


Fonte: dos próprios autores

Ao se perguntar o menos importante referente ao desenvolvimento pessoal na questão 6, 22% responderam motivação de terceiros e a automotivação, 39% autoestima, com intuito de alavancar a produtividade, e também 39% inteligência, reconhecimento e controle emocional.

“Hoje o PEDAGOGO é o especialista em conduzir o comportamento das pessoas - e não apenas as crianças - para uma mudança de comportamento - aprendizagem – em direção aos objetivos da Educação, o processo de formação da personalidade humana equilibrada.” (HOLTZ, 2006, p.12)

Nota-se que os colaboradores apontaram dois fatores indispensáveis de se ter como “menos importante”, a autoestima e a inteligência emocional, e são nesses fatores que um pedagogo empresarial poderá intervir, para gerar a autovalorização pessoal e profissional, como um entendimento de como o bem ou mal-estar emocional interfere no trabalho, e consequentemente, no desempenho geral da empresa.



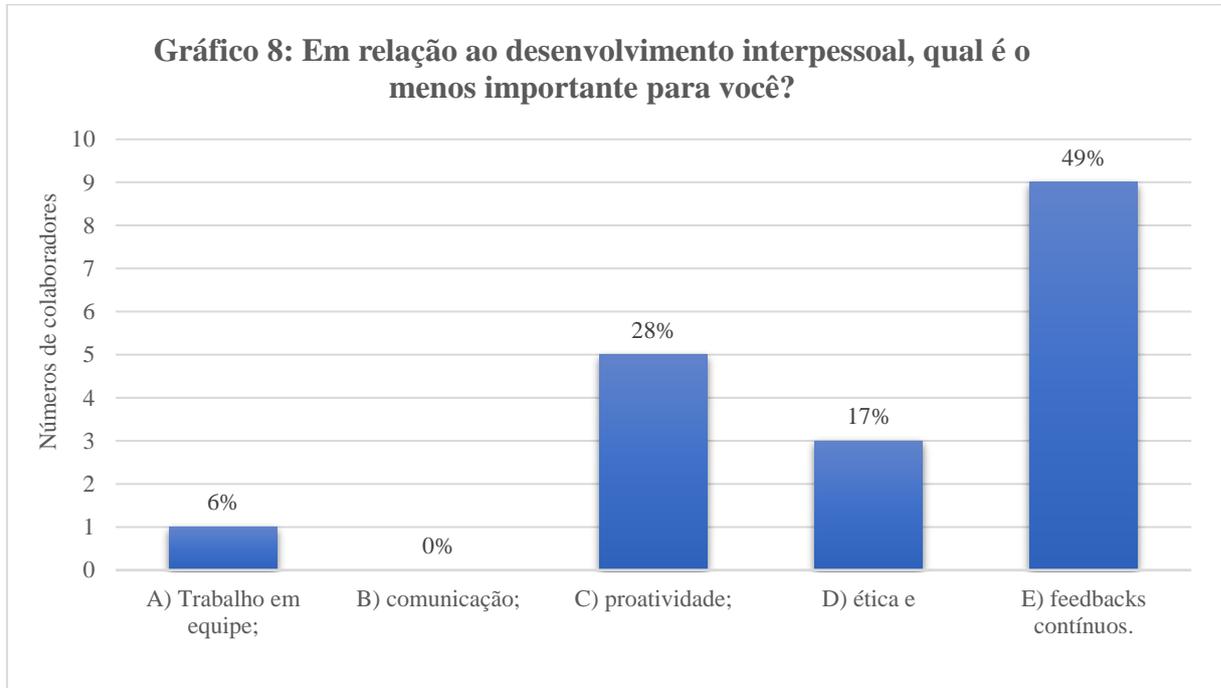
Fonte: dos próprios autores

No gráfico 7 encontra-se os itens mais importante ao se tratar de desenvolvimento interpessoal, onde 55% alegaram ser o trabalho em equipe, 17% a comunicação, 6% proatividade e 22% feedbacks contínuos.

Ter a capacidade de manter um bom trabalho em equipe é uma habilidade muito valorizada! E com certeza é um grande diferencial na hora de escolher um candidato para uma vaga de emprego dentro de uma Organização. Empenho, criatividade, participação, colaboração, tudo isso e muito mais garante o sucesso do trabalho grupal através do esforço conjunto e da soma das competências e habilidades dos indivíduos envolvidos no cumprimento da tarefa. O trabalho em equipe é válido por possibilitar a troca de conhecimentos e imprimir agilidade no cumprimento de metas e objetivos compartilhados. (VIZIOLI, 2009, p.187-188)

Portanto, ressalta-se como item mais importante do desenvolvimento interpessoal, o trabalho em equipe, que fato, é sim o mais importante quando se destina às relações interpessoais, lucrativo tanto para os colaboradores, quanto para a empresa, que aumenta o

rendimento do trabalho e conseqüentemente do lucro e influencia diretamente no ambiente de trabalho, onde nesta área, o pedagogo empresarial pode atuar como preceptor.



Fonte: dos próprios autores

Ao questionar o menos importante com relação ao desenvolvimento interpessoal (gráfico 8), 6% responderam o trabalho em equipe, 28% a proatividade, 17% a ética, e 49% feedbacks contínuos.

