



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC
Curso de Pedagogia
Trabalho de Conclusão de Curso

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: o papel do pedagogo nas empresas

Gama-DF
2021

CRISTIANE BARBOZA RODRIGUES GALANTE

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: o papel do pedagogo nas empresas

Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de Pedagogia do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Completo do Orientador: M.Sc Welton Dias de Lima
Coorientador:

Gama-DF
2021

G146a

Galante, Cristiane Barboza Rodrigues.
Pedagogia Empresarial: o papel do pedagogo nas empresas. /
Cristiane Barboza Rodrigues Galante. – 2021.

43 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Centro
Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos -
UNICEPLAC, Curso de Pedagogia, Gama-DF, 2021.

Orientação: Prof. Me. Welton Dias de Lima.

1. Pedagogo. 2. Pedagogia empresarial. 3. Recursos humanos. I.
Título.

CDU: 370

CRISTIANE BARBOZA RODRIGUES GALANTE

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: o papel do pedagogo nas empresas

Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de Pedagogia do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: M.Sc Welton Dias de Lima

Gama, 10 de dezembro de 2021.

Banca Examinadora

M.Sc Welton Dias de Lima

Orientador

Msc. Caroline Lima Ferraz
Examinador

Esp. Giulieny Alves de Matos Bessa
Examinador

**Dedico este trabalho à minha família
Luz da minha vida!!!**

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento deste trabalho e conclusão de curso contou com a ajuda de diversas pessoas, dentre as quais agradeço.

Aos professores orientadores, que durante ano de 2021 me acompanharam, dando todo o auxílio necessário para a elaboração do projeto.

Aos professores do curso de Pedagogia que através dos seus ensinamentos permitiram que eu pudesse hoje estar concluindo este trabalho.

A minha família, o meu esposo Octávio, que sempre esteve ao meu lado me dando todo o apoio para que eu pudesse chegar até a tão sonhada formatura. A minha filha Caroline que me apoiou de forma carinhosa, assumindo algumas responsabilidades domésticas durante a minha ausência, minha neta Laura, que por muitas vezes foi inspiração para a realização de trabalhos e meu filho Eduardo (in memoriam), que mesmo ausente se fez presente, nos momentos de tensão, podia ouvir sua voz dizendo: "Fica assim não, minha lindeza!"

Aos meus pais, que sempre me incentivaram, sempre acreditando no meu potencial a cada momento desde criança, não permitindo que eu desistisse.

As minhas amigas de curso, Michelle Maia e Elzimar Soares que percorreram comigo a trajetória acadêmica desde o primeiro dia, sempre me incentivando a superar os desafios e compartilhando seus conhecimentos com afeto e dedicação fraterna.

RESUMO

A Pedagogia Empresarial é uma das áreas de atuação do Pedagogo em contexto não escolar. Nas empresas o pedagogo está inserido na Gestão de Recursos Humanos (GRH), realizando treinamentos e desenvolvimento dos colaboradores. O objetivo da pesquisa consiste em descrever o papel do pedagogo na empresa. A metodologia utilizada na pesquisa foi revisão bibliográfica, com abordagem qualitativa. A autora Juliana Marques de Carvalho destaca a grande importância da valorização e qualificação do capital humano, para o desenvolvimento pessoal e profissional, visando crescimento de toda a cadeia produtiva. Para a coleta de dados foram selecionados materiais relativos ao tema em livros, publicações em periódicos, revistas, artigos científicos, monografias, dissertações, dentre outros; seja em formato físico ou digital, atentando para a confiabilidade e credibilidade das fontes eletrônicas. Através da literatura utilizada nesta pesquisa, foi possível descrever o papel do pedagogo em espaço empresarial, seguindo as transformações no mercado de trabalho, dando ênfase na sua formação profissional, e em seus conhecimentos metodológicos estratégicos e educativos. A Função do Pedagogo nas Empresas está voltada nas demandas da organização, nas peculiaridades de seus funcionários, concebendo que os profissionais sejam frequentemente qualificados e habilitados para o desempenho das funções, considerando o desenvolvimento pessoal e profissional do capital humano da empresa e o seu desempenho significativo para o mundo do trabalho. Pode-se concluir que as universidades precisam dar mais visibilidade nas diversas formas de atuação do profissional pedagogo, e este tema ainda delibera muito estudo, visando a ampliação efetiva na sociedade.

