



## **FACULDADE DE TECNOLOGIA, CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO**

### **Graduação**

### **GRADUAÇÃO EM PEDAGOGIA**

#### **Pedagogia Empresarial: Atuação do Pedagogo Empresarial na perspectiva da gestão de RH.**

Bruna Marcela Leme Cagliariani

Prof. Me. Isaías Peixoto (Orientador)

### **RESUMO**

O presente trabalho tem por sua finalidade fazer uma reflexão sobre a atuação do Pedagogo no ambiente empresarial. Com o objetivo de investigar a percepção de profissional de gestão de pessoas (RH) e Líderes sobre a atuação do pedagogo no ambiente organizacional, como se dá essa atuação e também identificar a importância do pedagogo ao trabalhar em uma empresa e a sua contribuição. Para desenvolver este trabalho, realizou-se uma pesquisa de campo a partir de um embasamento teórico sobre o tema e posterior encaminhamento de um formulário, para pessoas que atuam na área de recursos humanos e/ou com liderança. A análise dos resultados foi desenvolvida e elaborada com base nas respostas dos profissionais. Foi possível concluir com os resultados obtidos nesta pesquisa, a importância de se ter um pedagogo atuando em um ambiente organizacional, qual área esse pedagogo pode atuar e como ele pode contribuir para a melhoria de empresa e dos trabalhadores. Também foi possível concluir que é uma área que precisa ser mais conhecida por todos os colaboradores de empresas, pois falta informação sobre essa área de atuação. Além disso, este trabalho contribui para desmistificar que a atuação do pedagogo está relacionada somente a educação de âmbito escolar.

**Palavras-chave:** Educação; Empresa; Atuação do Pedagogo; Gestão de Pessoas; Liderança.

## **ABSTRACT**

The purpose of this work is to reflect on the performance of the Pedagogue in the business environment. With the objective of investigating the perception of professional people management (HR) and Leaders about the performance of the pedagogue in the organizational environment, how this performance takes place and also to identify the importance of the pedagogue when working in a company and its contribution. To develop this work, a field research was carried out based on a theoretical basis on the subject and subsequent submission of a form, for people who work in the area of human resources and/or with leadership. The analysis of the results was developed and elaborated based on the professionals' answers. It was possible to conclude with the results obtained in this research, the importance of having a pedagogue working in an organizational environment, which area this pedagogue can act and how he can contribute to the improvement of the company and the workers. It was also possible to conclude that it is an area that needs to be better known by all company employees, as there is a lack of information about this area of activity. In addition, this work contributes to demystify that the role of the pedagogue is related only to education in the school environment.

**Keywords:** Education; Company; Pedagogue Performance; People Management; Leadership.

## **Introdução e Referencial Teórico**

A Pedagogia é uma ciência que tem como objeto de estudo a educação, que era presente somente em espaços escolares, onde o pedagogo atuava na gestão, coordenação e na docência, compreendendo sua atuação exclusivamente dentro das instituições escolares. Com as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Pedagogia a partir de 2006, essa área se tornou ainda mais ampla, podendo ser exercida em outros espaços, fora do ambiente escolar, para atender toda a sociedade.

XIII - participar da gestão das instituições planejando, executando, acompanhando e avaliando projetos e programas educacionais, em ambientes escolares e não escolares; XIV - realizar pesquisas que proporcionem conhecimentos, entre outros: sobre alunos e alunas e a

realidade sociocultural em que estes desenvolvem suas experiências não escolares; sobre processos de ensinar e de aprender, em diferentes meios ambiental-ecológicos; sobre propostas curriculares; e sobre organização do trabalho educativo e práticas pedagógicas. (BRASIL, DCN, 2006, p.2-3).

Atualmente encontramos o pedagogo atuando em diversas áreas onde existe prática educativa, seja ela formal ou informal, inclusive na área empresarial. Nesse contexto Libâneo (2001, p. 12) destaca que:

O curso de Pedagogia se destina a formar o pedagogo-especialista, isto é, um profissional qualificado para atuar em vários campos educativos, para atender demandas socioeducativas (de tipo formal, não-formal e informal) decorrentes de novas realidades, tais como novas tecnologias, novos atores sociais, ampliação do lazer, mudanças nos ritmos de vida, sofisticação dos meios de comunicação. Além disso, informar as mudanças profissionais, desenvolvimento sustentado, preservação ambiental, nos serviços de lazer e animação cultural, nos movimentos sociais, nos serviços para terceira idade, nas empresas, nas várias instâncias de educação de adultos, nos serviços de psicopedagogia, nos programas sociais, na televisão e na produção de vídeos e filmes, nas editoras, na educação especial, na requalificação profissional etc.