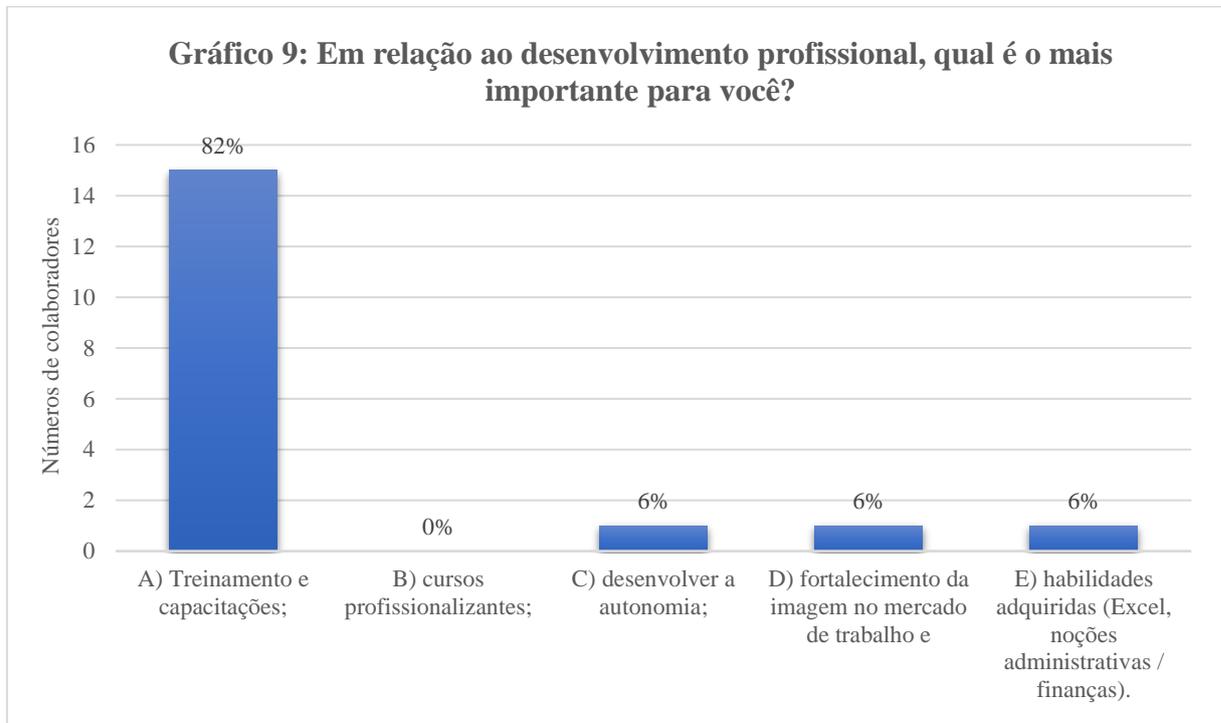
Feedbacks positivos são fáceis de entregar e aceitar, mas destacar um ponto de melhoria é realmente o que precisa ser aceito e trabalhado. É ele que desempenha um papel crucial no desenvolvimento pessoal, cumprindo com um papel único e importante.

Embora esses feedbacks possam ser difíceis de aceitar, ao usar o feedback de maneira construtiva, os líderes ou colegas podem motivar a equipe e orientá-la na direção certa. Destacando as áreas que precisam ser trabalhadas, o feedback aumenta a autoconsciência e dá uma visão real sobre o desempenho individual. (MEIRA, 2021, p.1)

Pela visão dos colaboradores, os feedbacks contínuos se intitulam com menor valor no desenvolvimento interpessoal, isto se dá possivelmente pelo fato de feedbacks serem tanto positivos, como negativos, e ao passar um feedback negativo, pode soar como uma “bronca”, ou “crítica” ao funcionário.

Assim, o pedagogo empresarial entra como ferramenta para apresentar os feedbacks, levantar críticas, realizar intervenções, mas de maneira que o funcionário não se sinta diminuído

ou com a sensação de que cometeu um erro, mas sim, a modo de criar a oportunidade de evolução deste.



Fonte: dos próprios autores

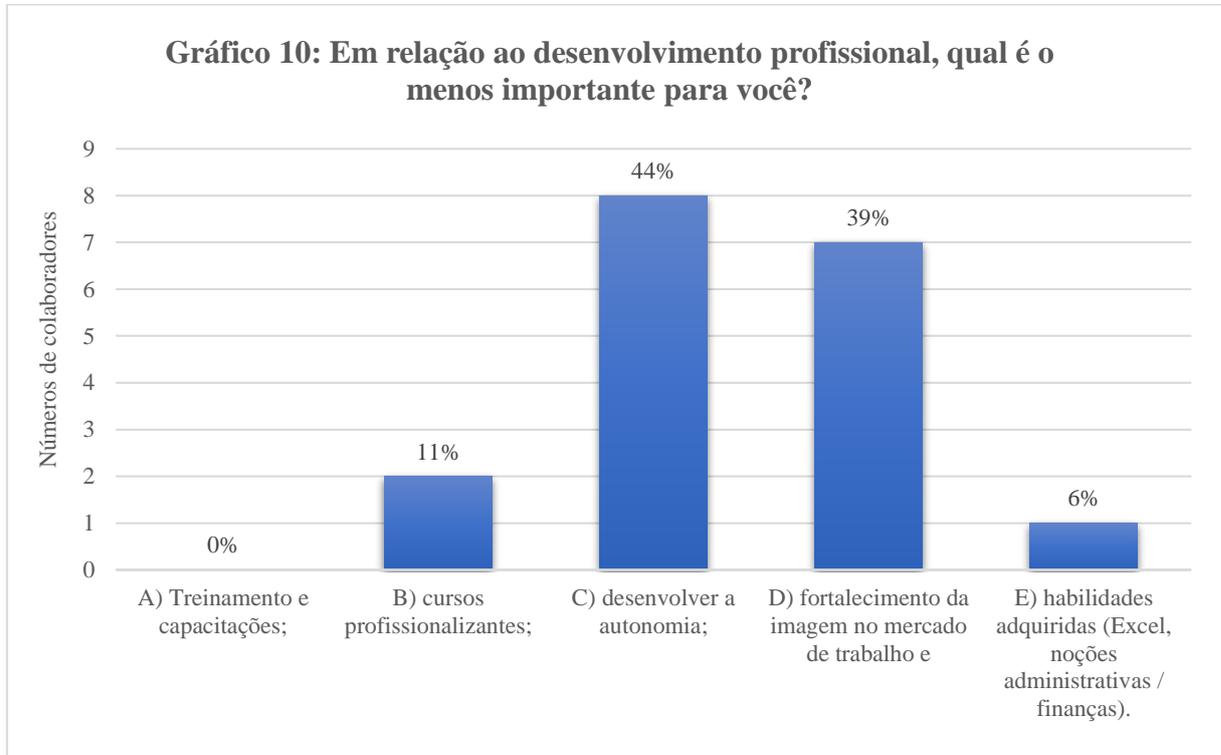
Na questão 9 foi abordado o item mais importante para os colaboradores no desenvolvimento profissional, 82% relataram ser treinamento e capacitações, 6% o desenvolvimento da autonomia, 6% fortalecimento da imagem no mercado de trabalho e, 6% habilidades, conhecimentos adquiridos com a execução da função.

Na medida em que o homem é o único ser na natureza capaz de pensar sua ação, de concebê-las anteriormente à sua execução a partir de fins determinados, o trabalho se constitui como o momento de articulação entre subjetividade e objetivação, entre a consciência e o mundo da produção, concebidos não como dois pólos antagônicos, mas como os contrários da relação dialética que define o objeto como produto da atividade subjetiva, compreendida por sua vez não abstratamente, mas como atividade real, material. (MARX; ENGELS, 1968 apud KUENZER, 2009, p.184)

Destaca-se “treinamento e capacitações” o mais importante para os colaboradores no âmbito do desenvolvimento profissional, que se justifica, pois é dentro deste processo que o funcionário adquira maiores habilidades e a possibilidade de se tornar perito em sua área de atuação.