Palavras-chave: Pedagogo. Pedagogia Empresarial. Recursos Humanos.

ABSTRACT

Entrepreneurial Pedagogy is one of Pedagogue's areas of action in a non-school context. In companies, the pedagogue is inserted in the Human Resources Management (HRM), carrying out training and development of employees. The objective of the research is to describe the role of the pedagogue in the company. The methodology used in the research was a literature review, with a qualitative approach. The author Juliana Marques de Carvalho highlights the great importance of valuing and qualifying human capital for personal and professional development, aiming at the growth of the entire production chain. For data collection, materials related to the topic were selected in books, publications in journals, magazines, scientific articles, monographs, dissertations, among others; whether in physical or digital format, paying attention to the reliability and credibility of electronic sources. Through the literature used in this research, it was possible to describe the role of the pedagogue in a business space, following the changes in the labor market, emphasizing their professional training, and their strategic and educational methodological knowledge. The Role of the Pedagogue in Companies is focused on the demands of the organization, on the peculiarities of its employees, conceiving that professionals are often qualified and qualified to perform the functions, considering the personal and professional development of the company's human capital and its significant performance in the world of work. It can be concluded that universities need to give more visibility to the different ways in which professional pedagogues work, and this topic still deliberates much study, aiming at an effective expansion in society.

Keywords: Pedagogue. Business Pedagogy. Human Resources.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Sistema de Gestão de Recursos Humanos.....	23
--	-----------

LISTA DE TABELAS

Quadro 1- Principais autores referenciados.....	34
--	-----------

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DPP	Decanato de Pesquisa e Pós-Graduação
MEC	Ministério da Educação
RDs	Repositórios Digitais
CNE	Conselho Nacional de Educação
CHA	Conhecimentos, Habilidades e Competências.
GRH	Gestão de Recursos Humanos
RAVs	Recurso Audiovisuais
TPC	Treinamento por Computador
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
UNESP	Universidade Estadual Paulista

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 REVISÃO DE LITERATURA	15
2.1 - O PEDAGOGO NA EMPRESA	15
2.2 PEDAGOGIA EMPRESARIAL	18
2.3 - A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO EM TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO -RECURSOS HUMANOS...	21
2.3.1 Tipos de Treinamento e Desenvolvimento	23
2.3.2 Métodos de Treinamentos	26
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	28
3.1 METODOLOGIA DE PESQUISA	28
3.2 - PESQUISA BIBLIOGRÁFICA	29
4 ANÁLISE E DISCURSÃO DE DADOS	33
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41

1 INTRODUÇÃO

A profissão do pedagogo, historicamente sofreu evoluções, possibilitando que sua função fosse percebida de diferentes formas das antigas concepções. Na contemporaneidade, essa profissão possibilita ao profissional pedagogo atuar não somente no âmbito da docência. Segundo Silva (2016) "O primeiro pensamento que se tem sobre a pedagogia, é o ensino de crianças, formação de professores que irão atuar em escolas, dando aulas para crianças". As pessoas ainda concebem a imagem de que esse profissional exerce sua função apenas como regente de sala de aula ou unicamente em espaços escolares. Contudo, devido às necessidades da sociedade moderna destinada a esse profissional, seu exercício laboral passa a considerar as demandas de espaços não escolares, como clínicas, hospitais, editoras, museus e as diversas empresas, nesse último com a denominação de Pedagogia Empresarial.

A pedagogia empresarial possui como um marco a Revolução Industrial que ocorreu na Inglaterra, nos séculos XVII E XVIII. Período da invenção das máquinas modernas a vapor e das tecnologias, com intuito de obter crescimento na produção, lucro e diminuir o trabalho humano. Com o aumento da produção das Fábricas e Indústrias, os trabalhadores tiveram que se adequar à nova forma de produção, onde exerciam atividades específicas, repetitivas e hierarquizadas nas esteiras das linhas de montagem, esse modelo de produção originado do Taylorismo e Fordismo respectivamente, se instala e permanece. "Essa nova forma de trabalho pode ser acompanhada no filme Tempos Moderno de Charles Chaplin (Mariano, 2015, p.17)." Após a segunda Guerra surge o Toyotismo, no Japão, que impõe uma melhor qualificação e dinamismo do trabalhador devendo atuar em mais de um processo na produção.