Com isso, o pedagogo não fica limitado somente à docência escolar como costumeiramente é pensado. Ele poderá utilizar dos seus saberes, conhecimentos e técnicas para contribuir com a aprendizagem dos funcionários de uma empresa juntamente com a área de recursos humanos. Felden (2013, p. 77) afirma:

Nas empresas, em especial, o pedagogo poderá implantar e coordenar projetos no campo de desenvolvimento de recursos humanos, particularmente em trabalhos de formação de pessoal, sendo inclusive responsável pela qualificação dos serviços oferecidos nesse espaço. Há uma compreensão de que, quando são realizados investimentos na formação do pessoal que integra a empresa, por exemplo, esse movimento intenta fortalecer a capacidade produtiva da própria instituição.

As empresas atualmente buscam profissionais qualificados para realizar os trabalhos propostos e atender as suas próprias demandas. Sendo assim, Ribeiro (2008, p. 38) ressalta que o pedagogo “saberá discernir melhor as necessidades de treinamento e formação, planejando cada atividade com clareza, identificando o que, de fato, constitui-se como prioridade”.

O pedagogo fazendo o uso das suas técnicas de aprendizagem será o responsável por elaborar projetos, treinamentos, planejamentos e reuniões

para desenvolver as habilidades dos colaboradores e também buscar soluções que possam motivar os colaboradores à produtividade. Holtz afirma:

Conhecer e encontrar soluções práticas para a otimização da produtividade profissional; Conduzir os funcionários e dirigentes, da empresa, com treinamentos, indo na direção dos objetivos humanos e dos demais objetivos definidos pelo empreendimento; Promover treinamentos, eventos, reuniões, festas, exposições, enfim, atividades práticas necessárias ao desenvolvimento integral de todos os envolvidos, motivando-os positivamente (processo educacional), com o objetivo de aperfeiçoar e otimizar a produtividade pessoal; Conduzir um bom relacionamento entre os envolvidos da empresa, através de ações pedagógicas que garantam harmonia, conseqüentemente, estimulando a produtividade (HOLTZ, 2006, p.6).

As Diretrizes Curriculares Nacionais contribuem para o curso de Pedagogia apresentando os diversos campos de atuação que o profissional dessa área pode atuar. Assim, é possível compreender como esse campo é amplo, com valores e princípios nos contextos sociais e políticos. Sobre a educação não escolar, Severo (2017, p. 130) afirma que:

A inserção da Educação Não Escolar no âmbito pedagógico constitui-se como uma demanda histórica, pois responde às necessidades emergentes da complexidade que se revela no modo de estruturação e de comportamento das sociedades globalizadas. Por isso, é importante demonstrar o caráter pedagógico da Educação não escolar e ressaltar a sua importância para a promoção de processos que potencializem a educabilidade humana em tempos nos quais as pessoas são confrontadas por múltiplas possibilidades e demandas de ensinar e aprender, de educar e de educar.

A partir de 1990, com os avanços tecnológicos e com a globalização mundial, as empresas buscavam estratégias para vencer a competitividade e melhores resultados para se encaixar nas exigências do mercado. Com sua formação, o pedagogo pode ser o profissional capaz de dar o suporte necessário para os colaboradores e para a própria organização, dentro da sua área de atuação. “A Pedagogia Empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças quanto à ampliação e à aquisição de conhecimento no espaço organizacional” (RIBEIRO, 2008, p.11).

Pode-se dizer então que a Pedagogia e as empresas caminham juntas para uma mesma direção, neste contexto buscando os mesmos objetivos,

ligadas ao bem-estar de seus funcionários e sendo de capacidade do pedagogo realizar todas as mudanças necessárias para que isso aconteça. Portanto, fica evidente que:

Empresas com a Pedagogia agem em direção à realização de ideais e objetivos definidos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento das pessoas. Esse processo em direção a um objetivo chama-se aprendizagem. E aprendizagem é a especialidade da Pedagogia e do Pedagogo (HOLTZ, 2006, p.6-7).

