**PEDAGOGIA EMPRESARIAL – EDUCAÇÃO E TRABALHO, ALIADOS PARA A TRANSFORMAÇÃO.**

**RESUMO**

Mediante a concorrência acirrada entre as empresas e a necessidade de se destacar em diversos setores que ampliem a visibilidade e relevância da empresa no setor, muitos gestores tem buscado no mercado profissionais que potencializem o desenvolvimento das pessoas e, consequentemente, da empresa. A pedagogia, ao longo do tempo, vem ocupando espaço e influências nos espaços não escolares. E este artigo traz à tona o olhar para a educação corporativa como um local de formação continuada de adultos, onde a atuação do profissional de pedagogia é essencial para a execução de uma construção significativa de saberes, destacando a empresa como um espaço de transformação e emancipação das pessoas. O objetivo geral deste artigo é enfatizar que o pedagogo, com sua capacidade e vasta vivência, atuará como um facilitador na relação ensino-aprendizagem, na promoção do trabalho em equipe e na gestão das pessoas e de relacionamentos. Todas as possibilidades de atuação do pedagogo nas empresas favorecem a capacidade cognitiva dos envolvidos e promovem o pensamento crítico frente as inúmeras situações cotidianas.

**PALAVRAS-CHAVE**: Educação corporativa; Pedagogia; Trabalho e Educação.

**INTRODUÇÃO**

Vivências profissionais anteriores em grandes empresas, somado à formação na área administrativa, direcionaram o foco desta pesquisa para uma reflexão sobre as possibilidades de desenvolvimento de uma prática pedagógica empresarial, ativa, individualizada e integral, verdadeiramente agregadora e emancipatória, com o uso da informação e da tecnologia para que promova no trabalhador um pensamento mais amplo e crítico, transpondo a ação mecânica da ação e despertando o pensar mais sobre a ação, nas formas de execução e na utilização destas novas visões e saberes em prol de sua evolução dentro e fora da empresa.

Essa não tem sido a realidade praticada nas empresas, pois nos dias de hoje a educação corporativa é pautada na especialização da função de cada trabalhador, no foco nas atividades e no engajamento do trabalhador com a maximização da produtividade e aumento das margens dos lucros. A projeção do trabalhador, assim como no seu plano de carreira são o foco das empresas a longo prazo. A priorização vigente são as demandas de curto prazo, que incidem na projeção econômica da empresa e a ampliação de capital.

O discurso da educação corporativa alavanca a marca, atrai olhares e, muitas vezes, ilude a equipe. Acrescenta-se também o tom encantador e promocional de um pseudo foco na formação e no crescimento do profissional que, quando posto em prática, se traduz numa falácia, pois a realidade prometida não se cumpre e, o trabalhador, ao término do processo educativo, não percebe os benefícios ao seu crescimento e formação, pois todo o processo de aprendizagem está pautado, exclusivamente, aos interesses da empresa e na maior especialização dos trabalhadores em suas respectivas funções.

O objetivo deste trabalho é compreender a necessidade da atuação de um pedagogo na condução da Educação corporativa nas empresas.

Este estudo busca elencar as competências do pedagogo, pautadas em sua formação global e integral, para reforçar a relevância da sua presença e atuação extra muros escolares, que no caso deste estudo, foca nas empresas e na educação corporativa.

Levando em consideração a realidade da educação corporativa e na existência de caminhos viáveis para uma prática formativa emancipatória e crítica nas empresas, foi definido o seguinte problema de pesquisa:

**Como o pedagogo pode através de estratégias, adotadas na educação corporativa, contribui para o crescimento do cidadão/ trabalhador na empresa?**

Sendo assim, o objetivo geral será avaliar as práticas mais eficazes do pedagogo empresarial para promover uma educação que transforme a formação do trabalhador e do cidadão. E como objetivos específicos são os assinalados abaixo:

* Apresentar o contexto econômico e político que determina e explica o surgimento da educação corporativa: do fordismo ao paradigma flexível;
* Apresentar e caracterizar as áreas de atuação do profissional pedagogo nas empresas da atualidade;
* Caracterizar a educação corporativa: origem, evolução, prática e propósito;
* Elencar as práticas pedagógicas mais emancipadoras e críticas que valorizam o educando no âmbito da educação empresarial da atualidade;
* Analisar as possibilidades de atuação transformadora no RH da Educação Corporativa.

Ainda serão respondidas as seguintes questões de pesquisa:

* Como o contexto econômico do fordismo ao paradigma flexível impactaram na formação dos trabalhadores e no surgimento da educação corporativa?
* Em que áreas um pedagogo pode atuar? De que forma os pedagogos podem impactar na atuação do profissional nas empresas da atualidade?
* Qual o propósito da educação corporativa desde o surgimento até os dias atuais? Houve alguma mudança prática na sua execução durante os tempos?
* As práticas pedagógicas emancipadoras e críticas podem valorizar o educando em relação a educação empresarial da atualidade?
* No que se refere a Educação Corporativa, como o RH pode cooperar para transformar a forma que é praticada a educação nas empresas?

Trata-se de uma pesquisa teórica, bibliográfica, sobre a origem e evolução educação corporativa e a atuação do pedagogo na formação integral do cidadão trabalhador dentro e fora da empresa. Os dados serão coletados através de vasta documentação indireta de fontes secundárias. Serão consultadas diversas fontes bibliográficas como: livros, artigos, teses e dissertações.

