

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: A Valorização Humana no Ambiente Empresarial

Iasmim Cristina Costa Ratti

Graduanda em Pedagogia,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Deise Cristina de Araújo

Graduada em Pedagogia – UFMS;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

Este trabalho resulta do recorte teórico da pesquisa em andamento junto à disciplina Prática Pedagógica Educativa IV e tem como finalidade elucidar o andamento do trabalho de conclusão de curso (TCC). Com o propósito de investigar a atuação do pedagogo em espaços não escolares, esse artigo traz reflexões sobre a atuação do pedagogo no ambiente empresarial a partir da revisão de literatura. Atualmente as discussões sobre atuação do pedagogo dentro das empresas, com a gestão, com os trabalhadores, abrem um horizonte de possibilidades para atuação deste profissional.

PALAVRAS-CHAVE: atuação do pedagogo; contexto não escolar; pedagogo na empresa.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho resulta do recorte teórico da pesquisa em andamento junto à disciplina Prática Pedagógica Educativa IV e tem como finalidade elucidar o andamento do trabalho de conclusão de curso (TCC). Com o propósito de investigar a atuação do pedagogo em espaços não escolares, esse artigo traz reflexões sobre a atuação do pedagogo no ambiente empresarial a partir da revisão de literatura.

O pedagogo atuando em contextos não escolares, como em empresas, está ganhando cada vez mais espaço na área de Desenvolvimento de Recursos Humanos devido às mudanças ocorridas no mundo do trabalho. A aprendizagem e o conhecimento, nesse novo contexto, são indispensáveis para o desenvolvimento e sucesso de qualquer setor, nesse sentido faz-se necessário a presença de um profissional que faça a mediação entre os interesses das organizações e o desempenho dos trabalhadores, estimulando o uso das habilidades e competências.

A pedagogia empresarial relaciona-se com o aprendizado dos trabalhadores de acordo com as necessidades de formação e/ou preparação dos recursos humanos nas empresas. De acordo com Abrantes (2009, s/p.) “a proposta da pedagogia empresarial é ajudar as empresas a aprender a prender, isto dentro de

um contexto da educação continuada, ou seja, para um mundo em constante mudança”. As exigências da atualidade, principalmente no que se diz respeito às mudanças do mundo do trabalho, solicita pessoas (capital humano) com habilidades e competências específicas para atuarem nas mais variadas funções, principalmente naquelas onde se requer espírito de liderança e capacidade de trabalho em equipe.

Os impactos dessas transformações da sociedade ultrapassam as organizações e chegam até o trabalhador, pois possibilita além da sobrevivência a satisfação e realização pessoal e profissional do mesmo. As organizações diante desse novo cenário mudam sua visão apoiando o capital humano (que se atualiza), pois sabem da importância dos trabalhadores para o alcance dos objetivos da empresa.

A pedagogia empresarial se ocupa dos conhecimentos, competências, habilidades e atitudes que podem melhorar a produtividade dos profissionais e sendo assim colabora no sentido de implantar programas de treinamento e capacitação de acordo com as necessidades das organizações.

2 OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é descrever a atuação do pedagogo no ambiente empresarial.

3 MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia deste estudo constituiu-se de uma revisão bibliográfica, onde foi realizado pesquisas através de livros, artigos e monografias que abordassem o tema Relação professor e aluno.

A pesquisa bibliográfica como destaca Amaral (2007) tem por meio do embasamento teórico a compreensão do tema abordado.

4 PEDAGOGIA EMPRESARIAL

O pedagogo na empresa procura por estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem, apropriação de conhecimentos, tendo como alvo principal gerar mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto a qualidade da sua atuação profissional quanto pessoal.

O pedagogo (escolar ou não), [...] seria considerado um profissional especializado em estudos e ações relacionados com a ciência pedagógica, pesquisa pedagógica e problemática educativa, abordando o fenômeno educativo em sua multidimensionalidade. Nesse sentido, o curso de Pedagogia ofereceria formação teórica, científica e técnica para sua atuação em diferentes setores de atividades: nos níveis centrais e intermediários do sistema de ensino, [...] na escola, [...] nas atividades extra-escola, [...] nas atividades ligadas à formação e capacitação de pessoal nas empresas (LIBÂNEO, 1996, p. 109).