Sendo assim, é possível perceber a importância desse profissional no ambiente organizacional. Esta pesquisa é relevante para uma melhor compreensão da importância do pedagogo atuando fora das dependências escolares, dentro de empresas e como é sua atuação. Com a proposta de trazer reflexões sobre essa área de atuação não muito conhecida. Portanto, o objetivo principal deste trabalho é investigar a percepção de profissional de gestão de pessoas (RH e Líderes) sobre a atuação do pedagogo no ambiente organizacional.

## **Metodologia**

A metodologia utilizada neste trabalho foi uma pesquisa de campo, realizada com pessoas que trabalham na área da gestão em empresas e liderança, para um conhecimento mais aprofundado sobre Pedagogia Empresarial.

A pesquisa de campo, no ambiente natural, é particularmente importante na pesquisa social, apropriada para estudo de indivíduos, grupos, comunidades, organizações, sociedades, considerando que, para a pesquisa social, mais importante que encontrar soluções é explicar os fenômenos, entender realidades, criar significados sociais. Michel (2009, p. 42).

### **1. Participantes:**

Esta pesquisa foi respondida por 14 participantes, 6 do sexo masculino (42,86%) e 8 do sexo feminino (57,14%), com idade média de 34,85. Os participantes da área de RH foram 10 (76,92%) e liderança 3 (23,08%). Apenas um dos participantes possui ensino médio completo, um possui técnico

completo, um ensino superior incompleto, oito possuem ensino superior completo e três possuem pós-graduação completa.

Os participantes possuem diversas áreas de formação, onde um é formado em ciências sociais aplicada, quatro são formados em administração, um em educação, quatro são técnicos de recursos humanos, um em contabilidade, um em secretariado, um em serviço social e um é tecnólogo em gestão empresarial.

Analisando as respostas dos participantes, as formações das pessoas que atuam dentro da área de RH das empresas onde trabalham são também das mais variadas. São observadas pessoas formadas em administração, psicologia, contabilidade, pedagogia, tecnólogo em gestão empresarial e técnico em recursos humanos.

## **2. Instrumentos:**

Foi elaborado um questionário por meio do *Google Forms* (Google Formulários) com as seguintes perguntas: 1. Sexo; 2. Idade; 3. Área de Atuação (RH, Liderança, ou Outra); 4. Nível de escolaridade; 5. Área de formação; 6. Na empresa que você trabalha existe uma área específica da gestão do conhecimento/treinamentos; 7. Qual a formação das pessoas que atuam dentro da área do RH (Gestão de Pessoas) da empresa onde você trabalha; 8. Você já ouviu falar de Pedagogia Empresarial? (Sim ou não); 9. Na sua opinião, qual o principal motivo para a resposta anterior?; 10. Quão importante é, para você, que uma pessoa formada em Pedagogia seja responsável pela gestão do conhecimento/treinamentos na sua organização? (de 0 a 10); 11. Justifique sua resposta anterior (Qual o motivo de ter dado tal nota sobre a relevância da formação?); 12. Em sua opinião, o profissional formado em Pedagogia poderia contribuir para a gestão do conhecimento da sua empresa atual (resposta aberta)? (Sim ou Não); 13. Qual o principal motivo da sua resposta na pergunta anterior; 14. Há investimento específico para a área de gestão do conhecimento/treinamento na sua empresa atual? Responda com detalhes, por favor.

### **3. Procedimentos gerais:**

Foi enviado para Líderes e para as pessoas que trabalham na área de gestão de pessoas (RH) um formulário feito no *Google Forms* com perguntas relacionadas mencionadas acima, onde as respostas foram usadas para coleta de dados nesta pesquisa. O questionário foi enviado por link via WhatsApp para grupos de RH e antes dos participantes responderem, foi preciso ler o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) e aceitar. Os participantes responderam o formulário no período de 07 de setembro até o dia 14 de setembro de 2022.