Com as transformações ocorridas no século XX, quanto ao modo de trabalho nas Fábricas, Indústrias e Empresas, percebendo a deficiência de mão de obra qualificada e a necessidade de formação e capacitação dos trabalhadores, passando a acontecer a educação no interior das empresas com a presença reconhecida do pedagogo. Neste cenário, diante das novas concepções da ciência administrativa, surge a Pedagogia Empresarial e o papel do pedagogo dentro das instituições e organizações, com a proposta de auxiliar as empresas a capacitar os trabalhadores, por meio da educação continuada, ou seja, para um mercado de mudanças constantes. Assim, sendo necessário esquecer as antigas percepções de organizações tradicionais e centralizadoras para integrar o modelo holístico, voltado para a interação de todos os

departamentos, construindo um ambiente de trabalho onde todas as áreas de relacionam (LOPES e BARBOSA, 2019).

Hoje, com a Indústria 4.0, há um contexto repleto de mudanças e permanentes transformações, elevando a um novo estágio o desenvolvimento organizacional e as relações de trabalho. De acordo com Santos et al. (2018), "a Indústria 4.0, representa uma evolução natural do sistemas industriais anteriores, desde a mecanização do trabalho ocorrida no século XVII até a automação da produção nos dias atuais". Esse cenário promete maior eficácia operacional, ganhos de produtividade, crescimento e melhoria de competitividade, bem como o desenvolvimento de novos modelos de negócio, serviço e produtos.

Esta pesquisa tem como objetivo geral descrever o papel do pedagogo na empresa. De forma mais específica: i) desenvolver uma revisão de literatura sobre a atuação do pedagogo empresarial; ii) entender as principais concepções de atuação do pedagogo na Obra Pedagogia Empresarial da autora Juliana Marques de Carvalho; iii) apresentar os principais resultados sobre as atividades do pedagogo ao mundo empresarial.

A relação educação e trabalho trouxeram para dentro das organizações a necessidade de aplicar estratégias, metodologias e ferramentas de ensino aprendizagem capazes de desenvolver o capital humano. Assim, afirma Lopes (2017), que "[...] o pedagogo, entre tantas funções, é responsável pela qualificação e treinamento dos funcionários [...]". Dito isso, fica a problemática em questão: De que forma o Pedagogo Empresarial contribui para o desenvolvimento do capital humano nas empresas?

O profissional pedagogo é primordial em todas as áreas em que existe a necessidade de desenvolver ensino e aprendizagem, devido a sua formação acadêmica ser direcionada a aplicação das teorias e práticas educacionais, que estabelece metodologia e estratégias para o ensino dos indivíduos., nas disciplinas disponibilizadas em seu curso, estuda Filosofia, Sociologia, Psicologia, História e Antropologia, todas possuindo como foco de estudo o fator educativo (Almeida; Verloff, 2017). Portanto, o presente estudo considera a seguinte hipótese de pesquisa:

HIPÓTESE: O pedagogo contribui significativamente para o desenvolvimento do capital humano por meio de ações pedagógicas.

A motivação sobre a escolha do tema Pedagogia Empresarial, para elaborar e desenvolver o tema de Trabalho de Conclusão de Curso da graduação de Pedagogia, se deu depois do Estágio

em espaço não escolar realizado em uma empresa do ramo alimentício e devido a minha experiência profissional como gestora, onde pude perceber a necessidade de treinamento e desenvolvimento contínuo dos colaboradores e ao longo da graduação foi possível confirmar esse espaço de atuação promissor, onde poderei ampliar meus projetos profissionais e pessoais e ainda assim trabalhar com a Educação.

Este trabalho foi desenvolvido para todos os profissionais que possuem interesse em compreender a atuação do profissional pedagogo dentro das empresas. O pedagogo empresarial está direcionado para desenvolver a aprendizagem, voltado na sua maioria, para o adulto em seu ambiente de trabalho, promovendo o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

A relevância desta pesquisa é reconhecer o pedagogo empresarial como o profissional que atua nas empresas, onde suas atribuições contribuem para o desenvolvimento do capital humano, tendo em vista o progresso empresarial.

O trabalho será dividido da seguinte forma: I - Introdução. II - Revisão de Literatura sobre Pedagogia Empresarial. III - Procedimentos Metodológicos. IV - Análise e discussão dos dados e V- Considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 - O PEDAGOGO NA EMPRESA

Filgueira; Assunção (2019) descreve que ao final dos anos 1970, com o surgimento das tecnologias e os novos modos de organização e gestão do trabalho, a educação sofre algumas transformações, deixando de ser restrita ao ambiente escolar, adentrando em variados locais e segmentos, justificando que os interesses do mercado, estava além do ensino formal, necessitando de uma educação profissional no interior das empresas.