Inicialmente, será apresentado o contexto econômico e político que determina e explica o surgimento da educação corporativa, do fordismo ao paradigma flexível. Pagès et al (1987) explicam o domínio e manipulação de uma organização sobre seus membros através de uma ideologia que reforça a dominação, alienação e a exploração dos trabalhadores em prol da lucratividade e expansão de mercado.

Gozzi (2018) expõe uma análise cronológica do surgimento e significação da competência no mercado de trabalho e na educação. Enfatizam a influência das tecnologias no processo produtivo e nas perspectivas esperadas do trabalhador, resultando numa mudança expressiva no modo de agir e pensar, demandando uma maior compreensão de todo o processo e, consequentemente exigindo maiores competências e instrução do trabalhador.

Em seguida serão caracterizadas as áreas de atuação do pedagogo empresarial na atualidade, que segundo Puchale (2016), o propósito principal é a transformação das práticas profissionais, contextualizando as ações dos funcionários dentro e fora da organização. E para tal, é de suma importância um planejamento que contemple processos de aprendizagem voltados para a capacitação e elaboração de projetos que englobem a construção do conhecimento e do ser político e social, dentro e fora da empresa. Projetos de longo prazo que ampliam a visão de mundo como: projetos solidários e voluntários, ações ecológicas e projetos simples, do dia-a-dia, que podem cooperar para uma maior conscientização ecológica e de utilidade pessoal e pública.

Libâneo (2001) mostra que a Pedagogia tem papel fundamental na educação brasileira visto que, a ação pedagógica não está limitada aos muros escolares e a educação formal. Pelo contrário, as práticas sociais necessitam de uma diversificação pedagógica que contemple todos os saberes e modos de ação (conhecimentos, conceitos, habilidades, hábitos, procedimentos, crenças, atitudes).

Dando continuidade, serão descritas a origem, evolução, prática e propósito da educação corporativa, tendo como base Oliveira (2012) que destaca que uma empresa é também um espaço educativo que necessita de um pedagogo para atuar com estratégias e metodologias que agreguem informações, conhecimentos e realizações de objetivos, tendo como resultado a qualificação profissional e pessoal dos funcionários. A atuação pedagógica nas empresas precisa ser consciente e planejada, para que as estratégias e metodologias garantam uma melhor apropriação de informações e conhecimentos, uma visão crítica dos fatos para ampliar a análise das hipóteses e ajudar na solução dos problemas.

Serão apresentadas as práticas pedagógicas emancipadoras e críticas, que visam a transformação do ser como foco principal, visando práticas que visem a reflexão dos funcionários para uma nova postura dentro e fora do local de trabalho. E que valorize o aprendente na formação continuada praticada na atualidade. Almeida (2006) reforça a necessidade do desenvolvimento humano nas organizações, através de uma comunicação clara e objetiva no ambiente corporativo e técnicas e atividades dinâmicas que promovam o desenvolvimento das pessoas e ampliem a compreensão dos assuntos que circundam o aprendente.

Por fim, será analisado como o RH pode cooperar para transformar a educação praticada nas empresas. Segundo Deluiz (1995) a ciência precisa ser utilizada como força produtiva, considerando a formação integral do trabalhador, englobando e integrando a formação geral e específica, estimulando a busca por novas qualificações e competências que favoreçam a transformação humana no campo pessoal e profissional. Práticas que valorizem o ser humano, como parceiro na construção do seu próprio conhecimento e na aplicabilidade destes conceitos em sua vida global, capacitando-o a analisar e a fazer as escolhas mais coerentes e adequadas para sua vida.

**O PEDAGOGO E SUA ATUAÇÃO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

A educação sempre esteve atrelada às mudanças no mundo do trabalho e ao processo de acumulação capitalista. Cada fase econômica demandava novos processos e, novos conhecimentos e para tal, a educação se ajustava para entregar o que se esperava. O taylorismo-fordismo, com sua produção em massa, exigia um trabalhador mais técnico e especialista na sua área de atuação. Não necessitando de conhecimentos de todo processo. O ensino para esta demanda era tradicional e focava na manutenção do status quo e no saber-fazer (Ramos, 2001).

Segundo Libâneo (2010), o surgimento de novas tecnologias mudou o cenário produtivo e de formação do trabalhador, pois o foco passou da produção seriada e rígida para produções flexíveis, que demandaram um trabalhador com a formação voltada para as competências, multifunções e inteligência emocional. Há uma mudança na ótica educacional, de tradicional, fragmentada e técnica para uma ótica mais coletiva, global e de maior interação de cada indivíduo nas decisões, na solução de problemas e na flexibilização para execução de tarefas e adaptação às mudanças.

A Educação Corporativa surgiu para atender a demanda das organizações por um trabalhador competente para a atuação profissional, onde sua formação contemplasse a multiqualificação, multifuncionalidade, as competências e a inteligência emocional, exigências do século XXI. Para isso, fez-se necessário uma adequação nos currículos e nos processos de formação, migrando os resultados do saber-fazer para o saber-ser (Holanda; Freres; Gonçalves, 2009).

O termo educação corporativa foi usado por líderes como General Eletric (pioneira) para ganhar vantagem competitiva. Segundo Meister (1999), a educação corporativa é embasada por cinco grandes forças do cenário global: surgimento da educação por processos; a emergência da gestão do conhecimento; a volatilidade da informação e a obsolescência do conhecimento; o foco na empregabilidade; e a mudança no foco da educação geral. E seu propósito é a possibilidade de promover uma aprendizagem contínua no intuito de preencher as lacunas deixadas pelo ensino, que as organizações julgam tradicionais e limitadas. Promovendo a educação corporativa como um meio de sucesso no trabalho atual e no futuro e conquistando muitos adeptos deste novo programa educacional, que não analisam criticamente que a formação está pautada exclusivamente nos objetivos estratégicos da empresa e, consequentemente, nas demandas do mercado.