### **4. Procedimentos de Análise de Dados:**

As informações coletadas via formulário foram armazenadas em uma planilha. Tais dados foram analisados individualmente e coletivamente com o intuito de identificar semelhanças e diferenças nas respostas dos participantes. Para analisar as perguntas relacionadas a idade e “Quão importante é, para você, que uma pessoa formada em Pedagogia trabalhe diretamente na gestão do conhecimento/treinamentos na sua organização?” foram utilizadas médias simples das respostas. Para as perguntas sobre sexo, área de atuação, formação escolar, área específica para gestão do conhecimento na empresa, sobre conhecimento de pedagogia empresarial e sobre a contribuição do profissional de pedagogia nas empresas, as respostas foram categorizadas e analisadas de acordo com sua quantidade de porcentagem. Para as questões dissertativas e mais amplas, foram analisadas as respostas na íntegra.

## **Resultados e Discussões**

Por meio dos resultados encontrados nesta pesquisa, foi possível analisar se existe uma área específica da gestão de conhecimento/treinamento dentro das empresas onde os participantes trabalham. Nesta parte de resultados, as respostas dos participantes serão inseridas na íntegra e sem nenhuma revisão, sempre entre aspas e em itálico, para melhor compreensão. Estas informações podem ser vistas na Tabela 1.

Tabela 1. Área específica da gestão de treinamento.

| <b>Na empresa que você trabalha existe uma área específica da gestão do conhecimento/treinamento?</b> |                   |                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|
|                                                                                                       | <b>Quantidade</b> | <b>Porcentagem</b> |
| Sim                                                                                                   | 7                 | 50,00%             |
| Não                                                                                                   | 6                 | 42,85%             |
| Não tenho certeza                                                                                     | 1                 | 7,14%              |
| <b>Total</b>                                                                                          | <b>14</b>         |                    |

Com isso, foi possível observar que 50% dos participantes dizem que existe uma área específica da gestão de treinamento, 7,14% diz que não tem certeza e 42,85% dos participantes dizem que não existe uma área específica de treinamento. A principal resposta para quem deu não foi, por exemplo:

- *“Acredito que gestão do conhecimento é realizada pela área de processos e projetos, enquanto que os treinamentos são feitos sobre demanda de cada área, com auxílio de recursos humanos.”*

Dada à importância de se ter uma área de conhecimento/treinamento em uma empresa, como observado na teoria (FELDEN, 2013), o pedagogo então é o profissional que juntamente com a gestão de recursos humanos, trabalha nesta área com projetos e desenvolvimento pessoal. Também foi perguntado aos participantes se eles já tinham ouvido falar sobre pedagogia empresarial. Essas informações podem ser vistas na Tabela 2.



Tabela 2. Conhecimento sobre Pedagogia Empresarial.

| <b>Você já ouviu falar de Pedagogia Empresarial?</b> |                   |                    |
|------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|
|                                                      | <b>Quantidade</b> | <b>Porcentagem</b> |
| Sim                                                  | 9                 | 64,29%             |
| Não                                                  | 5                 | 35,71%             |
| <b>Total</b>                                         | <b>14</b>         |                    |

A maioria dos participantes disse “sim”, já ouviram falar sobre pedagogia empresarial, representando 64,29% das respostas e apenas 35,71% das respostas foram “não”. Essa informação é muito rica para esta pesquisa, pois o profissional de pedagogia passa a ter seu reconhecimento. Mas também, é possível observar que ainda existem pessoas que nunca ouviram falar sobre esse assunto.

Este trabalho então pode informar pessoas que não conhecem sobre a pedagogia empresarial e também aumentar o conhecimento que já se tem. Pois, o pedagogo empresarial vem se destacando e se moldando para contribuir cada vez mais com o crescimento dos trabalhadores e das empresas. Assim como visto na teoria, “a Pedagogia Empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças quanto à ampliação e à aquisição de conhecimento no espaço organizacional” (RIBEIRO, 2008, p. 11).

Na pergunta “Em sua opinião, qual o principal motivo para a resposta anterior?” Os 3 líderes disseram que sim e as respostas foram, por exemplo:

- *“Já haviam participado de um curso antes.”*
- *“Construir um bom trabalho em equipe, empatia confiança e respeito.”*

Para os participantes da área de RH, 4 falaram não e as respostas foram, por exemplo:

- *“Falta de conhecimento.”*

- *“Nunca trabalhei em uma empresa que se fala em pedagogia empresarial.”*
- *“Não foi algo que tive contato enquanto estudei (graduação ou pós) ou algo que tenha sido abordado diretamente no meu dia a dia de trabalho até o momento”.*