O profissional pedagogo é primordial em todas as áreas em que existe a necessidade de desenvolver ensino e aprendizagem, devido a sua formação acadêmica ser direcionada a aplicação das teorias e práticas educacionais, que estabelece metodologia e estratégias para o ensino dos indivíduos, nas disciplinas disponibilizadas em seu curso, estuda Filosofia, Sociologia, Psicologia, História e Antropologia, todas possuindo como foco de estudo o fator educativo. Outras disciplinas contempladas durante o curso de formação destacam-se a didática,

sistema de gestão administrativa e dinâmica de grupo, entre outras (ALMEIDA; VERLOFFA, 2017).

O termo Pedagogia Empresarial foi cunhado pela Professora Maria Luiza Marins Holtz para designar as atividades de estímulo ao desenvolvimento profissional e pessoal realizada dentro das empresas. Para Holtz:

A Pedagogia e a Empresa fazem um casamento perfeito. Ambas têm o mesmo objetivo em relação às pessoas, principalmente nos tempos atuais. Uma Empresa sempre é a associação de pessoas, para explorar uma atividade com objetivo definido, liderada pelo empresário, pessoa empreendedora, que dirige e lidera a atividade com o fim de atingir ideias e objetivos também definidos. A Pedagogia é a ciência que estuda e aplica doutrinas e princípios visando um programa de ação em relação à formação, aperfeiçoamento e estímulo de todas as faculdades da personalidade das pessoas, de acordo com ideais e objetivos definidos (Holtz,2006).

Portanto, o pedagogo adquire em sua formação acadêmica a competência para aplicar a prática educativa, em qualquer lugar que ela se estabeleça, em uma ação intencional e eficiente, instruindo não somente para atingir os objetivos institucionais, mas também contemplando as necessidades sociais e políticas do processo educativo, formando um composto de condições metodológicas e organizadas para tornar viável a aprendizagem (Claro, Torres, 2012). Mariano, 2015, acrescenta "que a prática educativa é decorrente das relações sociais que se configuram e que a sociedade passa por constantes transformações em suas necessidades e demandas, o pedagogo não possui uma formação pronta. É preciso que sua formação acompanhe as transformações sociais".

Assim é possível considerar que sua ação perpassa pelas relações sociais e suas frequentes mudanças, logo o profissional, para acompanhar essas mudanças, deve procurar atualizar-se frente às novas perspectivas, dos novos conhecimentos, pois sua formação, como qualquer outra profissão necessita estar em constante atualização.

Nessa perspectiva, o profissional ao incluir-se nessa nova seara, necessitará beber de diversas fontes sobre administração, psicologia, filosofia, além da pedagogia, para obter entendimento significativo a ser aplicado ambiente empresarial, uma vez que ele nos instrui a possuir uma visão humana, conhecendo a si mesmo e aos outros, planejando, organizando planos, sistematizando, fomentando e elaborando projetos que auxiliarão o pedagogo na empresa. (SANTOS, R.; SANTOS, S., 2018).

Vivemos em tempos do conhecimento, onde o capital intelectual é de suma importância

para as empresas. Assim como em todas as áreas da sociedade, nesta igualmente sobressaem as pessoas que possuem pensamentos e atitudes críticas, emancipatórias, dinâmicas, empreendedora, com diversas capacidades e percepção integral das culturas e das demandas de mudanças de comportamentos que resultem no alcance dos resultados e metas (BOSCHINI, 2018).

Segundo, Ribeiro, J; Ribeiro, B. (2020), ao considerar que o desenvolvimeto de aprendizagens significativas, está diretamente realacionado com a educação e o treinamento, é permitido concluir que a função a ser realizada pelo pedagogo na empresa é de desenvolver o conhecimento social, intelectual e afetivo de todas as pessoas que possuem relação com a empresa e a aprendizagem ocorre mediante a interação com todos os indivíduos, ou com a instituição. O pedagogo," tanto na empresa como na pedagogia agem em direção à realização de ideias e objetivos definidos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento da pessoa" (HOLTZ, 2006).

