

## O PAPEL DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL NO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Luciana Gouveia Machado<sup>1</sup>

Flávio Emílio Monteiro Cavalcante<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente trabalho consiste em uma reflexão sobre o papel da pedagogia empresarial no desenvolvimento do capital humano dentro das organizações. Partindo de uma breve reflexão sobre a importância do desenvolvimento de pessoal como fator de diferencial mercadológico, o presente artigo visa abordar as contribuições que o profissional pedagogo empresarial poderá oferecer as empresas lidando principalmente com os processos de ensino/aprendizagem no ambiente profissional, em um contexto onde o incentivo ao treinamento e a formação continuada se torna mais que um investimento e passa a ser uma reestruturação organizacional estratégica e necessária para o desenvolvimento e crescimento da própria empresa.

**Palavras-Chave:** Pedagogo Empresarial. Desenvolvimento. Capital humano.

### THE ROLE OF BUSINESS PEDAGOGY IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN ORGANIZATIONS

### ABSTRACT

This paper consists of a reflection on the role of business pedagogy in the development of human capital within organizations. Starting with a brief reflection on the importance of developing people as market differential factor, this article aims to address the contributions that the professional business pedagogue can provide companies mainly dealing with the processes of teaching / learning in the workplace, in a context where the encouragement of training and continuing education becomes more than an investment and becomes an organizational restructuring, strategic and necessary for the development and the company's own growth.

**Keywords:** Business pedagogue. Development. Human capital.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Pós-graduação em MBA Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). Email: lupedagogiaemp@gmail.com

<sup>2</sup> Orientador do Curso de Pós-graduação em MBA Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). Email: admflavioemilio@gmail.com

## **1 INTRODUÇÃO**

O presente trabalho ressalta a importância do desenvolvimento do capital humano como fator competitivo das organizações do século XXI, abordando principalmente qual a contribuição que o profissional Pedagogo Empresarial em parceria com a Gestão em Recursos Humanos, poderá oferecer para que o desenvolvimento do capital humano possa de fato acontecer.

Nesta perspectiva o objetivo geral deste artigo é analisar o papel da Pedagogia Empresarial no desenvolvimento do capital humano das organizações; e como objetivos específicos identificar a importância do desenvolvimento do capital humano, e por último compreender a contribuição do Profissional Pedagogo Empresarial no desenvolvimento de pessoas dentro da organização.

A intenção de tal pesquisa surge da necessidade que as organizações têm de desenvolver a aprendizagem em seu seio. Nesta perspectiva a pedagogia surge como fator significativo para que os processos de desenvolvimento da aprendizagem organizacional possam de fato acontecer de forma planejada e didática. Gonçalves (2009) ressalta que: nesta nova realidade, entra a conexão que deve existir entre o pedagogo e a empresa lembrando que o aprendizado é o saber assimilado, isto é, a construção do conhecimento por cada indivíduo e se estabelece quando a pessoa encontra um sentido para aprender e do porque aprender. Assim surge a importância da perspectiva do profissional Pedagogo Empresarial em todos os processos que envolvam o ensino/aprendizagem dentro de uma organização. Poderemos ver a seguir um breve conceito da importância do desenvolvimento do capital humano como fator competitivo das organizações e em seguida como a Pedagogia empresarial poderá contribuir nos processos de aprendizagem para o desenvolvimento de pessoal.

## **2 METODOLOGIA**

O fator “aprendizagem” dentro das organizações, torna-se no século XXI, condição estratégica para a sobrevivência das empresas diante dos cenários competitivos da era do conhecimento e informação. Nesta ótica observasse que as empresas vêm passando por mudanças significativas fazendo com que os profissionais tenham que acompanhar o mesmo ritmo de atualização do mercado.

Através desta perspectiva, observasse a necessidade de um profissional voltado exclusivamente para o fator “aprendizado” com a finalidade de desenvolver o potencial intelectual e prático profissional dos colaboradores como fator competitivo da organização no mercado.

A metodologia de estudo utilizada neste artigo baseasse no estudo exploratório com delineamento de pesquisa bibliográfica por meio de artigos, livros e publicações on-line.

### **3 O CAPITAL HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES**

Em plena era do conhecimento e da informação, onde mudanças ocorrem a todo o minuto, e a competitividade se torna cada vez mais acirrada, o fator humano se define como decisivo diferencial das organizações no mercado.

E, é em meio a constante busca e disputa por profissionais competentes e talentosos, que as organizações passam a entender o valor do conhecimento como fator de crescimento e produtividade.

Nesta perspectiva pensar em estratégias de aprendizado para o desenvolvimento de pessoas tem ser tornado uma importante ferramenta utilizada pelas empresas para se manterem de forma mais duradoura em um mercado cada vez mais imprevisível e competitivo.