Em sua atuação dentro da organização, o pedagogo empresarial pode promover momentos de treinamentos e capacitações, onde realiza a busca de qual processo dentro da

empresa necessita de um investimento, onde toma a frente como organizador deste, de maneira a auxiliar o setor de recursos humanos e gerar economia de tempo dos supervisores/gestores.



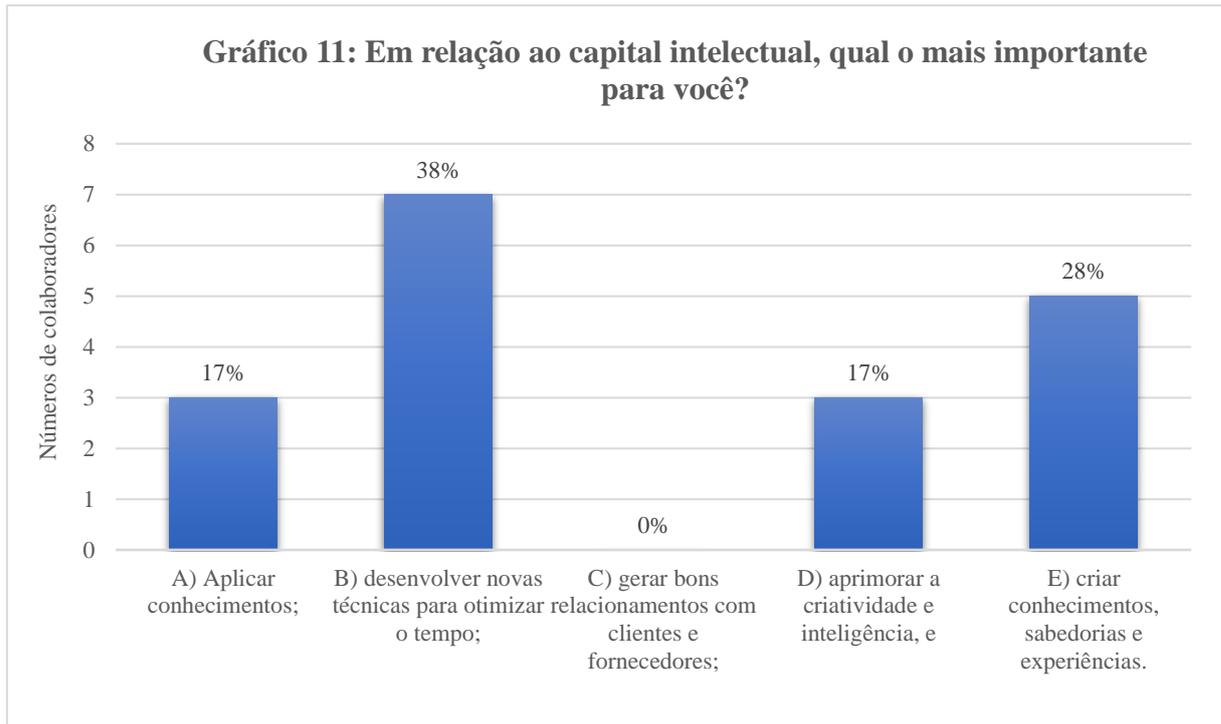
Fonte: dos próprios autores

Perguntado aos colaboradores sobre o item de menor importância do desenvolvimento profissional (questão 10), 11% deles afirmaram ser a realização de cursos profissionalizantes, 44% o desenvolvimento da autonomia, 39% o fortalecimento da imagem no mercado de trabalho, e 6% habilidades adquiridas na execução da função.

Para Pires (2019, p1): “autonomia no trabalho esta no comando das experiências, ações, decisões e atitudes. A autonomia ajuda a reter talentos na empresa, pois faz os colaboradores se sentirem donos de seu crescimento profissional.”

Assim, apesar da autonomia aparecer como menos importante no desenvolvimento profissional, é a partir desta que os próprios colaboradores criam meios para se desenvolver, sem depender de uma ação específica da empresa (cursos, treinamento, capacitação), e também é a maneira que a empresa tem o “olhar” para a descoberta de novos talentos.

Relacionado a isto, o pedagogo empresarial tem o papel de conscientizar os funcionários sobre a extrema importância de buscarem sua autonomia, assim como incentivá-los para essa busca.