Esta nova abordagem, focada na valorização do conhecimento para atender as demandas da sociedade e garantir a sobrevivência no mercado de trabalho, provocou uma revisão no papel do pedagogo, pois passa a existir a necessidade de formação dos recursos humanos nas empresas. Libâneo (2001) ressalta que o papel do pedagogo sofreu alteração desde sua formulação, ampliando sua área de atuação, antes limitada a educação escolar formal e abrangendo esferas mais amplas, como a educação informal e não-formal. Contudo, o trabalho do pedagogo sempre esteve e estará relacionado ao ato de educar, formar, transformar e emancipar o educando.

A constante busca das empresas pelo aprimoramento do capital cultural e intelectual dos seus funcionários, provocou uma busca por um profissional que, através de metodologias, estratégias, planejamento e programas de treinamento pudesse desenvolver, simultaneamente, as capacidades produtivas e intelectuais dos trabalhadores, desenvolvendo o relacionamento humano e colaborando para a manutenção de um ambiente corporativo agradável. (Lopes, 2006).

O pedagogo se adequa perfeitamente nesta demanda e a empresa passa a ser um novo espaço educativo para atuação deste profissional. Ele poderá atuar produzindo e difundindo conhecimento, exercendo seu papel essencial, o de educador.

A educação corporativa se apresenta como um processo de aprendizagem contínua, visando o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários da empresa. Contudo, a realidade da educação corporativa no Brasil demonstra estar bem distante do propósito, pois a ênfase dada nesta formação refere-se à maximização das competências específicas do ofício para potencializar as entregas e alcance das metas. Está atrelada a fidelização do funcionário e a uma educação que se finda em si mesma, não podendo ser utilizada em outras atividades fora da empresa. (Ribeiro, 2010)

A educação corporativa precisa vislumbrar o desenvolvimento global do trabalhador, promovendo interações e uso de tecnologias que propiciem uma ampla capacitação, para dentro e fora da empresa, para uso pessoal e profissional. Munido de mais conhecimentos, este trabalhador pode pensar criticamente sobre as situações e inovar nas resoluções dos entraves. E o pedagogo empresarial assume o papel de reconstruir os conceitos básicos, estimular a criatividade e o espírito de equipe e desenvolver a autonomia emocional e cognitiva. (Lopes, 2006)

O mundo do trabalho, desde seu surgimento, é movido e impulsionado pelas relações econômicas e suas influências capitalistas que, regem as relações de trabalho e direcionam a formação e atuação dos trabalhadores na empresa, visando a maximização da eficiência e dos lucros.

Historicamente, é possível observar o início da relação do trabalho com a educação no período do Liberalismo, onde houve uma brusca mudança no modo de produção e manutenção das hierarquias e desigualdades sociais vigentes.

Os trabalhadores, pós período feudal, poderiam vender suas forças de trabalho para o modelo fabril emergente, o Taylorismo e posteriormente, o Fordismo. Ambos, modelos pautados no processo de produção em massa, na mecanização, na fragmentação do trabalho e na potencialização conhecimento, pois o saber era centrado apenas na atividade fim do trabalhador e não em todo processo, fazendo com este se especialize no processo e não veja o resultado final do seu trabalho, que é o produto produzido.

Segundo Ramos (2001), o termo qualificação sempre esteve elencado pela relação das características da função a ser ocupada, com o perfil do trabalhador mais adequado para exercer, repetidamente e sistematicamente, a atividade produtiva, restringindo o conhecimento a especialização do saber-fazer.

Neste período, a educação começou a ser vista de uma forma diferenciada e importante, pois os trabalhadores tinham que ser minimamente alfabetizados, para ler os contratos e manuais e assinar os documentos necessários para oficializar as relações de trabalho vigentes. Vale ressaltar, que antes deste período, a educação era restrita e limitada às famílias mais abastadas e importantes, que encaminhavam seus descendentes às escolas existentes, não existindo oportunidades e atenção às famílias menos favorecidas.

A teoria do capital humano predominava nesta época e sua relação estava pautada na ligação entre a escolaridade e a projeção profissional. Segundo Schultz (1973), a teoria expressava o confronto entre o capital e a escolaridade, pois o patrimônio escolar assegurava maior desempenho nas atividades e consequentemente, mais ganhos. Da mesma forma que, a falta de bagagem intelectual condenava o trabalhador a exercer a mesma função por longos períodos e jornadas, sem perspectivas futuras.

A efetividade do processo educacional neste período limitava-se a capacitar as pessoas a ler e escrever o básico e a compreender o status quo, de forma que as pessoas não representassem ameaças aos processos políticos, econômicos e sociais que predominavam nesta fase, denominada por muito de a “Era de Ouro”.

A crise do petróleo e o surgimento de novas tecnologias representaram um marco na mudança do cenário, demandando uma reestruturação econômica, política, ideológica e, consequentemente educacional. Ocorreu uma ruptura no padrão de acúmulo de capital, onde a Teoria do Capital Intelectual substituiu a Teoria do Capital Humano, invocando o engajamento afetivo do trabalhador às empresas e desbancando o pseudo pacto capital-trabalho do Fordismo, que focava na extrema exploração do trabalhador, através da mais valia, visando, exclusivamente, o aumento das riquezas da empresa.

