



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
CAMPUS BINACIONAL OIAPOQUE
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

ANA PRISCILA DOS SANTOS VILHENA

E AGORA PEDAGOGO, O QUE FAÇO NA EMPRESA?

OIAPOQUE/AP

2025

ANA PRISCILA DOS SANTOS VILHENA

E AGORA PEDAGOGO, O QUE FAÇO NA EMPRESA?

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Pedagogia da Universidade Federal do Amapá – UNIFAP/Campus Binacional como requisito final à obtenção do grau de licenciado em Pedagogia.

Orientador:
Prof. Me. Fredson Costa Vulcão

OIAPOQUE/AP

2025

ANA PRISCILA DOS SANTOS VILHENA

E AGORA PEDAGOGO, O QUE FAÇO NA EMPRESA?

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Pedagogia da Universidade Federal do Amapá – UNIFAP/Campus Binacional como requisito final à obtenção do grau de licenciado em Pedagogia.

Orientador:
Prof. Me. Fredson Costa Vulcão

Data da Apresentação:

____/____/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Fredson Costa Vulcão
CAMPUS BINACIONAL/UNIFAP
Orientador

Prof. XXX. XXXXXXXXXXXXXXX
CAMPUS BINACIONAL/UNIFAP
Examinador(a) Interno

Prof. XXX. XXXXXXXXXXXXXXX
CAMPUS BINACIONAL/UNIFAP
Examinador(a) Interno

A minha mãe que sempre esteve comigo em todos os momentos e me apoiou nessa jornada e nunca mediu esforços para que eu pudesse chegar até o final dessa etapa de minha vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus em primeiro lugar por sempre ter me dado forças ao longo do caminho.

A minha mãe que sempre foi meu maior exemplo de perseverança, a mulher guerreira que ela é.

Aos meus familiares e amigos, que sempre me incentivaram para que eu pudesse concluir o curso.

Aos meus professores, por todo o saber compartilhado, aos colegas e amigos da Universidade, que estiveram comigo nesse longo caminho.

Ao meu orientador Prof. Me. Fredson Costa Vulcão pelo incentivo, por muitas vezes ter segurado a minha mão e sempre mostrar o quanto somos capazes de realizar nossos sonhos, agradeço por toda paciência e por sempre acreditar nos meus. Obrigada por toda determinação e amizade.

“Ninguém educa ninguém, ninguém se educa sozinho, os homens se educam em comunhão, mediatizados pelo mundo”.

(Freire, 2021, p. 96)

RESUMO

O presente trabalho tem como foco a Pedagogia Empresarial, no qual busca compreender a atuação do pedagogo em espaços corporativos e enfatizar sua relevância em ambientes não escolares. Para tanto, tem-se como objetivo geral analisar a atuação do pedagogo no âmbito corporativo, identificando os desafios, as oportunidades e as contribuições desse profissional para o desenvolvimento organizacional nas empresas. Para realizar este estudo, foi feito o uso de metodologias bibliográficas e qualitativa, com o intuito de expandir a compreensão sobre essa área da pedagogia e ressaltar a relevância do pedagogo em ambientes organizacionais. Diante disto, a pesquisa partiu do seguinte questionamento: Quais as contribuições do pedagogo no ambiente empresarial? Os estudos levantados sugerem que nesses espaços, os pedagogos trabalham para melhorar as relações interpessoais, buscando alcançar metas, qualidade nos serviços prestados, uma organização hábil no ambiente de trabalho e um impacto positivo na vida dos colaboradores dessas organizações. Conclui-se que o pedagogo impulsiona as organizações a buscarem novas competências, autogestão e métodos inovadores ao considerarem a presença deste profissional.

Palavras-chaves: Pedagogia Empresarial, Gestão de Pessoas, Relações Interpessoais e Autogestão

RÉSUMÉ

Le présent travail porte sur la pédagogie en entreprise, visant à comprendre le rôle du pédagogue dans les environnements corporatifs et à souligner son importance dans des contextes non scolaires. L'objectif général est d'analyser l'action du pédagogue dans le contexte organisationnel, en identifiant les défis, les opportunités et les contributions de ce professionnel au développement des entreprises. Pour réaliser cette étude, une méthodologie bibliographique et qualitative a été utilisée, dans le but d'approfondir la compréhension de ce domaine de la pédagogie et de mettre en évidence la pertinence du pédagogue dans les milieux organisationnels. À partir de cela, la recherche s'est basée sur la question suivante: Quelles sont les contributions du pédagogue dans l'environnement entrepreneurial? Les études menées suggèrent que, dans ces espaces, les pédagogues œuvrent à améliorer les relations interpersonnelles, en visant l'atteinte des objectifs, la qualité des services rendus, une organisation efficace du travail et un impact positif sur la vie des collaborateurs. On conclut que le pédagogue pousse les organisations à rechercher de nouvelles compétences, l'autogestion et des méthodes innovantes, en valorisant la présence de ce professionnel.

Mots-clés: Pédagogie en entreprise, Gestion des personnes, Relations interpersonnelles, Autogestion

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	MARCO TEÓRICO.....	13
2.1	A Pedagogia e a Formação Profissional.....	13
2.2	Gestão de Pessoas.....	17
2.3	Competências e Habilidades do Pedagogo no Mercado de Trabalho.....	19
2.4	Desafios e Oportunidades.....	21
3	MARCO METODOLÓGICO.....	23
3.1	Material e Métodos.....	23
3.2	Abordagem.....	24
3.3	Tipologia da Pesquisa.....	25
3.4	Instrumentos de Coleta de Dados.....	25
3.5	Procedimentos de Análise de Dados.....	26
4	MARCO ANALÍTICO.....	27
4.1	Apresentação e Discussão dos Dados.....	27
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31

1 INTRODUÇÃO

A educação desempenha um papel essencial para a transformação da sociedade, agindo como ferramenta de desenvolvimento social, econômico e humano. Como afirma Freire (2000), a educação não transforma o mundo, ela muda as pessoas e as pessoas transformam o mundo. Desta forma, a pedagogia enquanto ciência que estuda a educação e seus processos de ensino aprendizagem em diferentes contextos favorece o desenvolvimento do ser humano ao estimular a formação de indivíduos conscientes e críticos. Isso se dá em função da capacidade do pedagogo de mediar conflitos e promover a inclusão.

Mediante as constantes mudanças mundiais, as demandas sociais e as exigências do mercado de trabalho, a pedagogia empresarial manifesta-se para promover métodos educativos voltados ao desenvolvimento humano e profissional dos colaboradores, envolvendo ações pedagógicas que cooperam para a formação contínua, para a melhoria das relações interpessoais, no fortalecimento da cultura organizacional e melhoria da comunicação interna. Deste modo, o pedagogo empresarial age como facilitador neste processo de ensino-aprendizagem dentro dos espaços empresariais com o desenvolvimento programas de capacitação, avaliação interna, treinamentos, dinâmicas de integração, avaliação de desempenho e comunicação.