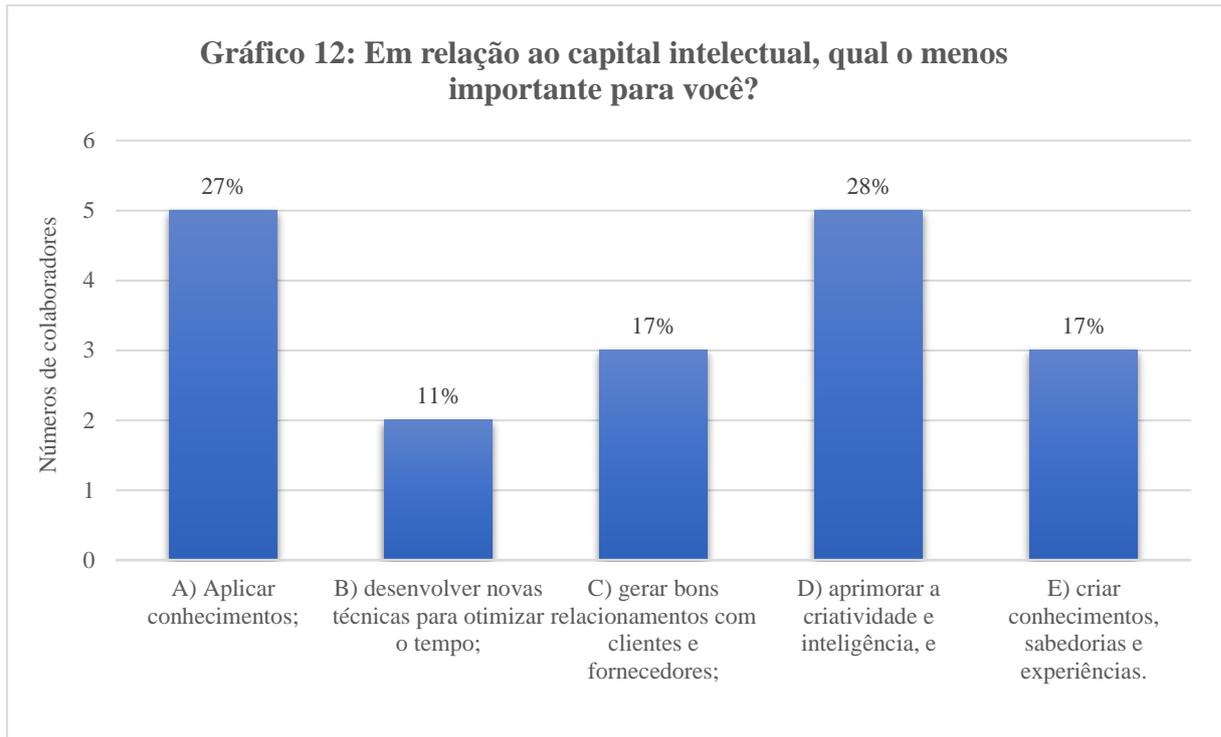
Fonte: dos próprios autores

Ao questionar sobre o mais importante referente ao capital intelectual, na questão 11, 17% dos colaboradores afirmaram como mais importante a aplicação de conhecimentos, 38% o desenvolvimento de técnicas de otimização de tempo, 17% aprimorar a criatividade e inteligência, e 28% criar conhecimentos, sabedorias e experiências.

“O sucesso, que podemos considerar como “o alcance do objetivo traçado”, só será alcançado se trabalharmos com um planejamento e aderirmos a boas estratégias que nos guiem.” (KOCHHANN, 2021, p.22)

Assim, pode-se confirmar a frase popular, tanto para os colaboradores, quanto para a empresa, que “tempo é dinheiro”, mas, muitas vezes, ao otimizar o tempo, tem-se uma queda na qualidade do trabalho, portanto é imprescindível uma orientação e acompanhamento para que tanto a otimização de tempo, quanto a qualidade do trabalho aumentem simultaneamente.

Inserido dentro de uma organização, o pedagogo empresarial poderá ser responsável em acompanhar este processo, juntamente com os supervisores, e atuar também como orientador, não um orientador de atividades específicas, até porque isso exige uma formação específica de cada área, mas um profissional que oriente os funcionários a aumentar o rendimento sem deixar que a qualidade do trabalho seja afetada, onde, se possível, até gerar um aumento desta.



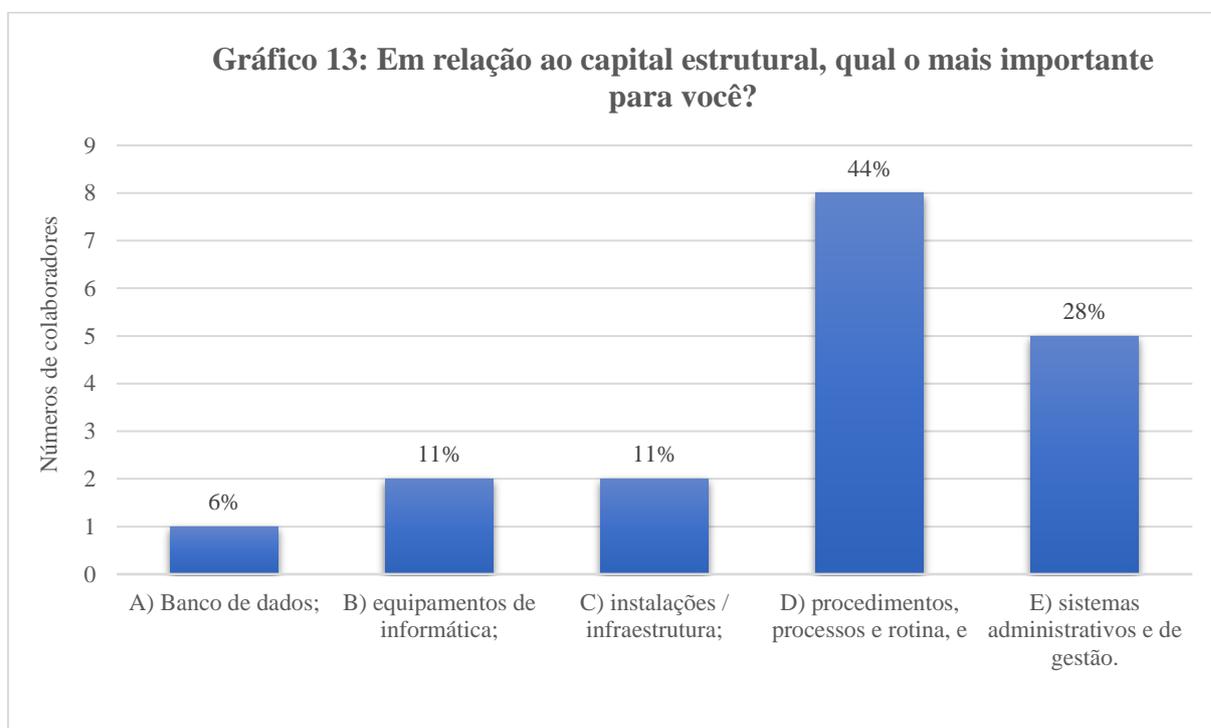
Fonte: dos próprios autores

Quando questionado qual o capital intelectual de menor importância (questão 12), 27% responderam a aplicação de conhecimentos, 11% desenvolver novas técnicas de otimizar o tempo, 17% na geração de bons relacionamentos com clientes e fornecedores, 28% aprimorar a criatividade e inteligência, e 17% a criação de conhecimentos, sabedorias e experiências.

Criatividade significa a aplicação da engenhosidade e imaginação para proporcionar uma nova ideia, uma diferente abordagem ou uma nova solução para um problema. Ela é essencial as organizações que enfrentam demandas de um ambiente instável e mutável. Em situações complexas e mutáveis de trabalho, os gerentes precisam utilizar todas as vantagens da participação, envolvimento e empoderamento (empowerment) das pessoas para estimular a criatividade individual e grupal. A habilidade de encorajar a criatividade e tolerar erros parece ser hoje em dia uma das mais importantes responsabilidades gerenciais. Porque quem erra pode acertar mais rapidamente. A criatividade é a base para a mudança construtiva e o seu aspecto mais importante se chama inovação. (CHIAVENATO, 2010, p.401)

Entende-se assim, que, apesar de constar com menor importância, é pela aplicação de conhecimentos inatos e a criação de novos que se analisa a evolução do colaborador. Conscientizar o trabalhador que seu conhecimento inerente também é válido, e que a criação de novos conhecimentos, na verdade é a aprimoração destes já existentes é um ponto fundamental a se destacar dentro de uma empresa.