Considerando ainda as respostas dos participantes da área de RH, sete falaram “sim” e as principais respostas foram:

- *“É de suma importância que o profissional de RH conheça a Pedagogia Empresarial, para conseguir implementar os seus objetivos e gerar juntamente com as lideranças da empresa mudanças comportamentais positivas para o ambiente/negocio.”*
- *“Convivência com pessoas da área.”*
- *“Eu ouvi falar de pedagogia empresarial, pois trabalhamos com treinamento de adultos, o que é necessário para se pensar nos seus processos de aprendizagem na empresa, sobre a ludicidade de alguns treinamentos, dentre outras questões.”*
- *“Porque do contrário do que muitos acreditam está área pode abranger muitos outros recursos.”*

É possível perceber que falta informação sobre essa área de atuação do pedagogo dentro das próprias empresas, nos cursos de graduação de outras áreas, entre outros. Devido a sua bagagem muito rica, essa área pode ser mais explorada por todos os profissionais de uma empresa, como pode ser visto na teoria por Severo (2017, p.130), onde ele fala da inserção da Educação Não Escolar.

Na pergunta “Quão importante é, para você, que uma pessoa formada em pedagogia trabalhe diretamente na gestão do conhecimento/treinamento na sua organização?” Os participantes responderam de 0 a 10 e a resposta média foi de 8,07. Contudo, se comparado com a Tabela 2, onde apenas 64,29% dos participantes dizem que já ouviram falar sobre pedagogia empresarial, nota-se que a maioria das pessoas considera importante ter um profissional pedagogo na gestão do conhecimento/treinamento nas empresas.

Em seguida os participantes justificaram sua resposta à pergunta sobre a importância do profissional pedagogo nas empresas. As principais respostas dos líderes foram, por exemplo:

- *“O pedagogo tem formação para trabalhar com pessoas, sabe lidar com pessoas.”*
- *“O pedagogo é o profissional preparado para organizar processos de ensino – aprendizagem”*
- *“Treinar os colaboradores em trabalho em equipe”*

As principais respostas dos colaboradores de RH foram, por exemplo:

- *“A formação não importa, mas sim, a atuação profissional.”*
- *“Acredito ser necessária uma pessoa para explicar pedagogicamente treinamentos e conhecimentos.”*
- *“É importante, pois entende de didática e aprendizado, o que facilita na elaboração da melhor forma de discernir o conhecimento para os colaboradores da empresa.”*
- *“Acredito que tendo um conhecimento em pedagogia, poderá favorecer ao exercer a atividade na área.”*
- *“Pois é fundamental para a eficiência na formação educacional de uma equipe.”*
- *“O saber pedagógico é importante em qualquer área de transmissão de conhecimentos e saberes, seja escolares, empresariais ou até mesmo sociais.”*
- *“Não é um profissional que faz uma diferença significativa para as empresas, pois psicólogos podem fazer esse trabalho, por isso não é uma prática usual, exceto, a meu ver, em empresas que trabalham com educação, jogos lúdicos e até treinamentos. Nas demais empresas, por não se tratar da sua core competence, acaba não sendo procurado.”*
- *“O conhecimento pedagógico e de metodologias é muito importante mais por trabalhar em uma empresa de TI acaba sendo secundário em vista do conhecimento tecnológico da área.”*

- *“É essencial este tipo de atuação e profissional dentro das empresas, aliado com conhecimento em biblioteconomia, seria o melhor dos mundos.”*
- *“Essa pessoa pode fazer muita diferença dentro de uma organização empresarial”*
- *“A responsabilidade de treinar e capacitar os colaboradores, propondo atividades e ações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários, adotar diversas metodologias de aprendizado, palestras e treinamentos corporativos, a métodos mais inovadores como dinâmicas especiais.”*

Analisando teoricamente, o pedagogo é o profissional que possui uma didática para ensinar dentro e fora do ambiente escolar como pode ser visto pelo autor Libâneo (2001). Complementarmente, por meio das respostas dos participantes, percebe-se o quão importante é o profissional formado em Pedagogia trabalhar em um ambiente organizacional.

Foi possível analisar com base na opinião dos participantes, se o Pedagogo pode contribuir para a gestão do conhecimento da empresa onde trabalha. Essas informações podem ser vistas na tabela 3.