A pedagogia direciona o seu olhar no ser humano, enxergando-o como agente de transformação social e se empenhando em prepará-lo para a convivência em sociedade, facilitando sua adaptação e promovendo seu desenvolvimento de maneira eficaz. Contudo, a pedagogia empresarial permanece pouco conhecida e explorada, para Oliveira (2011) é novo campo de atuação para o pedagogo, em que este atribui-se o papel de mediador de processos educativos no ambiente organizacional, ou seja, quando este profissional toma para si o papel de mediador de processos educativos no espaço organizacional está contribuindo para uma contínua formação dos trabalhadores ao estimular o aprendizado, o desempenho das competências sócio emocionais e a comunicação eficiente. Assim cria-se uma cultura organizacional mais humana e participativa, Chiavenato (2005) enfatiza que as organizações necessitam desenvolver uma cultura baseada em valores fundamentais como diálogo, respeito às diferenças e a cooperação.

A demanda por pedagogos nas empresas tem se expandido devido às transformações no mundo do trabalho. Com isso, para compreender a pedagogia empresarial é essencial uma análise nos conceitos e contextos que deram origem a essa área de atuação para os pedagogos, portanto, é fundamental destacar que a pedagogia se dedica ao estudo da educação e está

presente em qualquer contexto de aprendizagem, visto que em ambientes assim existem processos educacionais, permitindo a atuação do pedagogo. Com a crescente necessidade de manter as empresas alinhadas com as transformações na sociedade e no mercado, a educação está explorando novas fronteiras, a empresa se torna um espaço educacional importante para o pedagogo preparar, motivar e auxiliar na adaptação dos funcionários.

Diante desse cenário, está pesquisa partiu da premissa: Quais as atribuições do pedagogo na empresa? Visto que a pedagogia empresarial destaca a educação como uma ferramenta essencial de transformação nas organizações, o pedagogo assume um papel estratégico, atuando como mediador entre os objetivos da empresa e as necessidades formativas dos colaboradores. sua atuação visa promover o alinhamento entre as metas institucionais e os processos educativos, por meio da identificação de demandas de capacitação, do planejamento e execução de programas de formação continuada. Para tanto, esta pesquisa justifica-se pela necessidade de ampliar a compreensão sobre o papel do pedagogo nas organizações e enfatizar como a pedagogia empresarial pode ser uma ferramenta eficiente para promover mudanças favoráveis no ambiente de trabalho. Além disso, o tema ainda é relativamente recente no campo acadêmico, o que reforça a importância de produções que contribuam para sua consolidação teórica e prática.

Assim, está pesquisa tem como objetivo geral analisar a atuação do pedagogo no contexto corporativo, identificando os desafios, as oportunidades e as contribuições desse profissional para o desenvolvimento organizacional nas empresas. Contudo, para que o objetivo geral fosse alcançado, foi necessário dividi-lo em quatro objetivos específicos a fim de estudar amplamente sobre a atuação do pedagogo nas empresas. Desta forma, esta pesquisa busca compreender as principais atribuições do pedagogo nas empresas, analisar de que forma as empresas percebem a contribuição do pedagogo para o desenvolvimento de suas estratégias organizacionais, identificar as competências e habilidades impostas ao pedagogo para uma atuação eficaz nas organizações e compreender os desafios e oportunidades vivenciadas pelo pedagogo no ambiente empresarial.

Com o intuito de responder os objetivos apresentados foi implementado para este estudo uma abordagem que possibilitou uma pesquisa mais ampla e extensa sobre a pedagogia empresarial, a pedagogia e a formação profissional, gestão de pessoas, competências e habilidades do pedagogo no mercado de trabalho e o pedagogo em contextos distintos. Dessa forma, a metodologia contempla a abordagem qualitativa, utilizando a pesquisa bibliográfica como tipologia da pesquisa. Tendo fundamentação teórica em autores como Minayo (2013), Gil (2017), Libâneo (2001) e Chiavenato (2014). O desenvolvimento desta metodologia,

possibilitou que o corpo deste trabalho, fosse organizada de maneira coerente e clara em todos os aspectos da pesquisa.

Tendo início com o referencial teórico, no qual o tema é fundamentado e discutido, seguindo da descrição dos procedimentos metodológicos, logo após são apresentados os resultados e discussões, finalizando com as considerações finais que mostram as contribuições, impactos e repercussão do artigo.

O trabalho foi dividido em 6 (seis) seções. Na seção da introdução abordou-se de forma concisa a temática estudada para a construção da pesquisa. A seção Marco Teórico o trabalho foi dividido em 2 (dois) marcos onde, o primeiro dividiu-se em 4 (quatro) subtópicos: A Pedagogia e a Formação Profissional, Gestão de Pessoas, Competências e Habilidades do Pedagogo no Mercado de Trabalho e Desafios e Oportunidades.

No marco metodológico serão discutidos a respeito dos dados e resultados que no período da construção desse trabalho onde, mostrar o papel essencial na construção e na validação do conhecimento produzido ao longo da pesquisa. No marco analítico desta pesquisa, foi discutida a fundamentação do tema proposto, destacando-se a importância da pedagogia empresarial como eixo estruturante para a compreensão das práticas adotadas no atendimento pedagógico dentro das organizações.

As considerações finais ressaltam a importância que a pedagogia empresarial assume no contexto organizacional, especialmente diante das constantes transformações nas dinâmicas de trabalho e nas exigências do mercado e as Referências bibliográficas recorreu-se a artigos científicos, livros e dissertações, com base em autores como Libaneo (2022), Holtz (2006), entre outros. Essa abordagem teórica foi essencial para sustentar as discussões desenvolvidas ao longo da pesquisa, contribuindo de forma significativa para a construção de novos saberes no campo da pedagogia empresarial.

2 MARCO TEÓRICO

Nesta seção serão tratados os principais aspectos teóricos que fundamentam a pedagogia empresarial e a atuação do pedagogo em espaços corporativos. Por tanto, serão abordados obras e reflexões e autores renomados, como Holtz (2006), Libâneo (2022) e Chiavenato (2014) que discutem a pedagogia em seus diversos contextos. Para tanto, na subseção A Pedagogia e a Formação Profissional discute sobre a pedagogia em diferentes contextos que ultrapassam a sala de aula, tendo em vista a formação que prepara o pedagogo para ser um profissional que gere mudança em diferentes contextos. Na subseção Gestão de Pessoas trata-se conjunto de práticas voltadas para desenvolver habilidades dentro de uma organização, pretendendo ajustar os objetivos individuais aos objetivos organizacionais, favorecendo um ambiente de trabalho produtivo, ético e colaborativo. Na subseção Competências e Habilidades do Pedagogo no Mercado de Trabalho trata-se do conjunto de conhecimentos e aptidões que capacitam o profissional da pedagogia a operar de forma crítica, ética e eficiente em distintos contextos educacionais e organizacionais, promovendo a aprendizagem e o desenvolvimento. E, a subseção Desafios e Oportunidades discute-se as dificuldades enfrentadas e as oportunidades de atuação desse profissional no ambiente corporativo.