O maior patrimônio da empresa é o ser humano por este motivo o foco maior é a gestão de pessoas. “As organizações vivem a era da gestão do capital intelectual, buscando incessantemente atrair e preservar o conhecimento existente e gerar inovações por meio da criatividade”. Macedo (2007, p. 50). O capital humano dentro de uma empresa quando valorizado, trabalhado e motivado, traz uma melhor qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho proporcionando melhor rendimento para a empresa. Nesses últimos tempos os líderes estão mais prudentes e dando mais valor aos seus colaboradores e a empresa.

A partir do livro Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa, Macedo (2007) aponta algumas ações sobre a atuação e finalidades do pedagogo que possibilitam o Aumento da produtividade em menor espaço de tempo; diagnóstico permanente das necessidades de formação/treinamento; acompanhamento dos desempenhos individuais e grupais; feedback permanente; aprimora aspectos relacionais e motivacionais; oferece oportunidades de valorização do aprendiz; contribui para a diminuição dos desperdícios, quer na utilização dos equipamentos, ou na utilização do tempo; permite identificar as potencialidades e os talentos.

Nesse sentido, a pedagogia empresarial contribui para valorização humana no ambiente empresarial juntamente aos colaboradores da empresa a fim de alcançar os objetivos da empresa.

5 MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

As modificações ocorridas no mundo do trabalho resultaram em competições no mercado de trabalho. Devido às necessidades de competitividade estabelecidas no mercado globalizado, impondo mão de obra mais qualificada e com baixo custo.

A partir da revolução industrial no século XVII, as manufaturas e produção artesanal foram substituídas pelas grandes indústrias, produção de mercadorias e

aumento dos mercados consumidores. No século XIX, surgem algumas tecnologias que auxiliavam o trabalho do colaborador nas empresas, assim como o telefone para comunicação, trem a vapor, automóveis que facilitavam a locomoção dos sujeitos a se descolarem até o local de trabalho.

Mesmo com o surgimento das novas tecnologias, em meados de 1980-1900, ocorreu a primeira crise econômica do sistema capitalista, denominada Grande Depressão. Nesta ocasião, várias empresas decretaram falência, e pessoas ficaram desempregadas. Os efeitos dessa recessão econômica e sua intensidade aceleraram o processo de industrialização.

Durante décadas, economistas e historiadores tentaram entender as causas dessa Grande Depressão que causou eventualmente um grande dano para o âmbito geral do sistema econômico. Diante deste cenário, as grandes empresas dos países mais afetados por conta da baixa industrialização passaram a controlar as despesas, o ganho, os funcionários, etc. Com o passar do tempo os sistemas foram se inovando, melhorias surgiram de acordo com as necessidades das indústrias, uma superando a outra. Com a exigência do regime capitalista de produção em inovar e melhorar suas formas de organização do trabalho, surgiu o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo.

O Taylorismo foi criado pelo norte-americano, engenheiro e economista, Frederick Winslow Taylor no final do século XIX, na qual teve como característica a organização e separação de serviços na empresa. Treinamento e especialização dos funcionários para sua devida função, incentivos como aumentos salariais. Segundo Rego (1984), o Taylorismo como modo de organização do processo de trabalho, objetivava “como agir com o máximo de eficácia, obtendo o melhor rendimento. Seu objetivo, portanto era o aumento da produtividade do trabalho evitando qualquer perda de tempo na produção” (REGO, 1984, p. 16).

Em 1914, o empresário norte-americano Henry Ford criou o sistema de produção com base na linha de montagem, para sua indústria de automóvel. Fordismo foi desenvolvido no século XX, onde o objetivo deste era baixar custos de produção, assim vender uma quantidade maior de produtos. Não favoreceram os trabalhadores devido aos gestos repetitivos e desgastante, além disso, era pouco remunerado. Um ótimo filme, chamado “Tempos Modernos”, produzido por Charles Chaplin descreve o conceito do Fordismo.