Fatores descritos acima são os que regem a pedagogia empresarial, onde o profissional desta área gera benefícios para a empresa, mas de uma maneira que trabalha a valorização do funcionário e suas questões, impactando beneficentemente no serviço destes.



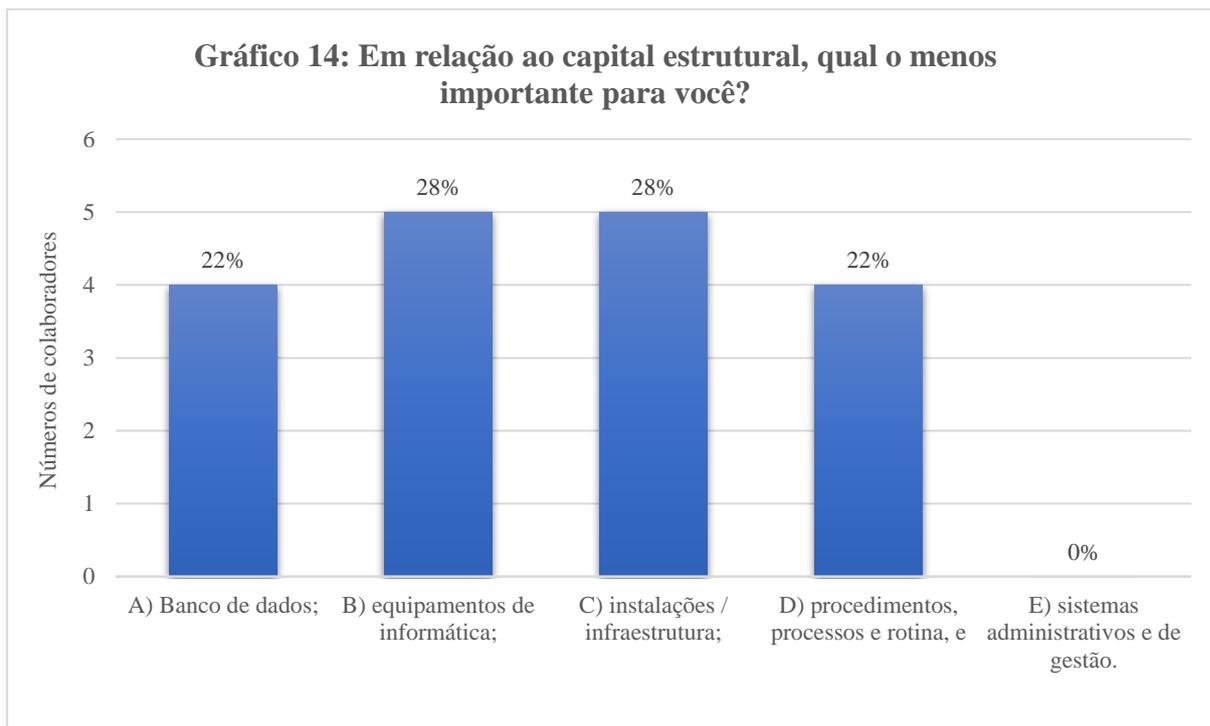
Fonte: dos próprios autores

Ao se perguntar na questão 13 o mais importante referente ao capital estrutural, 6% alegaram ser o banco de dados disponível na empresa, 11% equipamentos de informática, 11% instalações/infraestrutura, 44% procedimentos, processos e rotinas, e 28% sistemas de administração e gestão.

Para Chiavenato (2010, p.14): “não basta mais cuidar somente das pessoas. [...] Isso envolve a organização do trabalho, a cultura corporativa e o estilo de gestão.”

Observa-se que uma organização do trabalho, uma rotina de atividades a serem executadas fornece aos colaboradores uma sensação de segurança, cuidado como o próprio Chiavenato afirma acima, faz-se assim, seu destaque em meios aos outros.

Apesar de importante, deve-se atentar para que a estabilidade rotineira não passe a ser comodismo, que inconscientemente impeça os funcionários de alcançarem seu 100% e conseqüentemente, não alcançar também o ideal de trabalho para a organização, e nesta situação se faz necessário um profissional para fornecer incentivos a estes, onde proponha ações que conservem a rotina, mas, simultaneamente, busquem por novas concepções e experiências.

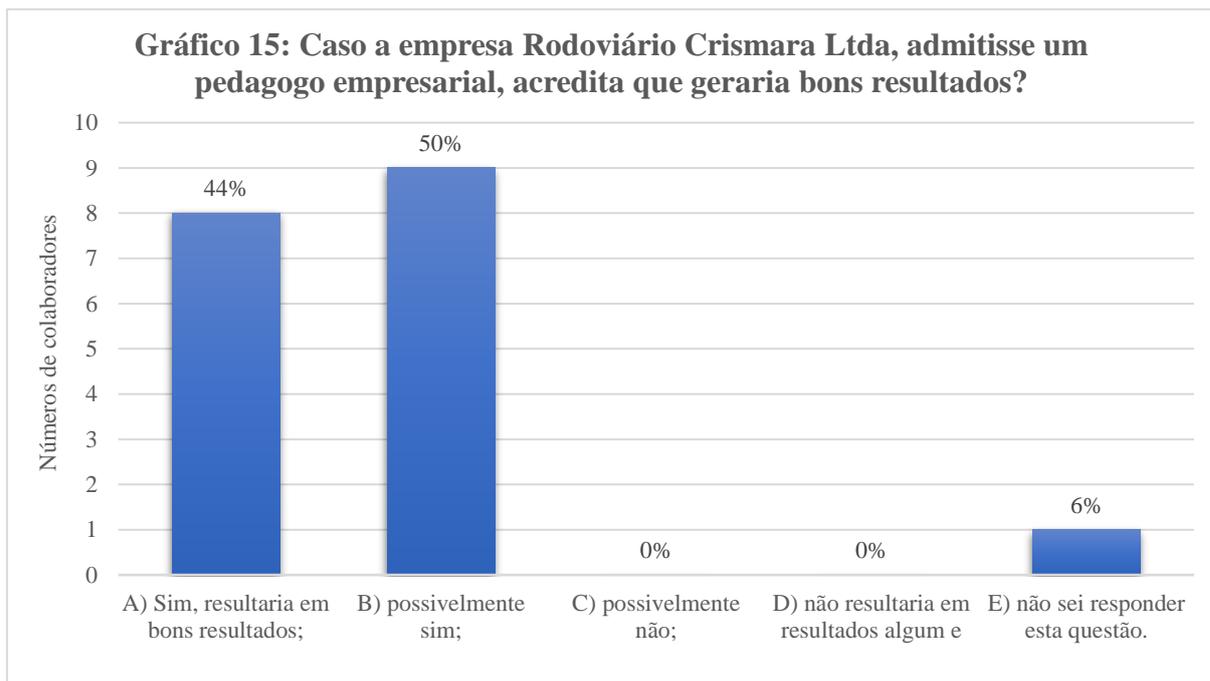


Fonte: dos próprios autores

Já a questão 14 foi abordado o menos importante referente ao capital estrutural, onde 22% afirmaram ser o banco de dados da empresa, 28% equipamentos de informática, também 28% instalações e infraestrutura, e 22% procedimentos, processos e rotina.