2.1 A Pedagogia e a Formação Profissional

Diversos autores como Libâneo (2022), Holtz (2006) E Chiavenato (2014), abordaram e/ou abordam o tema da pedagogia em distintas vertentes em que alguns a veem como um ramo específico da educação, enquanto outros a consideram uma ciência mais ampla que aborda ambientes de diversos campos de estudos, como o social, o hospitalar e o empresarial.

Com isso, mesmo que os autores venham a apontar os diversos ramos de atuação desse profissional é inegável que essa área do conhecimento está ligada à formação de indivíduos e à implementação de métodos, técnicas e procedimentos educativos em que dependendo do campo de atuação precisa-se associar a teoria e a prática por meio de suas próprias ações não limitando-se apenas à formação de professores para a prática docente, setor pedagógico ou administrativo, contudo formar profissionais capazes de intervir efetivamente na realidade de cada sujeito, baseando-se em conhecimentos sólidos da ciência educacional. Holtz (2007) enfatiza que:

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 concessão de vida (Holtz, 2006, p. 27).

Essa ciência é o campo do saber responsável pelo estudo organizado da educação, ou seja, da prática educacional concreta que acontece na sociedade como elemento fundamental na formação da atividade humana. Para tanto, Libâneo (2022, p. 33) complementa Holtz (2006) enfatizando que a “Pedagogia é, então, o campo do conhecimento que se ocupa do estudo sistemático da educação, isto é, do ato educativo, da prática educativa concreta que se realiza na sociedade como um dos ingredientes básicos da configuração da atividade humana [...]”.

Em contrapartida, o pedagogo é um profissional que se dedica a implementar práticas educativas em diferentes contextos em que a educação representa um valioso recurso social que exerce um papel fundamental na transformação da sociedade e sua importância vai além de mera transmissão de conhecimentos no contexto formal de ensino pois, o ato de educar se desdobra em diversas esferas e está fortemente ligado ao desenvolvimento da personalidade. De acordo com Libâneo (2022):

Nesse sentido, educação é o conjunto das ações, processos, influências, estruturas, que intervêm no desenvolvimento humano de indivíduos e grupos na sua relação ativa com o meio natural e social, num determinado contexto de relações entre grupos e classes sociais (Libâneo, 2022, p. 33).

A atuação dos pedagogos tem sido evidenciada em diferentes setores, como organizações não governamentais (ONGs), empresas, sindicatos, editoras, presídios, hospitais, e áreas ambientais. O desempenho desse profissional em campo representa uma área específica no âmbito não formal, porquanto que a educação não formal é caracterizada como um processo educativo estruturado e planejado, ocorrendo fora dos contextos tradicionais de ensino embora o pedagogo seja comumente associado ao papel de professor, é importante ressaltar que a educação se estende adiante dos muros da escola. Como salienta o inciso II e III do art. 4º da Resolução CNE/CP nº 1/2006:

Art. 4º O curso de Licenciatura em Pedagogia destina-se à formação de professores para exercer funções de magistério na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar e em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.
II - Planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de projetos e experiências educativas não-escolares;

III - produção e difusão do conhecimento científico-tecnológico do campo educacional, em contextos escolares e não-escolares (RESOLUÇÃO CNE/CP Nº 1, de 15 de maio de 2006).

As habilidades de um pedagogo vão além do ambiente escolar, incluindo funções de organização, articulação e orientação do processo educativo em qualquer contexto em que, o principal foco é garantir a melhor abordagem para facilitar a aprendizagem dos alunos. Na empresa a pedagogia empresarial emprega métodos e técnicas pedagógicas tendo em vista o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, em outras palavras, é responsável por aprimorar os processos de aprendizagem dos funcionários de uma organização mediante a elaboração de cursos de capacitação e/ou qualificação profissional.

Dessa forma, essa abordagem também atua na promoção de mudanças no comportamento dos envolvidos, contribuindo para melhorar sua efetividade no ambiente empresarial, visto que devido à demanda do mercado, o papel do pedagogo se expandiu assumindo responsabilidades em diversos ambientes educacionais, pois o ensino e a aprendizagem não se limitam somente à escola. De acordo com Libâneo (2022):

[...] o campo do educativo é bastante vasto, porque a educação ocorre na família, no trabalho, na rua, na fábrica, nos meios de comunicação, na política. Com isso, cumpre distinguir diferentes manifestações e modalidades de prática educativa, tais como a educação informal, não-formal e formal. (Libâneo. 2022, p. 34)

Dessa maneira é possível afirmar que o pedagogo pode atuar em distintos ambientes de ensino, visto que possui habilidades em processos de aprendizagem e em educação, pois, acredita-se que esse profissional e a pedagogia empresarial têm a capacidade e a necessidade de colaborarem de maneira interligada. O pedagogo está cada vez mais valorizado no setor empresarial sua atuação envolve o treinamento e a administração de colaboradores, focando no desenvolvimento de habilidades essenciais para o crescimento dos profissionais nas empresas, tais como liderança, comunicação eficaz, criatividade, autoconfiança, flexibilidade, e em especial um ambiente de trabalho proveitoso e colaborativo entre os funcionários da organização.

O papel da pedagogia dentro de uma empresa visa atingir metas específicas ao implementar novas ideias no ambiente de trabalho, com o objetivo de impulsionar e implementar mudanças no desempenho de um todo, essas transformações são conhecidas como aprendizado, sendo o pedagogo o profissional mais adequado para essa função especializada, a organização do ambiente educacional requer o desenvolvimento de estratégias e metodologias que facilitem a assimilação das informações.

A educação corporativa e a organização educacional são ferramentas essenciais para o desenvolvimento de uma empresa, a relação da pedagogia com as práticas sociais possibilita um aprendizado mais eficiente e alinhado as precisões do mercado de trabalho, nesse caso investir em educação dentro das empresas não é apenas uma opção, mas uma tática essencial para o crescimento empresarial. Trata-se de um modelo estratégico de desenvolvimento de pessoas que vai além do treinamento convencional consiste em um método de ensino-aprendizagem de ampla abrangência, focado na formação e no desenvolvimento dos profissionais, por meio de diversas ações educativas e atividades voltadas para a gestão do conhecimento, alinhando os objetivos de aprendizado dos envolvidos as metas organizacionais.