O Toyotismo se expandiu a partir de 1960, e até nos tempos atuais é utilizado em algumas empresas. Um sistema voltado para produção de mercadorias, foi criado no Japão pelo engenheiro Taiichi Ohno. Produtos produzidos com qualidade, os funcionários eram qualificados, educados e treinados para atuar em toda área da empresa. A produção era feita apenas o necessário, sem desperdício. Em resumo para Ricardo Antunes (1995, p. 26 apud COSTA, 2014, p. 34):

[...] a produção sob o toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo. Desse modo, a produção sustenta-se na existência do estoque mínimo. O melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se também o transporte, o controle de qualidade e o estoque)

No contexto educacional, formulações e teorias foram organizadas para atender a demanda e exigências do capitalismo pensando no capital humano no contexto capitalista em que estamos inseridos. Como exemplo, a Lei de Diretrizes e Bases assegura à formação profissional técnica e tecnológica a fim de dar oportunidades de melhorias na educação profissional do trabalhador, vinculada aos seus do mundo do trabalho. Na LDB 9394/96, em seu artigo 8º estabelece que, os currículos do ensino técnico serão estruturados em disciplinas, que poderão ser agrupadas sob a forma de módulos (BRASIL, 1996).

Assim, entendemos que a educação acompanha as exigências do mundo do trabalho a fim de promover o desenvolvimento profissional e pessoal dos indivíduos na sociedade. Portanto, foi de suma importância o Ministério da Educação e do Desporto, segundo Demo (2000), envolver docentes, empresários, trabalhadores nessa educação para traçarem perfis e competências exigidas nesse campo de trabalho.

6 OS PROCESSOS DE ORGANIZAÇÃO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

No que diz respeito ao impacto das diferenças individuais em ambientes organizacionais, em especial para os processos de administração de pessoas, DuBrin (apud RICCO, 2003) identifica oito consequências, a saber:

As pessoas diferem em produtividade. (...) diferem em habilidade e talento.
(...) as pessoas variam em sua propensão para alcançar resultados de alta

qualidade. As pessoas diferem na maneira pela qual querem ser imponderadas e envolvidas. (...) As pessoas diferem no estilo de liderança que preferem e de que necessitam. (...) as pessoas diferem em suas necessidades de contato com outras pessoas. (...) as pessoas diferem na quantidade de comprometimento e lealdade à empresa. Os trabalhadores diferem em seu nível de auto-estima, a qual, (por seu turno, influencia sua produtividade e capacidade de aceitar responsabilidades adicionais).

Na era da informação, as organizações requerem agilidade, mobilidade, inovação e mudanças necessárias para enfrentar as novas ameaças e oportunidades em um ambiente de intensa mudança e turbulência. Os processos organizacionais – os aspectos dinâmicos – tornam-se mais importantes do que a estrutura organizacional.

Do ponto de vista didático-metodológico, pode-se destacar que, em nível empresarial, torna-se necessária a adoção de estratégias que de fato permitam uma melhoria na formação profissional e não apenas nas formas de atuação dos profissionais no âmbito dessa mesma empresa (LENZEN, 1991 apud RIBEIRO, 2007, p. 20).

As formações utilizadas nas empresas cresceram a partir das várias possibilidades, como (i) competências na atuação (configurações metodológicas e didáticas pautadas em uma ideia eminentemente instrumental da aprendizagem, por transmissão e na aprendizagem por ação); (ii) competência técnica (ênfase em técnicas, como discurso/conferência, debates, uso de audiovisuais, projeto guiado, simulações, projetos individuais, trabalho com textos em pequenos e grandes grupos); (iii) competência para a autoaprendizagem (técnicas de como aprender a trabalhar) e (iv) competência social (trabalho em equipes e métodos de comunicação).

Essas mudanças citadas anteriormente decorreram das transformações na organização das empresas que foram resultados das mutações do capitalismo que rege toda a economia. Enfim, o poder do capital atinge toda expansão social e sua cultura. Segundo Laval (2004, p. 15),

A economia foi colocada, mais do que nunca, no centro da vida individual e coletiva, sendo os únicos valores sociais legítimos os da eficácia produtiva, da mobilidade individual, mental e afetiva e do sucesso pessoal. Isso não pode deixar ileso o conjunto do sistema normativo de uma sociedade e seu sistema de educação.

Sendo a educação parte de suma importância para a formação do ser humano em vários aspectos sociais e culturais, é preciso a atuação do pedagogo,

pois “(...) o pedagogo é todo profissional que lida com a formação de sujeitos, seja em instituições de ensino, seja em outro lugar” (LIBÂNEO, 2006, p.215). Partindo desse pressuposto, explicaremos de forma esclarecida, o tema do presente artigo que é a Pedagogia empresarial e a importância da valorização humana nas empresas.