Este novo padrão demandava um trabalhador mais qualificado, flexível e mais envolvido com a empresa e com a produção, fatores que reforçam ainda mais, a exclusão social das pessoas e o acesso das mesmas à educação e ao mercado de trabalho. Esta nova abordagem representavam uma difusão ideológica em prol da organização, exercendo um domínio dissimulado através de crenças, valores e vantagens que promovem à adesão da classe trabalhadora, impulsionando o maior engajamento espontâneo do trabalhador às atribuições e à empresa.

Para obter êxito nesta busca de pessoas qualificadas para atuar nas empresas, os capitalistas começaram a interferir na área educacional, pressionando o Estado a criar setores específicos, instituições centradas na educação profissional. Além da criação de repartições direcionadas em recursos humanos, para treinar e desenvolver funcionários em questões pontuais. Foram desenvolvidas parcerias com a rede pública para formar e capacitar as pessoas em programas de educação corporativa, com modelos previamente definidos e limitados, para sanar as necessidades empresariais. Todas as ações estavam pautadas na rentabilidade e visibilidade da empresa no cenário econômico pois, investir em educação representava o desenvolvimento do país e contrapartidas fiscais. Contudo, este movimento propagou ainda mais a diferenciação cultural e econômica e a alienação ideológica e social.

A educação corporativa surge como uma alavanca propulsora para obter vantagens competitivas. O termo começou a ser usado em 1950, pela General Eletric. Para Meister (1999), a educação corporativa é sustentada por forças do cenário global vigente, onde as fases preconizam as formas de educar as pessoas para o mercado de trabalho, através de aprendizagens contínuas.

As empresas mais prósperas tomaram a inciativa de levar a escola para dentro da empresa, objetivando estreitar os laços entre aprendizagem e o alcance das metas e resultados estratégicos das corporações.

Para Santos (2004), existe um abismo entre as argumentações que justificam a criação da educação corporativa e a própria prática exercida pelas empresas, pois as afirmativas declaram uma defasagem da educação tradicional no desenvolvimento das competências necessárias para o trabalho. Contudo, muitas destas competências destacadas não são aproveitadas, valorizadas e, em alguns casos, ocultadas por uma educação que controla ou tenta amenizar as perdas e conflitos que possam impactar nos resultados esperados.

Neste cenário emergencial das empresas de acelerar os processos de aprendizagem dos funcionários, resultando em diferencias visíveis na atividade, processo e lucratividade, surge a necessidade de selecionar o profissional mais adequado, da área de administração, psicóloga ou recursos humanos, para desenvolver o intelecto das pessoas da forma mais rápida e eficaz, convertendo este investimento e formação nos resultados entregues pelos trabalhadores impactados no processo educacional.

As organizações, com o passar do tempo, vislumbram no pedagogo um grande poder de atuação, devido sua capacidade de influenciar nas relações, a diversidade de metodologias utilizadas e ações práticas no processo educativo, começando a se interessa e oportunizar a atuação deste profissional além do universo da escolar.

Libâneo (1999) afirma que as práticas educativas não se limitam apenas a uma fase da vida social, não havendo limites para local e o momento para aprender algo. E reforça ainda que, em qualquer lugar que haja uma ação educativa intencional, há espaço propício para atuação de um pedagogo.

O pedagogo é conhecido como o profissional que lida com o processo de ensino-aprendizagem e que tem a capacidade de lançar mão de inúmeras metodologias e técnicas que estimulem individualmente e coletivamente a formação integral do indivíduo. Inter-relacionando os conteúdos às questões sociais e a realidade do grupo de convívio, instigando o pensamento crítico e a aprendizagem significativa. Esta prática educativa desenvolve o olhar para o outro, para que através dele, possa promover ações que transformem o outro e o próprio pedagogo, pois nesta leitura e pesquisa, há uma construção de conhecimento para todos os envolvidos no processo de aprendizagem.

Historicamente, a atuação do pedagogo era limitada a atuação dentro da escola e muitas vezes, especificamente, em sala de aula. Contudo, com a contemporaneidade, evolução da sociedade e dos currículos e demandas, a atuação pedagógica foi sendo ampliada, ao ponto de ultrapassar os muros das escolas e chamar a atenção de setores nunca antes pensados. Brotando oportunidades e novos espaços para o desenvolvimento da mediação e articulação da aprendizagem e do conhecimento ao setor empresarial e produtivo. Ênfase que está pautada no fato da formação do pedagogo estimular a capacidade criativa, a adaptabilidade, a flexibilidade e a habilidade de transformar e significar as informações em conhecimentos que, de fato, serão utilizados na vida cotidiana., independente do ambiente em que se esteja inserido.

Todas estas habilidades começaram a atrair os setores capitalistas, que viram no pedagogo a possibilidade de conquistar vantagens competitivas frente ao desenvolvimento das atividades, retorno econômico e destaque na área de atuação da organização.

O pedagogo tem por premissa, o olhar para outro, para através deste, perceber o processo cognitivo individualizado, que se baseia na bagagem intelectual, social, política e econômica de cada indivíduo como ferramenta para ampliar a sua capacidade de aprender e de aplicar os aprendizados na vida em sociedade. É através desta visão integral do ser humano que o profissional de pedagogia desenvolve seu planejamento e escolhe as melhores técnicas que estimulem, através de exemplos práticos, a formação global do cidadão, possibilitando sua emancipação e análise crítica de tudo que está a sua volta. Esta ação reflexiva e ativa, valoriza o cidadão como um ser atuante e pensante e como o principal responsável pelo seu processo de transformação frente as pessoas, as relações e ao mundo.