A educação corporativa surge quando os métodos tradicionais de treinamento e desenvolvimento não conseguem mais abranger todas as habilidades e competências necessárias para enfrentar o ambiente competitivo atual, em outras palavras, essa modalidade de educação é mais ampla, enquanto os treinamentos se concentram na preparação para a execução de tarefas específicas por um funcionário, o desenvolvimento busca expandir as capacidades do trabalhador, mas de maneira isolada ou seja na educação corporativa, todos os conhecimentos presentes entre os colaboradores são mapeados, organizados e compartilhados, promovendo um ambiente de colaboração e dinâmico entre eles.

Já a organização educacional refere-se à estruturação e ao planejamento de processos de ensino e aprendizagem, garantindo a formação eficiente de indivíduos em diferentes contextos. No ambiente empresarial essa organização assume um papel fundamental ao alinhar estratégias pedagógicas com os objetivos da corporação promovendo o desenvolvimento de aptidões e a disseminação do conhecimento onde, a organização educacional é um processo fundamental para estruturar o ensino e garantir a eficiência da aprendizagem em diferentes contextos. Ela envolve a definição de metodologias, a seleção de conteúdos adequados e a criação de estratégias de avaliação que possibilitam um aprendizado contínuo e alinhado às necessidades dos alunos ou profissionais. Além disso, a tecnologia tem exercido um papel essencial na modernização da educação, facilitando o acesso ao conhecimento e promovendo novas formas de ensino.

No ambiente corporativo, a organização educacional se manifesta por meio de treinamentos, capacitações e universidades corporativas, permitindo que os colaboradores desenvolvam habilidades essenciais para o mercado de trabalho, métodos como a aprendizagem baseada em projetos, mentorias e gamificação são utilizados para tornar o ensino mais dinâmico e eficaz, dessa forma, as empresas conseguem alinhar a qualificação profissional com seus objetivos estratégicos, aumentando a produtividade e a inovação.

Além do setor empresarial, a organização educacional também é indispensável em escolas e universidades, onde o planejamento pedagógico delibera a qualidade da formação dos estudantes, estruturação adequada dos currículos, a qualificação dos professores e o uso de recursos tecnológicos constituem elementos que influenciam de maneira direta o desenvolvimento acadêmico, de tal modo investir em uma organização educacional eficiente contribui para o crescimento dos indivíduos.

2.2 Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas é um conceito abrangente que se refere à estruturação e ao gerenciamento da atuação no contexto organizacional. Este processo pode constituir um diferencial competitivo para as empresas que adotam práticas eficazes na seleção de profissionais adequados para as funções a serem exercidas. Isso implica na identificação de indivíduos que possuam as competências necessárias, além de uma compreensão clara do valor de sua contribuição para o alcance dos objetivos organizacionais e um comprometimento intrínseco com suas atividades, motivado pela eficácia no trabalho desempenhado.

Deve pautar-se no conhecimento aprofundado das competências individuais de cada colaborador, a fim de delinear estratégias eficazes para o desenvolvimento organizacional, ao identificar e reconhecer as potencialidades e limitações dos profissionais, torna-se possível atribuir funções, responsabilidades e desafios de forma mais assertiva, promovendo um ambiente de trabalho que favoreça tanto o desempenho quanto a contentamento pessoal.

Essa abordagem permite ao gestor alinhar as demandas institucionais às habilidades específicas dos trabalhadores, estimulando sua atuação em áreas com as quais possuam maior afinidade e domínio, o que tende a resultar em aumento da produtividade e engajamento. Além disso, ao compreender a singularidade de cada colaborador, abre-se espaço para a implementação de ações pedagógicas voltadas à formação continuada e ao aprimoramento do capital intelectual, reforçando a educação corporativa como ferramenta estratégica. para Silva (2019):

A área de gestão de pessoas passa a ser importante no desenvolvimento estratégico da empresa, buscando qualificações através dos mecanismos e instrumentos de gestão e, ainda, buscando os melhores perfis profissionais e acompanhando os resultados dos colaboradores, e criando oportunidade de plano de carreira para motivá-los e retê-los (Silva, 2019, p. 15).

Entretanto, é importante destacar que nem todas as organizações reconhecem o valor do investimento em competências intangíveis, por se tratar de aspectos subjetivos e, muitas vezes, de difícil mensuração. Ainda assim, a pedagogia empresarial defende que o desenvolvimento humano no ambiente de trabalho é essencial para o crescimento sustentável da empresa, sendo necessário um olhar sensível e planejado para a formação integral do sujeito no espaço corporativo.

A pedagogia se mostra como uma valiosa parceira para as empresas, uma vez que contribui para a estruturação do ambiente corporativo, resultando em um aumento da produtividade por meio da promoção contínua de ensino e aprendizagem entre os colaboradores. No que diz respeito as razões pelas quais as organizações incluem o pedagogo empresarial, é notável observar que gestores e colaboradores enxergam essa integração como um aprimoramento para a empresa, eles veem benefícios na área de recursos humanos, nas práticas pedagógicas, na educação contínua dos colaboradores e, igualmente, como uma oportunidade de crescimento e destaque para a empresa, conforme Holtz (2006, p.31) “Então, a função da Pedagogia é mostrar COMO AGIR de maneira mais construtiva e produtiva para si, para os outros e para a sociedade. A Pedagogia apresenta atividades práticas que levam a atingir o objetivo determinado”.

O pedagogo possui habilidades que ampliam suas possibilidades de atuação em que cada vez mais empresas e organizações buscam a contratação desse profissional para cooperar com o setor de Recursos Humanos ou fornecer serviços de consultoria, no ambiente empresarial desempenhando diversos tipos de funções e responsabilidades que englobam ações pedagógicas, técnicas, sociais, burocráticas e administrativas.

A pedagogia empresarial, unida ao trabalho do pedagogo revela-se como uma ferramenta abrangente para qualquer empresa trazendo melhorias para todos os envolvidos e promovendo, por meio de práticas educativas o crescimento e a qualidade do negócio. Holtz (2005) enfatiza que:

Já sabemos que no processo de ensino, o objetivo principal é mudar o comportamento de quem está recebendo as lições, de forma positiva e duradoura, conseguir aprendizagem. Na empresa, as mudanças de comportamento devem acontecer, sempre com o objetivo de melhorar a produtividade pessoal e consequentemente a empresarial (Holtz, 2005, p. 60).