Tabela 3. Contribuição do profissional formado em Pedagogia.

| <b>Em sua opinião, o profissional formado em Pedagogia poderia contribuir para a gestão do conhecimento da sua empresa atual?</b> |                   |                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|
|                                                                                                                                   | <b>Quantidade</b> | <b>Porcentagem</b> |
| Sim                                                                                                                               | 14                | 100,00%            |
| Não                                                                                                                               | 0                 | 0,00%              |
| <b>Total</b>                                                                                                                      | <b>14</b>         |                    |

Após observar a tabela, 100% dos participantes acham que o profissional formado em Pedagogia pode contribuir para gestão do conhecimento da sua empresa atual. Se comparado com a Tabela 2, na qual apenas 64,29% dos participantes afirmaram conhecer sobre a Pedagogia

Empresarial, nota-se uma discrepância “positiva” no que se refere ao reconhecimento deste profissional dentro da organização.

Todos os participantes concordam que o pedagogo pode contribuir na área da gestão do conhecimento na empresa onde trabalha, e justificando suas respostas as principais foram:

- *“Sim, pois esse profissional trás uma melhora nos processos educacionais dentro da empresa, melhorando o sucesso da organização.”*
- *“Sim, o profissional de pedagogia tem todo o necessário para gerir os diversos âmbitos do conhecimento dentro de um ambiente corporativo.”*
- *“É importante saber como levantar necessidades de treinamento, como levar, transmitir e fixar conhecimento, e acredito que um profissional da pedagogia tem facilidade ao desenvolvimento dessas habilidades.”*
- *“Pois é essa pessoa que vai trazer estudo dos métodos, técnicas e estratégias de educação voltadas para o ambiente de trabalho.”*
- *“A pedagogia ela visa garantir estratégias para o aprimoramento de conhecimento com ideias e objetivos pré-definidos e criando mudanças no desempenho individual das pessoas.”*
- *“O pedagogo tem formação para trabalhar com pessoas, sabe lidar com pessoas”.*

Nota-se que todas as respostas são positivas para o profissional formado em Pedagogia, devido a sua capacidade, suas estratégias e didática utilizada. Teoricamente, Holtz (2006) enfatiza que empresas com profissionais de Pedagogia agem em uma mesma direção e possuem os mesmos objetivos.

Na última pergunta *“Há investimento específico para área da gestão do conhecimento/treinamento na sua empresa atual?”*. Para os participantes que fazem parte da liderança, as respostas foram, por exemplo:

- *“Somente investimento pessoal.”*
- *“Não que eu saiba.”*
- *“Não tenho certeza”.*

Para os participantes da área de RH que disseram sim, as principais respostas foram:

- *“Sim, temos equipes técnicas responsáveis por elaborar treinamento e analisar atividades. Além de plataformas digitais para disseminar o conhecimento e compartilhar boas práticas.”,*
- *“Há o investimento de jovem aprendiz nas áreas de recursos humanos e administração”, “Sim, temos bolsas de estudos, em que a empresa arca com até 50% da mensalidade. Os gerentes podem solicitar a qualquer momento treinamentos para a equipe.”,*
- *“Depende. Se houver demanda, ela é analisada, aí são buscadas as alternativas, e a que possui melhor relação custo x benefício vai para a tomada de decisão pelos diretores e financeiro que irão planejar quando o treinamento poderá ser realizado e o RH irá ajudar na melhor forma de realização desse treinamento, avaliando, por exemplo, como manejar as pessoas e o cronograma de projetos e de trabalho para serem liberadas para um treinamento. Aqui tratamos a gestão do conhecimento diferente, ela é inerente aos processos da empresa, pois o conhecimento ele existe na empresa, seja o conhecimento de tecnologias, os conhecimentos de processos e operações práticas do dia-a-dia, os conhecimentos específicos das áreas. Então, ela ocorre concomitantemente à gestão de processos da organização. Há em nossa equipe de recursos humanos, por outro lado, uma pessoa encarregada da gestão de competências, que avalia as competências de cada profissional da empresa e seus conhecimentos, porém não é muito usual a oferta de treinamentos dessa forma, pois isso seria uma demanda a mais para um profissional, a não ser que ele/ela queira ajudar nesse sentido, mas é difícil, pois a demanda por trabalho já é alta. Opta-se sempre pela terceirização do trabalho de treinamento para o desenvolvimento de competências específicas.”,*
- *“Sim. Além da área específica que levanta e supre as necessidades de treinamento, temos programas de formação de colaboradores interessados em ministrar algum conteúdo/curso, parcerias com*