Esta perspectiva multidisciplinar e transformadora da educação, desenvolvida e comprovada cientificamente, em muitas escolas, devido a atuação dos pedagogos resultaram numa mudança do perfil de atuação deste profissional, extrapolando suas práticas profissionais além das escolas, cursos, creches e outras instituições reconhecidas de ensino.

O leque de atuação do pedagogo diversificou para nichos diferenciados de trabalho, cujo foco central não é a educação e sim, os resultados financeiros das organizações econômicas. Esta transição impactou na prática e na adequação das grades curriculares dos cursos de formação destes profissionais, pois as instituições educacionais precisaram se adequar as novas demandas do mercado para este profissional.

O surgimento de novas tecnologias mudou o cenário produtivo e de formação do trabalhador, pois o foco passou da produção seriada e rígida para produções flexíveis, que demandaram um trabalhador com a formação voltada para as competências, multifunções e inteligência emocional. Há uma mudança na ótica educacional, de tradicional, fragmentada e técnica para uma ótica mais coletiva, global e de maior interação de cada indivíduo nas decisões, na solução de problemas e na flexibilização para execução de tarefas e adaptação às mudanças.

Todas as alterações no modo de produção, impactaram diretamente na forma de se educar o cidadão, pois as demandas surgiam e havia uma prioridade das elites em acompanhar a evolução e ampliar seu poder de atuação, influenciando nos diversos setores da sociedade e modificando o processo educacional. Processo que já dividia classes e pessoas, além de promover exclusões e acesso ao ensino que vislumbrasse um futuro diferenciado ao menos favorecidos. A cada mudança no cenário, novos abismos eram criados e as pessoas que antes atendiam uma demanda industrial, passavam a ser obsoletas devido a limitação de seus conhecimentos e a incapacidade de conquistas novos postos na nova era industrial vigente.

A brusca mudança do cenário industrial e tecnológico deixou a margem muitos trabalhadores e exigiu do mercado trabalhadores mais capacitados e completos. Donde seus conhecimentos os capacitassem a ter uma visão e atuação global do negócio, não se limitando apenas a uma função e sim, a um trabalho em equipe, ao levantamento de hipóteses que pudessem ajudar a organização, a criatividade para sugerir alternativas e a inteligência emocional para driblar as situações mais adversas.

Toda esta formação almejada pelas organizações estava sob a responsabilidade do Estado, prover a educação necessária para atender as demandas do mercado, configurando uma mercantilização da educação, onde o trabalhador mais abastado podia prover seus estudos e ocupar os melhores cargos. E o trabalhador menos favorecido ficava limitado aos cargos e funções mais simples, ampliando assim as diferenças culturais, sociais e econômicas.

A Educação Corporativa surgiu para atender a demanda das organizações por um cidadão competente para a atuação profissional, onde sua formação contemplasse a multiqualificação, multifuncionalidade, as competências e a inteligência emocional, exigências do século XXI. Para isso, fez-se necessário uma adequação nos currículos e nos processos de formação, migrando os resultados do saber-fazer para o saber-ser (Holanda; Freres; Gonçalves, 2009).

O termo Educação Corporativa começou a ser utilizado em 1950, com o pioneirismo da General Eletric. Nesta época, as empresas estavam em ascensão, devido a Era do Conhecimento, e para ganhar tração no mercado e vantagens competitivas e econômicas as empresas líderes buscavam soluções que traduzissem suas intenções em aprimorar e modernizar o desempenho da organização e evolução produtiva, ou seja, modernidade para se destacar no cenário mercadológico.

Este movimento das empresas, segundo (Meister, 1999), representou e, ainda representa, uma atividade em andamento, onde há uma mescla entre o desenvolvimento e a educação dos funcionários, integrando e em sinergia direta com as estratégias e objetivos organizacionais à execução na atividade na prática. Educação que na empresa se origina e para ela se volta, funcionando como um laboratório para a organização, onde ensaios e testes podem ser feitos e averiguados durante a execução e entregas dos resultados das pessoas que participam do processo de aprendizagem. Formação centrada no desenvolvimento de habilidades e não de competências.

A iniciativa partiu das empresas mais prósperas, movidas pela pseudo intenção de cooperar para evolução dos currículos das pessoas, somado ao discurso de que, não tinha como esperar o Estado cumprir o seu papel de prover a educação das pessoas e aprimorar os currículos das pessoas, tentando elencar a ineficácia do Estado em prover uma educação de qualidade para atender as necessidades cotidianas do mercado. Com isso, toma a iniciativa de migrar a educação para dentro das organizações. Agregando para as organizações um papel antes apenas exercido pelas instituições educacionais.

A Educação Corporativa pode ser interpretada como uma modificação da área de treinamento e desenvolvimento, pois a ação ganha novas nuances e estruturas que integram a aprendizagem as metas da organização. Enquanto o Treinamento & Desenvolvimento focam nas atualizações das qualificações técnicas, a Educação Corporativa visa ampliar as competências sobre e nos negócios. Outra grande distinção refere-se ao tempo destinado a formação: no Treinamento & Desenvolvimento (T&D) a formação se dá em eventos únicos e pontuais e já na Educação Corporativa há uma continuidade, um acompanhamento, ou seja, um planejamento a longo prazo. Outro ponto que é preciso destacar é em relação ao público-alvo, pois a mudança permitiu um alcance maior, impactando não só aos funcionários internos, mas sim, as equipes de trabalho, independentemente da posição que ocupam: funcionários, clientes ou fornecedores.