A pedagogia empresarial se concentra no desenvolvimento de estratégias educacionais no ambiente corporativo pretendendo aprimorar habilidades, competências e conhecimentos dos colaboradores. Algumas das peculiaridades dessa pedagogia incluem, a aprendizagem

organizacional que objetiva seu foco no desenvolvimento de uma cultura de aprendizagem contínua dentro da empresa, incentivando os funcionários a adquirirem novos conhecimentos, habilidades, treinamento e desenvolvimento, através da utilização de métodos educacionais para qualificá-los, seja por meio de capacitações presenciais, online, workshops, a gestão do conhecimento por meio da promoção da criação. O compartilhamento e o uso eficiente do conhecimento dentro da organização objetiva melhorar a tomada de decisões e a inovação junto a adaptação das necessidades empresariais visando o desenvolvimento de programas educacionais que estejam alinhados com as finalidades e objetivos da empresa, contribuindo para o crescimento e sucesso organizacional do ambiente empresarial.

Para garantir a realização de todas essas atividades, é essencial incorporar a educação empresarial de modo sistemático, orgânico e intencional a obtenção de resultados de aprendizagem requer um planejamento educacional abrangente que destaque o processo como um todo, esse planejamento é fundamental para a aprendizagem humana, especialmente para adultos, pois estabelece critérios e parâmetros que impulsionam uma aprendizagem eficaz.

2.3 Competências e Habilidades do Pedagogo no Mercado de Trabalho

O pedagogo empresarial desempenha o papel de intermediar e articular as ações educativas no ambiente empresarial, posto isso, é possível afirmar que a busca pela qualidade, tão almejada, é essencialmente de caráter social, visto que só será alcançada por meio do empenho de todos os envolvidos no processo. Ao invés do que acontecia no passado, a pedagogia passou por uma transformação significativa, deixando de ser restrita à educação formal limitada às instituições escolares seguindo por novos caminhos e introduziu-se em diversos setores e áreas, expandindo o papel do pedagogo que, outrora percebido apenas como alguém que transmitia conhecimento, passou a ser um agente de mudança atuante na realidade em que está inserido. Segundo Holtz (2006):

A atenção do Pedagogo Empresarial, à Educação Integral, isto é, ao processo de influenciar e sugerir positivamente os funcionários em todos os aspectos da sua personalidade vai proporcionar o desenvolvimento da produtividade pessoal nas mais diversas atividades (Holtz, 2006, p. 41).

Por desempenhar suas funções em diversos cenários de conhecimento, o pedagogo busca orientar a aprendizagem em diferentes contextos promovendo um caráter educativo essencial. É encarregado de facilitar a abertura de possibilidades diante das variadas realidades,

tornando-as visíveis à sociedade como partes conscientes e indispensáveis da identidade humana que não devem ser ignoradas nas relações interpessoais. Libâneo (2022) salienta 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 ativa de saberes e modos de ação, tendo em vista objetivos de formação humana definidos em sua contextualização histórica. Em outras palavras, pedagogo é um profissional que lida com fatos, estruturas, contextos, situações, referentes à prática educativa em suas várias modalidades e manifestações (Libâneo, 2022, p. 64).

Ele assume um compromisso social, pedagógico, tecnológico, político e metodológico com cada indivíduo inserido no ambiente educacional e, para cumprir todas essas obrigações de maneira eficaz e prática é essencial que esse profissional conte com recursos tecnológicos e exerça sua capacidade de liderança diante do grupo propondo transformações nas estruturas educativas para intensificar o engajamento dos colaboradores com os temas abordados, incentivando assim uma maior participação ativa. Segundo Holtz (2006, p. 38) “Como na empresa, há necessidade de se conseguir mudança de comportamento com o objetivo definido de melhorar a produtividade pessoal, o processo que deve se realizar é o processo educativo e não somente instrutivo.”

Como mediador do processo de aprendizagem no ambiente empresarial emprega suas habilidades e estratégias pedagógicas para o desenvolvimento de recursos humanos por meio de preparo, treinamento e orientação, alinhados com os objetivos da empresa. Para Chiavenato (2014, p. 310) “Treinamento é o processo educacional de curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada, pelo qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e competências em função de objetivos previamente definido”.

Na empresa, o pedagogo realiza atividades de treinamento que envolvem a transmissão de valores morais e sociais alinhados com os princípios da organização de modo que a interação entre colaboradores e instrutores durante o diálogo é fundamental para o processo de ensino-aprendizagem corporativo, essas interações propiciam discussões e conflitos que resultam em novas aprendizagens e ideias em que a capacitação dos colaboradores na esfera organizacional da empresa se realiza por meio de treinamentos em áreas como a gerência, administração, coordenação e operação, o que resulta em progressos na qualidade do trabalho e, por conseguinte, na produtividade e crescimento da empresa.

Nesse caso a organização é classificada como um ambiente educativo, composto por indivíduos com atividades e metas específicas em prol do seu bom funcionamento e sucesso. Assim, torna-se um espaço de aprendizado, no qual o pedagogo procura por metodologias que

garantam uma melhor compreensão de informações e conhecimentos pelos colaboradores, visando uma melhoria em suas qualificações profissionais e pessoais, e conseqüentemente, um desempenho superior no trabalho. Mas, para que isso torne-se possível o pedagogo necessita adquirir novas competências e habilidades devido à evolução do seu papel profissional ao lidar com o crescimento pessoal que vai além de, simplesmente, manter a equipe informada devendo garantir que possuam habilidades que as tornem eficazes no que fazem. Portanto, a formação proporcionada pelo pedagogo visa enriquecer o colaborador transformando-o em alguém dotado de capacidades.

Diante das transformações globais e no mundo empresarial, novas demandas do mercado de trabalho tornam-se indispensáveis como as iniciativas de capacitação, instrução, especialização e atualização no ambiente corporativo visando preservar a excelência da equipe e promover o desenvolvimento individual de cada colaborador. O que fica nítido é que o pedagogo empresarial desempenha um papel decisivo no ambiente corporativo, conectando as necessidades com a gestão do conhecimento e é seu dever promover mudanças de comportamento aos envolvidos, beneficiando tanto os funcionários que ao estarem motivados e instruídos se sentem mais realizados e produtivos. E, a empresa ao contar com esses colaboradores qualificados, conquista melhores resultados aumentando sua produtividade e seus lucros.

Assim, o trabalho do pedagogo empresarial está ligado a quatro áreas e campos diferentes como: atividades pedagógicas, sociais, burocráticas e administrativas. Tais atividades possibilitam que ele atue em empresas e escolas desempenhando funções técnicas, pedagógicas e administrativas, propondo e coordenando a formação contínua de profissionais em empresas e entidades ligadas à educação com serviços relacionados às relações interpessoais, planejando, controlando e avaliando o desenvolvimento dos seus subordinados e dando suporte para que as empresas entendam as questões pedagógicas e pessoais.