Para Crawford (1994, p. 44):

O único caminho para os trabalhadores da sociedade do conhecimento manterem suas habilidades e conhecimentos e atuarem efetivamente como capital humano é se comprometendo com um aprendizado contínuo e vitalício, o que afetará todos os trabalhadores, tanto como indivíduos quanto como empregados ou empregadores, numa sociedade em que as pessoas retornam à escola ou são treinados para novas carreiras na meia idade, seminários ocasionais de dois dias serão inadequados.

Desta forma observasse que desenvolver pessoas é muito mais do que simplesmente instruí-las em determinados padrões preestabelecidos, forma é mais importante que simplesmente informar, desenvolver é conceder oportunidade para um crescimento integral tornando o capital humano cada vez mais eficiente no que realiza, assegurando o interesse e a participação do colaborador por um aprendizado contínuo e vitalício dentro da organização.

Assim entendesse que o processo instrutivo por si só não cumpre integralmente o objetivo de desenvolver pessoas, e que é apenas através de um processo educativo que as organizações poderão satisfazer seus objetivos de melhoria, crescimento e produtividade pessoal.

Nesta perspectiva Ribeiro (2010, p. 155) ressalta: “O profissional de recursos humanos, incluindo se aqui o pedagogo empresarial, é o responsável por preparar e desenvolver as pessoas para que, independentemente do setor em que trabalham, tragam os resultados esperados”.

Podendo entender assim que cabe ao setor de Recursos Humanos, juntamente com o profissional Pedagogo Empresarial, desenvolver os processos de aprendizagem dentro da organização visando o desenvolvimento e crescimento de seus colaboradores.

#### **4 O PROFISSIONAL PEDAGOGO EMPRESARIAL NAS ORGANIZAÇÕES**

Apesar de a Pedagogia Empresarial ser uma especialidade recente no ramo da Pedagogia, ela surge no âmbito organizacional como estratégia competitiva para o desenvolvimento do capital humano. Para entendermos melhor como a Pedagogia pode contribuir para o desenvolvimento de pessoal é importante entender a Pedagogia como ciência que estuda a educação em todas as suas formas e modalidades.

Ribeiro (2003, p. 9) ressalta que:

Considerando-se a Empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas em torno de uma atividade com objetivos específicos e, portanto, como um espaço também aprendente, cabe à Pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos.

Assim o profissional Pedagogo atuante dentro de uma organização tem por objetivo em sua prática articular os conhecimentos pedagógicos em prol do desenvolvimento das aprendizagens organizacionais, visto que o Pedagogo empresarial possui os conhecimentos e habilidades necessárias para lidar com planejamento, projetos multidisciplinares, propor ações para a qualificação pessoal, elaborar itinerários informativos que garantam a aprendizagem permanente

obedecendo às necessidades e especificidades de cada ramo de atuação profissional dentro das organizações.

A função do pedagogo dentro da empresa será a de análise das necessidades e deficiências de qualificação e formação, e por consequência a elaboração de projetos voltados especificamente para as necessidades particulares da empresa e do colaborador, visando à formação de trabalhadores ativos que saibam trabalhar em equipe e que estejam preparados para as mudanças que o mercado exige.

Greco (2005, p. 4) ressalta que o pedagogo dentro da empresa precisa atuar em concordância com os outros profissionais de gestão, pois:

assim será possível elaborar e consolidar planos, projetos e ações que visem colaborar para a melhoria da atuação dos funcionários, bem como para melhorar o desempenho da empresa. [...] O que o pedagogo empresarial busca é efetivar os saberes corporativos e como seu domínio colaborará para a melhoria do clima organizacional, da qualidade laboral, da qualidade de vida e aumento da satisfação pessoal de todos. A atuação do pedagogo empresarial está aberta. É ampla e extrapola a aplicação de técnicas visando estabelecer políticas educacionais no contexto escolar. Sua atuação avança sobre as pessoas que fazem as instituições e empresas de todos os tipos, portes e áreas.

Assim, a área de Gestão em Recursos Humanos, encontrará na figura do Pedagogo Empresarial uma parceria permanente para o desenvolvimento profissional do capital humano dentro da organização, auxiliando em medidas que favoreçam a aquisição de novos conhecimentos no espaço organizacional, e a preparação de indivíduos para atuarem de maneira satisfatória em seus setores de trabalho. Ou seja, ocupando-se com os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para melhoria constante do desempenho profissional dos colaboradores.

Desta forma, cabe ao Pedagogo à criação de um ambiente propício a aprendizagem, levando em consideração a forma como cada profissional aprende, de modo que as ações que visem o aprimoramento do capital humano possam estar respaldadas em uma metodologia e didática adequada, estimulando cada vez mais nos profissionais o desejo de aprender.