7 IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO NAS EMPRESAS

Com a alta competitividade do mercado de trabalho, a necessidade da qualificação torna fator fundamental para o ingresso e permanência do funcionário. Certas organizações oferecem a oportunidade dos profissionais serem requalificados dentro da própria empresa. Os profissionais, com carreira há mais tempo na empresa, podem construir plano de carreira por um longo período de tempo.

Algumas empresas brasileiras têm promovido por conta própria a qualificação dos seus colaboradores, uma vez que no mercado faltam mão de obra especializada. Isso ocorre porque infelizmente, muitos profissionais ficam parados e deixam de se reciclar com as informações atuais do mercado de atuação. Enfim, objetivo da qualificação oferecida pelas empresas tem como finalidade melhorar o resultado e desempenho do colaborador dentro do ambiente de trabalho.

De acordo com as pesquisas bibliográficas estudadas no artigo “Pedagogia Empresarial” de Almeida e Costa (2015), em um momento de contenção de custos, as empresas optam cada vez mais pela contratação de profissionais já preparados e qualificados, pois se o colaborador precisar de mais qualificação, a contratação deste se tornará mais onerosa.

A renda da população tende a crescer significativamente quando ocorre um aumento da participação das pessoas em cursos de qualificação/ universidades e a redução do analfabetismo, pois estas começam a exigir uma remuneração mais elevada pelos serviços prestados.

8 PAPÉIS DA GESTÃO DE PESSOAS

O pedagogo deve sempre agir com cautela para poder planejar e logo executar a melhor forma de capacitar e treinar os funcionários, desenvolvendo

competências técnicas em questões de relacionamento social, pontuando que é importante para o sucesso de todas as mudanças que surgirem no ambiente de trabalho.

O pedagogo que exerce sua função dentro da empresa precisa ter a capacidade de comunicação e a habilidade de relacionamento para assim ter um resultado mais eficaz, pois a interação com os membros da empresa fica mais fácil de trabalhar.

“As organizações vivem a era da gestão do capital intelectual, buscando incessantemente atrair e preservar o conhecimento existente e gerar inovações por meio da criatividade” (MACÊDO, 2007, p.50).

O capital humano são os colaboradores das empresas, pois são eles que fazem girar o capital, os recursos. Esse capital humano deve viver em constante atualização devido as mudanças no mercado, assim produzindo mais. O trabalho do pedagogo, desperta o espírito de liderança e a capacidade do trabalho em equipe, a partir deste momento, de educar o trabalhador, ele automaticamente irá produzir e gerar mais renda para a empresa.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma era acirrada de disputa por mercado é questão de sobrevivência a qualificação e especialização do terceiro na sua área de negócio. A falta de qualidade demonstrada pela não ocorrência do trabalho. Para atender o nível de exigência do mercado, a atualização é constante.

A boa formação profissional, seja técnica, seja profissional (experiência/comportamento); é a melhor maneira de se destacar no mercado.

O pedagogo é o suporte nas mudanças para o ambiente empresarial, a partir disto necessita de agilidade, inovação e conversão da parte do funcionário. O profissional destaca e capacita a resolver problemas internos, a trabalhar em equipe, estimula a criatividade, transformando em um cidadão que saiba seja um líder nas dificuldades.

O pedagogo colabora e trabalha com o trabalhador a ter um melhor desempenho, a como se portar e resolver um problema inesperado, fazer uso do trabalho em equipe, pois troca de informações ajuda a ter um entendimento melhor do contexto da situação.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L.; COSTA, M. "Pedagogia Empresarial: a importância da valorização humana na empresa". Vol 7. Nº 15. 2012.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei nº 9394, 20 de dezembro de 1996.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. São Paulo: Barueri, 2014.

DEMO, P. Educação e conhecimento: relação necessária, insuficiente e controversa. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. Educação & Sociedade. Campinas, ano 19, n. 64, p. 1349, set, 1998.

MACÊDO, I. I. de; et al. Aspectos comportamentais d2e gestão de pessoas. 9.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007

RIBEIRO, A. E. do A. Pedagogia Empresarial: Atuação do pedagogo na empresa. 1 ed. São Paulo. Jan/2010.

RIBEIRO, A. E. do A. Temas atuais em pedagogia empresarial: Aprender para ser mais competitivo. 3 ed. São Paulo. Jan/2006.

RIBEIRO, A. E. do A. Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak, 2007.