2.4 Desafios e Oportunidades

A atuação do pedagogo no ambiente corporativo visa a promoção de uma aprendizagem significativa no entanto, sua inserção nesse ambiente ainda enfrenta desafios como a pouca compreensão de sua função, a resistência de empresas em investir na educação como parte da estratégia organizacional e a adaptação ao contexto corporativo, que é bastante diferente do ambiente educacional tradicional onde, precisa assimilar a cultura organizacional, os objetivos estratégicos da empresa e alinhar as ações pedagógicas às metas institucionais.

Além disso, é necessário lidar com um público diversificado formado por adultos com diferentes níveis de escolaridade e experiências profissionais, o que exige metodologias diferenciadas e flexíveis. Segundo Holtz (2006, p. 42) “O Pedagogo Empresarial enfrenta, na empresa, o desafio de contrabalançar os efeitos desequilibradores da especialização profissional, limitante e muitas vezes castradora, com atividades recriadoras”, os principais fatores que contribuem para os desafios na jornada do pedagogo empresarial envolvem a colaboração que deve acontecer de forma voluntária tanto pelo colaborador quanto pelo líder.

Apesar dos desafios, as oportunidades são significativas para esse profissional por poder atuar na elaboração de programas de capacitação, desenvolvimento de líderes, treinamentos técnicos e comportamentais. Além de promover ações de integração e condições de bem-estar no trabalho em que sua presença contribui para o fortalecimento do clima organizacional, o aumento da produtividade e o aprimoramento das competências de todos os envolvidos, alinhando os objetivos individuais com os coletivos.

O avanço das tecnologias e metodologia de ensino proporcionam novos espaços para inovação mediante a utilização de plataformas digitais, ensino híbrido e gamificação que permite a elaboração de experiências de aprendizagem mais abrangentes e eficazes. E, a crescente valorização do capital humano pelas empresas abre espaço para a atuação estratégica do pedagogo, que pode se tornar uma peça-chave na gestão do conhecimento e no desenvolvimento organizacional. Moreira e Schlemmer (2020):

A ênfase não está na tecnologia, sendo que esta atua como um ambiente promotor de redes de aprendizagem e conhecimento. O foco precisa estar nas condições que afetam a apropriação tecnológica, importando consigo um significativo incremento do sentido e da qualidade na educação. (Moreira e Schlemmer, 2020, p. 6.)

Esse avanço da era digital, da Informação e da Tecnologia tem provocado transformações profundas em diversos setores, incluindo o campo educacional e o ambiente corporativo. O uso de tecnologias digitais para o desenvolvimento e a disseminação de conteúdos educacionais, embora não seja uma novidade, tem se intensificado nas últimas décadas, tornando-se cada vez mais estratégico. Nesse contexto, a Tecnologia da Informação (TI) passou a ocupar um papel central nas organizações, sendo considerada um dos temas mais relevantes para o crescimento, a inovação e a sustentabilidade empresarial.

O avanço das tecnologias tem favorecido o aproveitamento da inteligência coletiva como um importante recurso para a geração de conhecimento, além de promover a criação de novos produtos, serviços e soluções. Paralelamente, as dinâmicas do mercado de trabalho vêm

sendo constantemente reformuladas, especialmente neste novo milênio, o que exige novas qualificações e competências profissionais. As pressões sociais, a reorganização dos processos produtivos e a crescente competitividade têm impulsionado o uso das tecnologias da informação, promovendo inovações significativas também no campo educacional.

Com a incorporação de recursos tecnológicos, o ambiente organizacional passa a dispor de maiores possibilidades para fomentar a aprendizagem, a comunicação e a colaboração entre os colaboradores. No entanto, é importante destacar que o foco não deve estar apenas nas ferramentas tecnológicas em si, mas nas condições institucionais, culturais e pedagógicas que favorecem sua adoção. A criação de ambientes educacionais inovadores deve priorizar o desenvolvimento de redes de aprendizagem e o compartilhamento de saberes, elementos fundamentais para assegurar uma educação de qualidade, voltada para as reais necessidades do contexto corporativo.

Nesse sentido, a Tecnologia da Informação atua como aliada no aperfeiçoamento dos processos de ensino e aprendizagem, contribuindo para uma formação profissional mais dinâmica, interativa e alinhada às demandas do mercado atual. Ao integrar tecnologia com estratégias pedagógicas eficazes, as organizações potencializam a capacitação de seus colaboradores e fortalecem sua atuação frente aos desafios contemporâneos, promovendo um ambiente corporativo mais preparado para lidar com a complexidade e a constante transformação do mundo do trabalho.

3 MARCO METODOLÓGICO

Nesta seção serão apresentadas as metodologias que foram abordadas na construção dessa pesquisa. Na seção Materiais e métodos foi discutido o quais foram os recursos e métodos utilizados para a elaboração da pesquisa. Na seção abordagem foi discutido a pesquisa qualitativa onde essa abordagem foi importante para a compreensão do pedagogo dentro da empresa. Na seção tipologia da pesquisa, foi discutido sobre a abordagem bibliográfica. Na seção coleta foi discutido o meio procedimento de pesquisa materiais relacionados ao tema pesquisados. Na seção análise de dados foi abordado sobre pedagogia empresarial com base nas leituras realizadas ao longo do processo de construção da pesquisa de forma qualitativa.

3.1 Material e Métodos

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa e de cunho bibliográfico. A abordagem

qualitativa permite um entendimento mais profunda sobre a maneira de atuação do pedagogo em espaço empresarial, levando em conta os aspectos humanos, sociais e subjetivos que existem nas relações organizacionais. Esse método teve embasamento na análise de artigos científicos, obras acadêmicas e livros especializados na pedagogia empresarial e contexto corporativo.

Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já existente, constituído principalmente de artigos e livros. O autor escolhido tem referência na área da educação, administração e recursos humanos, com o intuito de criar uma visão crítica e interdisciplinar sobre o tema investigado. O material analisado permitiu identificar as principais contribuições, desafios e possibilidades da atuação do pedagogo em espaços não escolares, especialmente nas organizações empresariais.

3.2 Abordagem

A pesquisa qualitativa é amplamente reconhecida como uma abordagem válida para o estudo de fenômenos relacionados aos seres humanos e suas interações sociais, considerando os diversos contextos em que esses fenômenos se manifestam. Nesse sentido, optou-se pela pesquisa qualitativa com o objetivo de explorar as possibilidades que a pedagogia empresarial proporciona ao pedagogo em sua atuação em ambientes não escolares. Segundo Minayo (2013), a pesquisa qualitativa é um método de investigação que busca compreender as experiências, significados e interpretações dos indivíduos em seus contextos sociais. Isto é, procura compreender afundo as experiências e os significados que os sujeitos atribuem as suas vivências em diferentes ambientes. Permitindo que os pesquisadores busquem por nuances que podem desaparecer em abordagens mais rigorosas.