Caberá ao Pedagogo no âmbito empresarial fazer o trabalho de socialização dos conhecimentos tácitos e explícitos, de modo que as competências a serem

trabalhadas nas ações de aprendizagem organizacionais se tornem explicitamente significativas à prática profissional do colaborador.

Ribeiro (2010, p. 24) afirma que:

O pedagogo que atua na empresa precisa ter sensibilidade suficiente para perceber quais estratégias podem ser usadas e em que circunstâncias para que não desperdice tempo demais aplicando numerosos métodos e, com isso, percam-se de vista os propósitos tanto da formação quanto da própria empresa. Ao planejar um programa de formação/treinamento seleção de métodos obedece ao princípio do desenvolvimento concomitante de competências técnicas e de relacionamento social.

Neste sentido, o Pedagogo Empresarial veem favorecer nos processos de treinamentos e formação, dando-lhes agilidade, coerência e foco frente ao desenvolvimento tanto da empresa como dos colaboradores.

Tendo por referencia Pascoal (2007 p. 190), podemos destacar as seguintes funções e atribuições do Pedagogo dentro da empresa, que se relacionam a cinco campos: atividades pedagógicas, técnicas, sociais, burocráticas e administrativas, podendo ser assim sintetizadas:

- conceber, planejar, desenvolver e administrar atividades relacionadas à educação na empresa;
- diagnosticar a realidade institucional;
- elaborar e desenvolver projetos, buscando conhecimento também em outras áreas profissionais;
- coordenar a atualização em serviço dos profissionais da empresa;
- planejar, controlar e avaliar o desempenho profissional dos funcionários da empresa;
- assessorar as empresas no que se refere ao entendimento dos assuntos pedagógicos atuais.

Assim observasse que o trabalho do Pedagogo empresarial dentro das organizações constitui um pilar fundamental no que diz respeito ao desenvolvimento do capital humano. Entendendo que o Pedagogo é o único profissional especializado no processo de ensino/aprendizado e único apto a administrar todas as ações que envolvam a o processo de formação continuada dos colaboradores dentro da empresa.

## 5 CONCLUSÃO

A partir do que foi apresentado neste estudo, pode-se concluir que novos cenários e necessidades vem surgindo no ramo de desenvolvimento de pessoas, e que a parceria do Recursos Humanos com o profissional Pedagogo empresarial é de fundamental importância para o desenvolvimento de ações que visem o aprendizado, e não apenas a instrução.

Valendo ressaltar que ainda:

Verifica-se que, na realidade destas empresas não existe um trabalho pedagógico, na verdade, é passado o conteúdo aos palestrantes que devem transmiti-los aos funcionários, e estes ao final do processo devem saber executar o lhes foi transmitido fortalecendo o pensamento tecnicista e o caráter de treinamento para procedimentos. Quando na verdade é preciso haver abertura para o conhecimento, pensar o novo, reconstruir o velho, reinventar o pensar. A educação abrange mais que o saber fazer, é preciso aprender a viver com os outros, compreenderem os outros, desenvolver a percepção de interdependência, administrar conflitos, a participar de projetos comuns, a ter prazer no esforço comum. (CESAR; BIANCHINI; PIASSA, 2008)

Desta forma, observasse a importante contribuição que a educação poderá oferecer para o que tange o desenvolvimento de pessoa em uma organização, entendendo que a educação extrapola os objetivos meramente instrutivos, e desenvolve em seu público uma visão mais vasta e satisfatória de crescimento e desenvolvimento.

## REFERÊNCIAS

CRAWFORD, Richard. **Na era do capital humano**. São Paulo: Atlas, 1994.

CEZAR, Andréa Silvana dos Santos; BIANCHINI, Eloâne; PIASSA, Zuleika Aparecida Claro. **A atuação do pedagogo em espaços não-escolares**. Disponível em:  
<<http://www.unioeste.br/cursos/cascavel/pedagogia/eventos/2008/2/artigo%2021.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2015.

GRECO, M. G. **O pedagogo empresarial**. 2005. Disponível em:  
<<http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/pemp00.htm>> Acesso em: 19 ago. 2015

GONÇALVES, Roseli. **A Pedagogia empresarial e as praticas pedagogicas dentro da empresa**. 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/a-pedagogia-empresarial-e-as-praticas-dentro-da-empresa/14896/>>. Acesso em: 19 ago. 2015.

PASCOAL, Miriam. O pedagogo na empresa. **Diálogo Educ**, Curitiba, v. 7, n. 22, p. 190, set./dez. 2007.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. Rio de Janeiro: Wak, 2003.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial: atuação do Pedagogo na empresa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2010.

RIBEIRO, Amélia Escotto da Amaral. **Temas atuais em pedagogia empresarial: Aprender para ser competitivo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2010.