Esta mudança propiciou uma visão de pertencimento para os envolvidos e uma fidelização à organização, como forma de retribuição a oferta e participação das pessoas no processo de formação da empresa.

Outro termo usual no que se refere a oferta de educação pelas organizações é a universidade corporativa, que Meister (2005) afirma que ser aquele que sustenta todo o processo educacional da comunidade de negócios para fazer cumprir as estratégias e objetivos organizacionais.

O conhecimento acadêmico passa a ser insuficiente para formar as pessoas para lidar com os desafios dentro de uma empresa e esta perspectiva enfatiza a necessidade e aplicabilidade da educação focada, ofertada pela universidade corporativa, que prepara suas equipes para lidarem com as inúmeras e diferentes demandas do trabalho.

Para acompanhar todo este processo de formação dentro das empresas, surge um novo setor nas empresas: o setor de recursos humanos. Setor que ganhou notoriedade a partir dos anos 80, por desempenhar o papel de treinar e gerir o desenvolvimento os funcionários para que os mesmos se integrem, o mais rapidamente, às mudanças técnicas, gerenciais e organizacionais.

Seguindo a linha do tempo e as inúmeras iniciativas corporativas de unir a educação ao setor corporativo, foram as parcerias entre as organizações e os órgãos públicos, principalmente escolas, estreitando laços e investimentos que promovessem a formação dos funcionários. Prática vista em projetos como: “amigos da escola” e “Escola na Fábrica”, ambos da década de 90. Estas e tantas outras parcerias visavam criar uma entrada para as empresas no setor educacional e assim, direcionar a educação segundo seus objetivos. Sob o pretexto de “adotar escolas” estava a intenção de manipular o processo educacional segundo os interesses organizacionais.

Todas as inserções das empresas na educação estão pautadas num interesse em adquirir vantagens competitivas, de visibilidade, de ação social e de influência na sociedade. Cooperando para a imagem positiva e atrativa da organização e, possivelmente ocultando as faces desagradáveis e exploratórias.

Não há como negar que houve uma brusca mudança no processo de formação do profissional que atuará no mercado e nas inúmeras demandas das corporações. As tecnologias e o capitalismo ditam e determinam o direcionamento das ações dos governos e dos destinos de uma sociedade. E na educação não haveria de ser diferente.

A história apresenta o rumo da educação frente aos grandes marcos que mudaram a forma de agir e pensar das pessoas no decorrer dos séculos. Isto é uma evolução! Ao olharmos para trás, é possível elencar inúmeros avanços no que se refere as tecnologias e as corporações. Contudo, ainda é preciso compreender que, ao mesmo tempo que as coisas, metodologias, profissões e ensino mudam, mais ampliam as distorções e oportunidades na sociedade.

Todas as ações nas organizações ligadas a educação sempre estarão ligadas ao retorno do investimento e aplicabilidade prática do conteúdo ministrado nos resultados da equipe. Formação que não vislumbra os anseios e dificuldades do trabalhador e sim, nas necessidades imediatas da organização em atingir suas metas ou ampliar sua eficiência e eficácia. Independente do termo utilizado, educação corporativa ou universidade corporativa, o propósito nunca está centrado na pessoa que a formação se destina e sim, ao cargo que ela ocupa. Fazendo com que esta educação seja muito útil para a práxis empresarial e não para utilização na vida do trabalhador, seja ela dentro ou fora da empresa.

Em função deste fato, muitas vezes o próprio trabalhador não valoriza o processo educativo ofertado e o classifica como investimento mal feito, perda de tempo ou ineficaz para sua prática. Isso pode ocorrer em função de uma ausência de pesquisa prévia que apreenda a real necessidade de conhecimento daquele trabalhador, equipe ou setor. E para que esta pesquisa e intermediação seja feita, é necessário ter um profissional capacitado para ouvir, traduzir e criar uma intersecção entre os desejos da equipe e os objetivos da empresa, cooperando assim, para a formação integral do trabalhador e o êxito da empresa no que se refere na formação e, consequentemente, em seus resultados.

A evolução tecnológica fez emergir um trabalhador mais engajado, mais qualificado, mais produtivo e mais atuante em seu papel dentro da empresa. O mercado passa a demandar profissionais mais críticos, que sejam capazes de trabalhar com autonomia, criatividade, parcerias e que busquem estratégias e soluções para entregar os resultados esperados.

Para atender a esta nova necessidade mercadológica, que se baseia no início da era Gestão de Pessoas, da Gestão de Talentos e da Gestão do Capital Humano, os setores de Recursos Humanos tiveram que se ajustar e reorganizar suas funções para satisfazer as necessidades empresariais vigentes, focando em processos mais estratégicos e dando ênfase ao desenvolvimento de habilidades e competências. Contudo, não deixaram de suprir as necessidades básicas que há muito tempo são desenvolvidas, desde o surgimento da área no cenário empresarial, que são: recrutamento e seleção; cargos, salários e benefícios; aprendizagem, treinamento e desenvolvimento; avaliação de desempenho e competências; comunicação e endomarketing[[1]](#footnote-1); qualidade de vida, saúde e ergonomia no trabalho; relações e direito do trabalho; consultoria interna e externa; carreira e perfil dos gestores de pessoas.

O perfil do profissional de RH não mudou e prioritariamente estava centrado para os profissionais de psicologia e de administração, pois em suas formações tinham maior conhecimento de análise de perfis psicológicos e como identificá-los, através de testes, e gestão empresarial, respectivamente. Ambos, pautados em processos técnicos, formais e específicos.