Para Castells (1999, p.57): “as novas tecnologias da informação estão integrando o mundo em redes globais de instrumentalidades. A comunicação meada por computadores gera uma gama enorme de comunidades virtuais.”

Percebe-se que, com base na opinião dos colaboradores, os equipamentos de informática aparecem como um dos itens menos importantes nesta categoria. Ao discutir essa informação, observa-se a necessidade do entendimento por parte dos funcionários, que a tecnologia dentro de uma organização pode ser utilizada como uma ferramenta facilitadora nos processos do dia a dia, assim, o profissional de pedagogia, quando dentro da organização, poderá exercer meios para que este entendimento aconteça.



Fonte: dos próprios autores

Na questão 15 foi solicitado aos colaboradores, que com base em suas respostas anteriores, em sua situação hipotética a empresa Rodoviário Crismara Ltda admitisse um pedagogo empresarial, se iria gerar bons resultados, onde 44% afirmaram que sim, resultaria em bons resultados, 50% que possivelmente sim, e 6% não souberam responder à questão.

Na empresa, as mudanças de comportamento devem acontecer, sempre com o objetivo de melhorar a produtividade pessoal e conseqüentemente a empresarial. O processo de ensino-treinamento consiste sempre em transmitir às pessoas, repetidamente, uma série de conhecimentos, pensamentos, usos e costumes, através de experiências que provoquem mudanças capazes de melhorar e evoluir suas vidas. (HOLTZ, 2006, p.60-61)

Com a finalização da discussão da pesquisa, ressalta-se que um pedagogo, quando inserido no meio empresarial, vem a acrescentar tanto para os interesses da organização, como para os interesses de seus colaboradores.

No estudo de caso da empresa Rodoviário Crismara Ltda, que se trata de uma empresa de renome, que já atua há vários anos no mercado, a inclusão de um pedagogo empresarial nesta poderá vir a trabalhar pequenos aspectos que podem ser melhorados (apontados na pesquisa), contribuindo com sua função aos supervisores e/ou gestores, e também, possivelmente, aumentar a rentabilidade da empresa, pois quanto melhor os funcionários trabalharem (nos aspectos pessoal, interpessoal, profissional, intelectual e estrutural), maior será o rendimento e capital da mesma.

Assim, entende-se que, apesar de muito parecido com o pedagogo escolar, pois ambos ensinam, incentivam, realizam a ponte entre o indivíduo e o saber, o pedagogo empresarial, juntamente com a pedagogia empresarial, busca aplicar estas atitudes dentro da empresa, sempre a utilizar da valorização do funcionário para alcançar as metas da empresa.

Portanto, esse profissional trabalha para a organização, visa as necessidades da organização, utiliza de seus conhecimentos sobre gestão de pessoas e ambientes para buscar resultados nos funcionários, e devolve esses resultados para a organização em forma de produtividade e lucro.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho verificou que, o pedagogo empresarial tem por finalidade a investigação da origem dos problemas e, assim buscar estratégias e realizar ações pedagógicas junto aos colaboradores para que alcancem o aperfeiçoamento e melhorias no ambiente empresarial, assim, sua atuação coletiva e as consequências positivas resultantes delas dentro da empresa com os recursos disponíveis utilizados.

O desígnio principal da pesquisa, foi a contribuição do pedagogo no ambiente empresarial, no qual, após as metodologias aplicadas, resultaram em que, o pedagogo por meio de pesquisas e ações, contribuirá junto a empresa para modificar o ambiente, tornando-o propício para os desenvolvimentos e otimizações necessárias para que obtenham maior produtividade.

A empresa que possui funcionários ativos, valorizados, com treinamentos adequados, feedbacks contínuos e em um ambiente estrutural adequado, a motivação, o autoconhecimento, inteligência emocional, a produtividade e otimização do tempo, acontecerão de maneira natural, sendo perceptível ou imperceptível aos olhos dos agregados.

Após a aplicação do questionário quantitativo na empresa Rodoviário Crismara LTDA de Fernandópolis, é notório a observação de que, segundo a maioria dos funcionários, não trabalha nenhum pedagogo na empresa atualmente, porém com a inclusão de um profissional na área de pedagogia empresarial, resultaria na valorização, incentivo e crescimento dos seus funcionários.

A visão dos colaboradores é que, para um ambiente de trabalho confortável é necessário que a empresa procure atender as necessidades de seus funcionários e buscar a melhoria no aspecto pessoal, interpessoal, intelectual, estrutural, e principalmente, o desenvolvimento profissional, com ênfase em treinamentos e capacitações, por serem considerados mais

importante e deixando um pouco de lado o desenvolvimento da autonomia e fortalecimento da imagem no mercado de trabalho, devido a ser destacado com menos importante para os funcionários.

Em virtude do que foi mencionado, se torna indispensável a atuação do pedagogo nas atuais empresas de grande porte, devido ao mesmo afetar de maneira benéfica todos os envolvidos, resultando na criação de um espaço produtivo tanto para o empregado quanto para o empregador.

Por todos esses aspectos, se torna evidente os diversos benefícios na contratação de um profissional na empresa Rodoviário Crismara, e devido a mesma nunca possuir no seu quadro de funcionários, as mudanças positivas seriam visíveis aos olhos dos colaboradores, gestores, sócios a até mesmo de clientes e fornecedores.