A abordagem qualitativa, por permitir a compreensão dos significados, percepções e práticas relacionadas ao ambiente de atuação desse profissional buscou-se analisar fenômenos em seu contexto natural, considerando os aspectos subjetivos, sociais e culturais envolvidos. Tornando-se adequada quando se deseja interpretar comportamentos, interações e construções simbólicas em ambientes organizacionais. Assim, para Minayo (2001):

[...]a abordagem qualitativa trabalha com o universo dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (Minayo, 2001, p. 21).

Portanto, essa abordagem visa compreender com maior profundidade o papel do pedagogo nas organizações e suas colaborações para o desenvolvimento humano e institucional.

3.3 Tipologia da Pesquisa

A pesquisa será desenvolvida de forma bibliográfica, por meio de análises de artigos científicos, com base em fontes bibliográficas como livros, revistas, sites e publicações relacionadas ao tema escolhido que proporcionaram entender sobre o ambiente empresarial e a atuação do pedagogo dentro das empresas. De acordo com Severino (2013):

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos (Severino, 2013, p. 106).

Gil (2017, p. 44) ainda endossa enfatizando que “A pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos.” Nesta pesquisa, buscou-se aprofundar os conhecimentos sobre a pedagogia empresarial, abordando os aspectos teóricos e bibliográficos que orientam a atuação do pedagogo nas empresas, explorando uma variedade de temas que estão relacionados a essa área específica.

3.4 Coleta de Dados

O procedimento de coleta de dados se deu por meio de pesquisa de autores e materiais relacionados ao tema pesquisados em bases de dados como a Scielo, sites do Governo Federal e outros. Em seguida realizou-se as leituras e posteriormente a análise dos resultados embasadas nos autores sobre o tema e interligados a partir da proposta de pesquisa. Flick (2004):

[...] na escolha correta de métodos e teorias oportunos, no reconhecimento e na análise de diferentes perspectivas, nas reflexões dos pesquisadores a respeito de sua pesquisa como parte do processo de produção de conhecimento, e na variedade de abordagens e métodos (FLICK, 2004, p. 20).

A abordagem qualitativa revela-se adequada para investigações que demandam uma compreensão aprofundada e abrangente da realidade, possibilitando a análise da dinâmica

interna de processos e atividades em seus múltiplos aspectos. Tal escolha metodológica justifica-se especialmente quando o objeto de estudo exige uma visão holística, considerando suas inter-relações com os contextos social, político e cultural que o envolvem.

3.5 Análise de Dados

A temática deste estudo foi desenvolvida a partir de uma abordagem qualitativa, cuja proposta é promover uma compreensão aprofundada do objeto estudado. O objetivo central foi interpretar e analisar a pedagogia empresarial com base nas leituras realizadas ao longo do processo de construção da pesquisa. No momento seguinte à coleta de dados, a etapa posterior da pesquisa é a de análise e interpretação dos dados. Para Gil (1999):

A análise tem como objetivo organizar e sumariar os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (Gil, 1999, p. 168).

A Análise de Conteúdo pode ser entendida como um conjunto de ferramentas metodológicas em constante desenvolvimento, aplicáveis a diferentes tipos de discursos tanto em relação ao conteúdo quanto à forma permitindo a interpretação de materiais diversos. BARDIN (1977):

A análise documental permite passar de um documento primário (em bruto), para um documento secundário (representação do primeiro). São, por exemplo, os resumos ou abstracts (condensações do documento segundo certas regras); ou a indexação, que permite, por classificação em palavras-chave, descritores ou índices, classificar os elementos de informação dos documentos, de maneira muito restrita. (Bardin, 1977, p. 46)

A análise documental constitui uma etapa fundamental na pesquisa qualitativa, especialmente quando se busca compreender conteúdos já existentes de maneira sistematizada, a análise documental possibilita a construção de categorias analíticas que facilitam a interpretação dos dados, contribuindo para a compreensão das dinâmicas envolvidas no fenômeno investigado

5 MARCO ANALÍTICO

O marco analítico desse artigo fundamentou-se na Pedagogia Empresarial, com o intuito de compreender a atuação do pedagogo dentro da empresa. Este marco busca contextualizar e a atuação desse profissional no ambiente corporativo, e a importância desse profissional dentro das empresarial. Conforme estudos de autores como Libâneo (2001) reconhece a importância da articulação entre educação e mundo do trabalho, mas defende que isso deve ser feito com base em uma formação humana integral. Assim, se a pedagogia empresarial for pensada como uma forma de formação contínua, emancipadora e crítica, ele poderá considerar seus aspectos positivos.

5.1 Apresentação e Discussão dos Dados

A pedagogia empresarial representa um cenário onde se apresenta a oportunidade para os profissionais da educação atuarem, embora seja algo considerado recente no contexto empresarial, anteriormente as empresas se preocupavam apenas com os aspectos financeiros, negligenciando o desenvolvimento humano no ambiente de trabalho o qual, por sua vez, é fundamental para o sucesso empresarial, ela tem conhecimentos profundamente enraizados na esfera do desenvolvimento, apesar do pedagogo possuir diversas habilidades, é complexo limitar sua atuação apenas ao ambiente escolar sendo que a educação permeia todo o percurso de vida do indivíduo. Libâneo (2001) salienta que:

A meu ver, a Pedagogia ocupa-se, de fato, dos processos educativos, métodos, maneiras de ensinar, mas antes disso ela tem um significado bem mais amplo, bem mais globalizante. Ela é um campo de conhecimentos sobre a problemática educativa na sua totalidade e historicidade e, ao mesmo tempo, uma diretriz orientadora da ação educativa (Libâneo, 2001, p. 32).

No contexto empresarial, observa-se a busca do pedagogo por estratégias e métodos que assegurem uma aprendizagem aprimorada e a aquisição de novos conhecimentos com o objetivo de promover alterações no comportamento das pessoas para que possam aprimorar tanto a qualidade de sua atuação profissional quanto pessoal. Perante toda essa transformação, surge a necessidade do pedagogo se tornar uma pessoa crítica e visionária, apta a se adaptar às mudanças mais flexível e, que possa contribuir de maneira eficaz para o processo empresarial. Libâneo (2002, p. 67) afirma que “[...] a docência constitui a base da identidade profissional de

todo educador. A base da identidade profissional do educador é a ação pedagógica, não a ação docente. Com efeito, a pedagogia corresponde aos objetivos e processos do educativo”.