Nesta mesma área, como já citado anteriormente, havia a demanda de desenvolvimento de pessoas, historicamente conhecida como T&D treinamento e desenvolvimento. Como o setor é composto por não especialistas na área educacional, os treinamentos limitavam-se a especialização das atividades das equipes para potencialização da execução e das entregas dos resultados, ou seja, todo conteúdo era elaborado para o exercício da atividade e não para a formação integral do trabalhador dentro e fora da empresa. Atrelado a esta formação, que estava voltada apenas para o “Know-how”[[2]](#footnote-2), tinha a cobrança da aplicabilidade dos aprendizados nos resultados individuais e por equipe, dependendo do tipo de treinamento ofertado.

Este tipo de formação, dita como educação corporativa, muitas vezes, além de ser seletiva e segregadora, apresentava ineficácia em relação a satisfação e reconhecimento dos funcionários frente ao investimento dito, pela empresa, como benéfico para todos. Todo planejamento e organização dos conteúdos a serem ministrados nestes momentos de formação levavam apenas em consideração o parecer do gestor, não levando em consideração as reais necessidades de cada um para unir e, de fato, atender as verdadeiras demandas.

Nesta conjuntura, começa a surgir o espaço para que um profissional especialista na educação possa adentrar nas organizações não escolares para acelerar e maximizar os aprendizados e conhecimentos. Possibilitando que as informações sejam apreendidas de forma crítica e possam, de fato, serem utilizadas dentro e fora da empresa, propiciando uma formação integral do trabalhador.

Em concomitância com o advento das novas tecnologias e crescimento das formações e construção dos conhecimentos dentro das empresas, o curso de Pedagogia realizou discussões a acerca das áreas de atuação do Pedagogo e as definições foram evidenciadas e formalizadas com a aprovação das Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso, em 2006. Este documento esclarece, no Art. 5º, inciso IV, que o pedagogo pode atuar em espaços escolares e não escolares, em diferentes fases do desenvolvimento humano.

As empresas representam ambientes informais de aprendizado, pois cada uma possui suas especificidades e valores, missão e visão distintos e relacionados com suas atividades fim.

Cadinha (2008, p.20) reforça a atuação dos pedagogos nas empresas, destacando que as suas práxis englobam todas as transformações do sujeito, nas esferas sociais, culturais, políticas e intelectuais.

O trabalho do pedagogo está atrelado ao setor do RH e sua estratégia não se limita apenas ao treinamento e desenvolvimento. Seu papel se diferencia dos demais profissionais devido a amplitude de ação que abarca a pesquisa, a análise, a gestão das informações, o planejamento, a metodologia, a avaliação de todas as pessoas e todos os processos que contemplam a aprendizagem e o desenvolvimento integral das pessoas. Através destas atitudes educativas continuadas, o pedagogo cria condições favoráveis para que os funcionários alcancem e se apropriem dos conhecimentos.

As aprendizagens propiciadas pelo pedagogo nas empresas lançam mão propostas diversificadas que conciliam a conscientização e criticidade frente aos exercícios, a postura, a autoavaliação, a avaliação do grupo, a avaliação do mediador e a avaliação dos resultados da atividade para a atividade e para a empresa. As ações precisam geram um envolvimento do grupo, fazendo com que todos se sintam responsáveis pelo processo e estimulados a realmente se apropriar do momento de construção e desenvolvimento coletivo. Este propósito global só é alcançado se um pedagogo fizer parte da equipe de RH.

Segundo Oliveira (2012, p.8) o pedagogo por estar ligado diretamente ao setor de RH, absorverá também a função de articulador entre as singularidades organizacionais que emergirão durante sua atuação diária, ligadas ao confronto dos perfis dos funcionários frente aos seus desempenhos e expectativas frente as realidades vivenciadas e prometidas na organização.

A formação do pedagogo contempla conhecimentos necessários para gerir e contornar todas estas situações. Não incomum também, a participação do pedagogo em processos de integração, gerenciamento de projetos e processos de recrutamento e seleção. Onde se faz necessário a utilização do interacionismo e construtivismo para incitar reflexão-ação-reflexão, onde os saberes são colocados em prol da transformação do ambiente e de todos que o compõem.

Todas as situações representam possibilidades para elaboração de propostas educacionais permanentes e continuadas que provoquem mudanças de comportamento que alavanquem o crescimento e desenvolvimento pessoal e organizacional.

O pedagogo empresarial tem como foco a elaboração de projetos que proponham soluções de problemas, melhoria nas relações e processos, garantia da qualidade no trabalho, promoção e disseminação da cultura institucional e a relevância da formação continuada dos profissionais para a empresa.

A adesão a formação continuada tem sido progressiva e diferenciada nas empresas, desbancando o tradicional departamento de treinamento e desenvolvimento e substituindo-o pela educação corporativa, que contempla o desenvolvimento das competências e habilidades dos indivíduos para que os mesmos estejam aptos para o atender o cenário competitivo vigente.