## 8. REFERÊNCIAS

- ABREU, Sandra Elaine Aires de; ALVES, Maria Batista Peixoto. PEDAGOGIA EMPRESARIAL. **Monografia**. Universidade de Anápolis. Anápolis/GO (2020). Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18142/1/MARIA%20BATISTA.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2022.
- CAMPOS, Leonor Medeiros. Psicologia organizacional: o que é e como pode ajudar a empresa. **Blog PsicologiaViva**, São Paulo/SP (2021). Disponível em: <<https://blog.psicologiviva.com.br/psicologia-organizacional/>>. Acesso em: 04 maio 2022.
- CARVALHO, Rafael. A importância de um profissional de pedagogia empresarial. **Blog Edools**, Niterói/RJ, (2018). Disponível em: <<https://www.edools.com/pedagogia-empresarial/>>. Acesso em: 05 maio 2022.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Volume 1, 8ª Edição. São Paulo/SP: Editora Paz e Terra, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª Edição. Rio de Janeiro/RJ: Editora Elsevier Ltda, 2010.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**. 25ª Edição. São Paulo/SP: Paz e Terra, 1996.
- HOLTZ, Maria Luiza Martins. **Lições de pedagogia empresarial**. Sorocaba/SP: Editora MH Assessoria Empresarial Ltda., 2006.
- KOCHHANN, Andréa. **Pedagogia em espaços não-escolares: uma discussão à luz do trabalho pedagógico**. Goiânia/GO: Editora Kelps, 2021.
- KOEHLER, Fernanda dos Santos; POFFO, Gabriela Depiné. **Mercado de Trabalho e Carreira**. Chapecó/SC: Editora Avantis, 2018. *E-book*. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/108728021-Caderno-de-estudo-mercado-de-trabalho-e-carreira-fernanda-dos-santos-koehler-gabriella-depine-poffo.html>>. Acesso em: 25 ago. 2022.
- KUENZER, Acácia Zeneida. **Pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador**. 7ª Edição. São Paulo/SP: Editora Cortez, 2009.
- LIBÂNIO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** 12ª Edição. São Paulo/SP: Editora Cortez, 2010.
- MATOSO, Lara Gabriela. Pedagogia empresarial: a formação e atuação do pedagogo na empresa. **Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)**. Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria/RS (2020). Disponível em: <[https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/20296/Matoso\\_Lara\\_Gabriela\\_2020\\_TCC.pdf](https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/20296/Matoso_Lara_Gabriela_2020_TCC.pdf)>. Acesso em: 03 maio 2022.
- MEIRA, Fernanda. A importância do feedback nas organizações: 5 benefícios de implementar. **Blog Cardi Carreiras Digitais**. São Paulo/SP (2021). Disponível em: <<https://carreirasdigitais.io/a-importancia-do-feedback-nas-organizacoes/>>. Acesso em: 28 ago. 2022.

NAAÇÃO, Luíz da Silva. **Pedagogia empresarial: valorizando saberes, qualificando práticas, formando referências. Monografia.** Brasil Escola: Só Monografias. Caldas Novas/GO (2012). Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/pedagogia/pedagogia-empresarial-valorizando-saberes-qualificando-praticas.htm>>. Acesso em: 04 maio 2022.

PIO, Camila Aparecida et al. **Pedagogia em espaços escolares e não escolares.** Londrina/PR: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2018.

PIRES, Rafael. Autonomia no trabalho: importância da liberdade para o profissional. **Blog Rockcontent**, Belo Horizonte/MG (2019). Disponível em: <<https://rockcontent.com/br/blog/autonomia-no-trabalho/>>. Acesso em: 26 ago. 2022.

SAVIANI, Demerval. **A Pedagogia no Brasil: história e teoria.** Campinas/SP: Editora Autores Associados, 2008.

VIZIOLI, Miguel. **Administração de Recursos Humanos**, volume 1. São Paulo/SP: Editora Pearson Education Brasil, 2009.

WERNECK, Jaqueline dos Santos Machado de Oliveira. Pedagogia Empresarial: Um estudo sobre as práticas para a excelência organizacional. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, volume 01, número 05, (2020). Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/pedagogia/excelencia-organizacional>>. Acesso em: 27 maio 2022.

## **APÊNDICE A - MODELO DE SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA DE CAMPO**

Através do presente instrumento, solicita-se aos sócios Cristóvão Gonçalez Mendes e Silmara Aparecida Marin Mendes, autorização para a realização de pesquisa de campo para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) dos acadêmicos, Angélica Portela Ferreira, Anne Caroline Barboza Vicente, Ana Rúbia da Silva Teixeira e Pâmela Gonçalves Rodrigues, orientadas pelo Prof. Me. Fernando de Souza Costa, tendo como tema a Pedagogia Empresarial.

A coleta de dados será feita por meio de pesquisa descritiva quantitativa (apêndice B), contando com quinze (15) questões de cinco (5) alternativas em cada uma. A pesquisa será utilizada para a verificar a visão dos funcionários sobre o tema do presente artigo, contudo. Caso necessário, os sócios podem solicitar a mudança, inserção ou retirada de alguma pergunta do questionário, porém isso deverá ser feito até o dia 01 de agosto de 2022.

O artigo é requisito para a conclusão do curso de Licenciatura em Pedagogia, da Faculdades Integradas de Fernandópolis (FIFE). As informações aqui prestadas, não serão divulgadas sem a autorização final dos representantes administrativos pela empresa.

Fernandópolis, 10 de junho de 2022.

---

Prof. Me. Fernando de Souza Costa

---

Cristóvão Gonçalez Mendes

---

Silmara Aparecida Marin Mendes

---

Angélica Portela Ferreira

---

Anne Caroline Barboza Vicente

---

Ana Rúbia da Silva Teixeira

---

Pâmela Gonçalves Rodrigues

## APÊNDICE B – MODELO DE SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO AOS COLABORADORES

Por meio do presente instrumento, solicitamos à \_\_\_\_\_, a autorização para a aplicação de questionário, como parte da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso, ministrada pelo Me. Fernando de Souza Costa. O presente questionário faz parte do Plano de Ensino da disciplina.

As informações coletadas serão divulgadas em publicação de artigo científico, todavia, os dados pessoais (nomes) serão preservados.

Fernandópolis, 10 de junho de 2022.

---

Angélica Portela Ferreira  
R.G. 58.488.000-5  
Acadêmica de Pedagogia  
Responsável pela aplicação do  
questionário

---

Fernando de Souza Costa  
R.G. 23.895.172-8  
Prof. Me. Responsável

Deferido ( )  
Indeferido ( )

---

Assinatura e carimbo (se houver)

## **APÊNDICE C – MODELO DE QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES DO RODOVIÁRIO CRISMARA LTDA**

1) Você já ouviu falar em pedagogia empresarial?