Sua maneira de atuar é similar à educação em ambiente escolar uma vez que envolve o trabalho com o coletivo levando em consideração as particularidades do grupo com o qual está desenvolvendo suas atividades laborais através de estratégias pedagógicas com o propósito de alcançar uma aprendizagem mais eficaz levando em consideração os aspectos interpessoais, profissionais e até mesmo pessoais. Visto que o papel do pedagogo corporativo está intimamente relacionado à gestão de Recursos Humanos no que se refere ao treinamento e desenvolvimento, sendo ambos processos distintos, enquanto o treinamento proporciona experiências de aprendizagem para a posição atual do indivíduo. Esse desenvolvimento busca oferecer experiências com o mesmo objetivo, visando às futuras posições e/ou mudanças de cargos nas corporações. Para Chiavenato (2014):

Há uma diferença entre treinamento e desenvolvimento (T&D) de pessoas. Embora seus métodos sejam similares para afetar a aprendizagem, a sua perspectiva de tempo é diferente. O treinamento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorar as habilidades e competências relacionadas com o desempenho imediato do cargo. O desenvolvimento de pessoas focaliza os cargos a serem ocupados futuramente na empresa e as novas habilidades e competências que serão requeridas (Chiavenato, 2014, p. 311).

O principal objetivo do treinamento é aprimorar as habilidades dos colaboradores, a fim de torná-los mais eficazes e aptos para executar suas funções nas posições que ocupam e é por meio do treinamento que as habilidades dos funcionários são desenvolvidas para se adequarem ao cargo oferecido a eles, ou seja este é um processo contínuo devido às constantes atualizações tecnológicas e mudanças no ambiente de trabalho pois, sempre há um planejamento e análise para identificar as necessidades dos colaboradores, com o intuito de determinar quais funcionários precisam de treinamento e/ou desenvolvimento.

Visto que os principais desafios enfrentados por esse profissional é a quebra de paradigmas sobre seu campo de atuação, tradicionalmente vinculado à educação formal muitas empresas ainda desconhecem ou subestimam o potencial transformador da pedagogia aplicada ao contexto corporativo. Além disso, o pedagogo precisa lidar com a resistência de gestores e colaboradores quanto às práticas educativas no ambiente de trabalho, exigindo habilidades de mediação, comunicação e gestão de pessoas.

Por outro lado, a atuação do pedagogo na empresa também apresenta diversas oportunidades ao assumir o papel de facilitador de processos formativos, esse profissional contribui diretamente para o desenvolvimento do capital humano, promovendo ações de

capacitação, educação corporativa e melhoria do clima organizacional. Como aponta Luck (2006), “o pedagogo que atua no contexto empresarial precisa compreender as relações humanas, saber organizar processos de formação e promover a aprendizagem contínua no ambiente de trabalho”.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Torna-se claro que o pedagogo tem capacidade de atuar em diversas áreas, desmistificando a ideia de que “pedagogo apenas atua na escola”, conforme demonstrado neste estudo, esse profissional tem a habilidade de exercer suas atividades em qualquer ambiente propício à aprendizagem e à partilha de conhecimento, com o intuito principal de promover o desenvolvimento profissional do indivíduo e seu crescimento em contextos que não se limitam à escola.

Nas empresas, o pedagogo desempenha papel fundamental no que diz respeito à organização e estímulo para mudanças sendo, um profissional que se destaca pela habilidade de se relacionar tanto em ambientes educacionais quanto fora deles promovendo a interação, favorecendo o crescimento das organizações e a qualificação dos colaboradores. Além disso, busca aprimorar de forma construtiva as informações relevantes que conduzem à capacitação profissional.

O perfil do pedagogo impulsiona as organizações a buscarem novas competências, autogestionárias e métodos inovadores ao considerarem a presença desse profissional, isso visa flexibilizar a produção e aprimorar a maneira como as tarefas são executadas. Portanto, é responsável por treinar, capacitar e qualificar os colaboradores, sugerindo atividades e medidas que proporcione a promoção e o avanço pessoal e profissional dos funcionários onde, a implementação dessa abordagem gera impactos no cotidiano de toda e qualquer organização empresarial. E, investir no crescimento dos colaboradores é sinônimo de investir no êxito da própria organização, pois são eles que asseguram a qualidade dos serviços, produtos, processos e interação com os clientes, impulsionando as vendas e, conseqüentemente, garantindo os lucros da empresa. Atualmente, as empresas mais competitivas estão valorizando cada vez mais a gestão de Recursos Humanos, reconhecendo a importância fundamental do capital humano para os resultados alcançados.

Dessa forma, evidencia-se que a atuação do pedagogo no contexto corporativo contribui significativamente para o fortalecimento da cultura organizacional, uma vez que promove a melhoria de processos e o alinhamento entre o desenvolvimento humano e os objetivos

estratégicos da empresa, pois sua atuação não está isenta de desafios, Além disso, cabe ao pedagogo romper com a percepção de que o ambiente corporativo não está preparado para práticas educativas, demonstrando, por meio de sua intervenção, que a formação contínua é um diferencial competitivo e essencial para a sustentabilidade e inovação nas organizações.

Assim sendo, a atuação da pedagogia nas organizações pode modificar o ambiente de modo a garantir que o empresário alcance resultados positivos para aprimorar sua equipe de colaboradores é fundamental adotar uma perspectiva abrangente do papel do pedagogo que atua no âmbito institucional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1977.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. atual. Barueri, SP: Manole, 2014.

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre, RS: Bookman, 2004.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 25 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 60 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, p. 168, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas SA, 2017.

HOLTZ, Maria Luiza M. **Lições de pedagogia empresarial**. São Paulo MH Assessoria, 2006.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para que?** 1 ed. São Paulo: Cortez, 2022. Disponível em: https://pt.everand.com/read/587952192/Pedagogia-e-pedagogos-para-que#_search-menu_841002. Acesso em: 10 abr. 2025.

LUCK, Heloísa. **Competência profissional do pedagogo: a pedagogia empresarial e outras áreas de atuação**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 9 ed. São Paulo: Hucitec, 2001.

MINAYO, Maria. **Pesquisa qualitativa: teoria, método e criatividade**. São Paulo: Editora Vozes, 2013.

OLIVEIRA, Sílvia Márcia Ferreira de. **Pedagogia empresarial: o pedagogo e sua atuação nas organizações**. Curitiba: Ibpx, 2011.

RESOLUÇÃO CNE/CP Nº 1, DE 15 DE MAIO DE 2006. **Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia, licenciatura**. Disponível em: https://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01_06.pdf. Acesso em: 10 abr. 2025.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e ampl. São Paulo: Cortez, 2013.