*plataformas de ensino online (gratuitas aos colaboradores), além de plataforma própria de cursos online.”,*

- *“Sim, treinamentos como já citados a cima que permitem que o trabalho seja feito com mais qualidade, aumentando o retorno para a empresa e o feedback positivo para o funcionário, buscando uma melhora na motivação dos colaboradores”.*

E para os participantes da área de RH que disseram não, as principais respostas foram, por exemplo:

- *“Ainda não, por enquanto estamos utilizando recursos internos e tecnologias de aprendizagem com investimentos mais acessíveis, já que faz parte de uma iniciativa recente.”*
- *“Estamos começando agora, por isso ainda não”.*

A partir destes dados, é possível perceber a importância de se ter um investimento na área de conhecimento/treinamento de uma empresa, pois assim podem ser realizados os treinamentos ainda mais apropriados para os trabalhadores, trazendo melhoria e resultados positivos para todas as partes envolvidas (empresa, trabalhador e sociedade). Como pode ser visto teoricamente, é nessa área em que o pedagogo pode atuar dentro da empresa (HOLTZ, 2006).

### **Considerações Finais / Conclusão**

Após a análise dos resultados da pesquisa, percebe-se que foi possível chegar ao objetivo principal da pesquisa, investigar a percepção de profissional de gestão de pessoas (RH e Líderes) sobre a atuação do pedagogo no ambiente organizacional.

Portanto é possível inferir que a atuação do pedagogo nas empresas se dá em conjunto com a gestão de recursos humanos, trabalhando na parte de treinamentos, planejamentos, reuniões, investindo no desenvolvimento dos funcionários, motivando e ampliando o conhecimento de todos, para que as empresas possam ter os melhores rendimentos e resultados alcançados.

Por meio das análises das respostas dos participantes, é possível observar também que ainda falta conhecer mais sobre o pedagogo empresarial. Ainda surgem algumas dúvidas de como ele pode atuar dentro de uma determinada área e como sua atuação acaba trazendo uma perspectiva diferente ambiente organizacional. Além disso, alguns participantes possuem um pouco de conhecimento sobre esse profissional e assumem que o Pedagogo Empresarial contribui positivamente para o ambiente empresarial. Este trabalho está limitado a uma pesquisa de campo, com poucos participantes, mas futuras pesquisas podem conter um aprofundamento bibliográfico maior, juntamente com a pesquisa de campo, aumentar a quantidade de participantes e ampliar ainda mais forma de envio do formulário.

## Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. 1988. \_\_\_\_\_ . **Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia, Licenciatura**. Conselho Nacional de Educação. Ministério da Educação. Brasília, 2006.

FELDEN, E. L. et al. O pedagogo no contexto contemporâneo: desafios e responsabilidades. **Vivências**. v. 9, n.17: p. 68-82, out. 2013. São Paulo. Disponível em: <[http://www2.reitoria.uri.br/~vivencias/Numero\\_017/artigos/pdf/Artigo\\_07.pdf](http://www2.reitoria.uri.br/~vivencias/Numero_017/artigos/pdf/Artigo_07.pdf)> Acesso em: 21 de ago. 2022.

HOLTZ, M. L. M. **Lições de pedagogia empresarial**. SP: MH assessoria empresarial LTDA. 2006.

LIBÂNEO, J. C.. Pedagogia e pedagogos: inquietações e buscas. **Educ. rev.**, Curitiba, n.17, p. 153-176, June 2001. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/er/a/xrmzBX7LVJRY5pPjFxxQgnS/?format=pdf>> Acesso em: 21 de ago. 2022.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2. ed. São Paulo, Atlas, 2009.

RIBEIRO, A. E. A. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. 5. ed. Rio de Janeiro. WARK, 2008.

SEVERO, J. L. R. L. A formação inicial de pedagogos para a educação em contextos não escolares: apontamentos críticos e alternativas curriculares. In: SILVESTRE, M. A.; PINTO, U. A. (org.). **Curso de pedagogia: avanços e limites após as Diretrizes Curriculares Nacionais**. São Paulo: Cortez, 2017.