- ) Sim, e conheço empresas que contam com um pedagogo;
- ) sim, já ouvi falar e sei o que é;
- ) sim, já ouvi falar, mas não sei o que é;
- ) nunca ouvi falar, mas sei que é possível atuar em espaços não escolares e
- ) nunca ouvi falar, acredito que não seja possível atuar em espaços não escolares.

2) Qual a função você acredita ser de um pedagogo empresarial?

- ) Investigar estratégias e metodologias com base nas necessidades dos funcionários e da empresa, sendo responsável também pelo treinamento e ascensão na carreira profissional;
- ) profissional crítico e visionário, sendo resiliente, flexível para que contribua as necessidades do processo empresarial, com o intuito de melhorar e aperfeiçoar o máximo possível;
- ) aplicar ações que garantam a aprendizagem, mudanças no comportamento dos colaboradores e que apropriação de conhecimentos e um ambiente profissional mais harmônico;
- ) atuar em espaços recreativos dentro da instituição para fornecer serviços de cuidados dos filhos dos funcionários em horário oposto as atividades escolares (contraturno) e
- ) avaliar os métodos, técnicas e estratégias de educação voltadas para o ambiente de trabalho, e realizar ações para melhorias.

3) A empresa conta com um profissional em pedagogia empresarial exercendo a sua função?

- ) Sim, na empresa sempre teve esse profissional;
- ) sim, na empresa há um pedagogo, porém nem sempre teve um no quadro de funcionários;
- ) não, porém sei que já trabalhou um pedagogo na empresa;
- ) não conta com nenhum atualmente, e sei que nunca teve um na empresa e
- ) não conta com nenhum atualmente, e não sei dizer se já teve algum que atuou na empresa.

4) Dentro de uma empresa, os funcionários devem se sentir motivados e valorizados, para que produza além de suas funções e contribua em um alavancar os negócios. Sendo assim, algumas áreas são indispensáveis, como o desenvolvimento pessoal, interpessoal, profissional, capital

intelectual e estrutural. Referente a sua permanência na empresa, qual o mais importante para você?

- ( ) A área do desenvolvimento pessoal (emocional);
- ( ) a área do desenvolvimento interpessoal (entre os funcionários);
- ( ) a área do Desenvolvimento profissional (aperfeiçoamento das habilidades, capacitações);
- ( ) a área do capital intelectual (inteligência e criatividade) e
- ( ) a área do capital estrutural (ferramentas e informações da empresa).

5) Em relação ao desenvolvimento pessoal, qual é o mais importante para você?

- ( ) autoconhecimento, reconhecer os pontos fracos e pontos fortes, que trabalha em mudanças e aperfeiçoamentos junto aos feedbacks (retorno de informações) apresentadas pelos líderes;
- ( ) motivação, tanto o próprio quanto de terceiros (outros funcionários e líderes);
- ( ) autoestima, que resulta em um bom desempenho para alavancar a produtividade;
- ( ) resiliência, saber se adaptar-se as mudanças, lidar e superar os obstáculos para que sempre retorne a sua forma original, a sua essência e
- ( ) inteligência emocional, a capacidade de reconhecer e controlar as emoções.

6) Em relação ao desenvolvimento pessoal, qual é o menos importante para você?

- ( ) Autoconhecimento, reconhecer os pontos fracos e pontos fortes, que trabalha em mudanças e aperfeiçoamentos junto aos feedbacks (retorno de informações) apresentadas pelos líderes;
- ( ) motivação, tanto o próprio quanto de terceiros (outros funcionários e líderes);
- ( ) autoestima, que resulta em um bom desempenho para alavancar a produtividade;
- ( ) resiliência, saber se adaptar-se as mudanças, lidar e superar os obstáculos para que sempre retorne a sua forma original, a sua essência e
- ( ) inteligência emocional, a capacidade de reconhecer e controlar as emoções.

7) Em relação ao desenvolvimento interpessoal, qual é o mais importante para você?

- ( ) Trabalho em equipe;
- ( ) comunicação;
- ( ) proatividade;
- ( ) ética e
- ( ) feedbacks contínuos.

8) Em relação ao desenvolvimento interpessoal, qual é o menos importante para você?

- ( ) Trabalho em equipe;
- ( ) comunicação;
- ( ) proatividade;
- ( ) ética e
- ( ) feedbacks contínuos.

9) Em relação ao desenvolvimento profissional, qual é o mais importante para você?

- ( ) Treinamento e capacitações;
- ( ) cursos profissionalizantes;
- ( ) desenvolver a autonomia;
- ( ) fortalecimento da imagem no mercado de trabalho e
- ( ) habilidades adquiridas (Excel, noções administrativas / finanças).

10) Em relação ao desenvolvimento profissional, qual é o menos importante para você?

- ( ) Treinamento e capacitações;
- ( ) cursos profissionalizantes;
- ( ) desenvolver a autonomia;
- ( ) fortalecimento da imagem no mercado de trabalho e
- ( ) habilidades adquiridas (Excel, noções administrativas / finanças).

11) Em relação ao capital intelectual, qual o mais importante para você?

- ( ) Aplicar conhecimentos;
- ( ) desenvolver novas técnicas para otimizar o tempo;
- ( ) gerar bons relacionamentos com clientes e fornecedores;
- ( ) aprimorar a criatividade e inteligência, e
- ( ) criar conhecimentos, sabedorias e experiências.

12) Em relação ao capital intelectual, qual o menos importante para você?

- ( ) Aplicar conhecimentos;
- ( ) desenvolver novas técnicas para otimizar o tempo;
- ( ) gerar bons relacionamentos com clientes e fornecedores;
- ( ) aprimorar a criatividade e inteligência, e
- ( ) criar conhecimentos, sabedorias e experiências.

13) Em relação ao capital estrutural, qual o mais importante para você?

- Banco de dados;
- equipamentos de informática;
- instalações / infraestrutura;
- procedimentos, processos e rotina, e
- sistemas administrativos e de gestão.

14) Em relação ao capital estrutural, qual o menos importante para você?

- Banco de dados;
- equipamentos de informática;
- instalações / infraestrutura;
- procedimentos, processos e rotina e
- sistemas administrativos e de gestão.

15) O pedagogo atua em ambientes não escolares, por exemplo, em áreas empresariais, com a visão em melhoria na comunicação, aperfeiçoamento profissional, com o intuito à desenvolver a empatia e motivar os colaboradores. Caso a empresa Rodoviário Crismara Ltda, admitisse um pedagogo, acredita que geraria bons resultados?

- Sim, resultaria em bons resultados;
- possivelmente sim;
- possivelmente não;
- não resultaria em resultados algum e
- não sei responder esta questão.