No que se refere a efetividade da atuação do pedagogo nas empresas, ainda existe uma resistência na abertura de vagas para que estes profissionais executem sua práxis nas organizações. Um dos possíveis entraves, pode ser a formação do Pedagogo, pois a formação está mais pautada na atuação do profissional em instituições de educação formal, em salas de aula. Enquanto, a atuação nas organizações demanda um vasto conhecimento nas relações hierárquicas e questões administrativas e de gestão, pois sua atuação envolverá a mediação entre diversos setores e níveis hierárquicos. E por estar vinculado a área de RH e assumir processos e papéis de liderança frente a projetos e entrega dos resultados;

Outro bloqueio, refere-se à ausência de conhecimento dos gestores das empresas a respeito da capacidade do profissional de pedagogia em atuar na educação corporativa e gerar transformações significativas na empresa e para os seus colaboradores. Além de, em muitos casos, confundirem a atuação do pedagogo com a do psicólogo e, por este segundo, ter mais representatividade histórica nas empresas, acaba sendo priorizado para as vagas do RH das empresas. Outra área que sobrepõe as entradas dos pedagogos nas empresas é a própria formação em Recursos Humanos e, também, a formação em administração. Por estes cursos terem majoritariamente suas disciplinas focadas nas áreas e processos empresariais, fazem com que estes profissionais tenham vantagens competitivas frente aos pedagogos, nos processos seletivos.

Outro fator que pode causar um obstáculo para inserção do pedagogo nas empresas é a falta de valorização deste profissional nos ambientes escolares e a falta de engajamento das universidades em promover parcerias estratégicas que deem visibilidade ao profissional de pedagogia e sua atuação nas empresas.

Uma outra possibilidade pode ser a resistência de algumas empresas em não aceitarem mudar o status quo e sua forma de formar e gerir os processos, mantendo-os no mesmo formato e apenas voltados para a empresa e as atividades individuais. O Pedagogo, com suas metodologias e práticas, humaniza os processos de trabalho e emancipa o trabalhador para que ele seja capaz de se responsabilizar pelo seu desenvolvimento e seu crescimento global, para pensar e agir em todas as situações e ser capaz de criar alternativas que o ajudem em suas atividades dentro e fora da empresa.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho não tem a pretensão de esgotar a discussão sobre a efetividade e relevância do pedagogo nas empresas para promover a transformação das pessoas dentro e fora da empresa.

No decorrer do texto é possível ampliar as perspectivas sobre a clareza da finalidade da educação corporativa e a essencialidade deste processo ser planejado, regido e avaliado por um pedagogo, profissional que possui vasta vivência e conhecimento nos processos educacionais, metodologias e na prática da dialética educacional, práxis que promove a formação integral das pessoas, estimulando o pensamento crítico, a autonomia e o agir nas diversas esferas que o cidadão faz parte em sua vida.

A pesquisa prima pelo proposta emancipadora do pedagogo e não pela prática de muitas empresa em contratar o profissional para apenas realizar treinamentos que ampliem a capacitação funcional dos funcionários na realização de suas tarefas, limitando a ação do pedagogo e destinando o conteúdo proposto para uso apenas enquanto ocupa a função na empresa.

A expectativa é que este artigo desperte interesse em mais estudantes para que estes, continuem se aprofundando a temática e disseminando mais uma importante forma de atuação do pedagogo, educação com adultos em instituições nãos escolares, evidenciando que a educação pode ocupar qualquer espaço extra muros escolares. E ainda, elucide muitos gestores empresariais a desmistificarem a visão errônea que o foco da atuação do pedagogo limita-se a escola e a sala de aula.

**REFERÊNCIAS**

CADINHA, M. A. **Conceituando pedagogia e contextualizando pedagogia empresarial**. In: LOPES, I.; TRINDADE, A.B.; CADINHA, M. A. (org.). Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação. Rio de Janeiro: Wak, 2008, p. 15-36.

GOZZI, F. **A educação na gestão do conhecimento**: um estudo crítico do discurso da competência. 2018. 95f. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento) – Centro Universitário de Maringá, Maringá, 2018. Disponível em: <http://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/1100/1/Fernanda%20GOZZI-FINAL.pdf>

Acesso em: 02/12/2020.

HOLANDA, Francisca Helena de Oliveira; FRERES, Helena; GONÇALVES, Laurinete Paiva. **A Pedagogia das competências e a formação de professores: Breves considerações críticas.** Arma da Crítica, Ceará, v. 1, n. 5, p.122-135, 20 jan. 2009.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos: inquietações e buscas.** Curitiba, 2001, p.153- 176.

LOPES, I. (Org) **Pedagogia Empresarial**: uma nova visão de aprendizagem nas organizações. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2008.

MEISTER, J. C. **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

MEISTER, J. C. Educação corporativa – **A Gestão do Capital Intelectual através das Universidades Corporativas**. São Paulo: Makron Books, 2005.

OLIVEIRA, Ligia Bitencourt. **Pedagogia empresarial**: atuação do pedagogo nas organizações. VI Colóquio Internacional – Educação e Contemporaneidade. São Cristovão-SE/Brazil, 20 a 22 de setembro de 2012.

PAGÈS, Max et al. As práticas de poder na gestão de Recursos Humanos.\_\_\_\_\_. **O poder das Organizações.** São Paulo: Atlas, 1987.

PUCHALE, S.M.  **O papel do pedagogo no contexto da educação corporativa.** 2016. 70f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

RAMOS, M. N. A **Pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez Editora, 2001.

RIBEIRO, A. E. do A. **Pedagogia Empresarial**: **atuação do Pedagogo na Empresa**, 4ª. ed. RJ: Wak, 2010.

SCHULTZ, T. W. **O Capital Humano: investimentos em educação e pesquisa**. Tradução de Marco Aurélio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

1. Marketing interno, ações de marketing voltadas para o público interno da empresa. [↑](#footnote-ref-1)
2. Conhecimento específico na realização de uma tarefa prática ou na solução de um problema prático. [↑](#footnote-ref-2)