Nesse intuito, ele acompanhará o colaborador durante o percurso de seu desenvolvimento, compreendendo seu desempenho e apontando para a direção ao qual deverá percorrer dentro do ambiente empresarial, sendo para o funcionário um agente facilitador das aprendizagens. Sua competência e capacidade de atuar com estratégias de comunicação e de aprendizagem, possibilita a condução das pessoas para a direção acertada de suas funções, sem influenciar diretamente em seu comportamento, mas auxiliando para que o trabalhador descubra o seu potencial no desempenho de suas funções, conforme o esperado pela empresa (SANTOS, R.; SANTOS, S. 2018.)

Ratti; Araújo (2018), descreve referente a atuação e finalidade desse profissional, onde sua atitudes estão voltadas ao crescimento da produtividade em uma escala pequena de tempo, detecção contínua em relação as demandas de formação/treinamento, feedback periódico, orientação do desempenho coletivo e individual, aperfeiçoamento das questões motivacionais e de relacionamento pessoal, promoção de situações de valorização pessoal, favorece a conscientização do desperdício de material e melhor utilização do tempo de trabalho, detecta as habilidades e competências e os colaboradores de alta performance.

Para que o pedagogo pudesse atender às demandas corporativas na sociedade brasileira, houve diversos avanços quanto à sua formação. A Resolução do Conselho Nacional da Educação (CNE) nº 01 de 15 de maio de 2006, estabelece:

Art. 2º As Diretrizes Curriculares para o curso de Pedagogia aplicam-se à formação inicial para o exercício da docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, e em cursos de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar, bem como em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.

Art. 5º O egresso do curso de Pedagogia deverá estar apto a: IV - trabalhar, em espaços escolares e não-escolares, na promoção da aprendizagem de sujeitos em diferentes fases do desenvolvimento humano, em diversos níveis e modalidades do processo educativo. (BRASIL, 2006).

A Resolução deixa claro que sua formação inicial, permite suas atividades sejam exercida em ambientes que necessitem de conhecimentos pedagógicos, podendo trabalhar em espaços escolares e não escolares, visando o desenvolvimento humano, mediada pelos processo educativos.

Ela está inserida em todo espaço que se necessita desenvolver aprendizagem, ou seja todo meio social, desde que possua intencionalidade da prática educativa. De acordo com Carvalho; Silva (2016), "a área e atuação do profissional de pedagogia é tão vasta quanto às práticas educativas existentes na sociedade."

Podemos, evidenciar diferentes espaços não escolar que atualmente o pedagogo está inserido, como em hospitais, Organizações Não Governamentais (ONG's), editoras, museus, nas empresas, dentre outros.

2.2 PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Segundo Boschini (2018), a Pedagogia Empresarial é uma recente área de atuação do pedagogo em espaços não escolares, destinada o processo de aprendizagem nas empresas e instituições, tendo como princípio primário o treinamento e o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, atendendo as demandas das empresas. Como bem nos assegura Oliveira; Mendes (2018), a pedagogia empresarial é caracterizada como ação de aperfeiçoamento do ambiente institucional como espaço de aprendizagem contínua, progresso profissional, desenvolvimento das competências, da interação e da cidadania. .

Para Almeida; Verloff (2017) facilita estabelecer estratégias e metodologias pedagógicas, conduzindo e guiando o ensino dos funcionários, visando o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e competências:

Pedagogia Empresarial permite que as empresas estejam abertas para as modificações e que conheçam realmente quem é o pedagogo e o pode ajudar em suas empresas, melhorando o relacionamento dos seus funcionários, não só em Recursos Humanos, mas em toda a cadeia produtiva dentro de cada seção de trabalho, pode-se falar que a transformação é sempre lenta, pois os resultados podem vir em curto, médio e longo prazo (Almeida; Verloffa 2017, p.31).

Como se pode verificar nessa citação é aplicada nas empresas, principalmente na área de Recursos Humanos. Evidentemente a aplicação pode ser direcionada a todos os envolvidos nas atividades da organização gerando mudanças positivas, que necessariamente não ocorrem imediatamente, mas em um processo crescente, tendo em vista as necessidades corporativas e do mercado de trabalho.

A pedagogia na empresa promove o ensino aprendizagem contínuo dos funcionários, qualificando-os para desempenho de suas funções e o crescimento profissional e pessoal. Cita-se, como exemplo, realização treinamentos técnicos, cursos, palestras, dinâmicas de grupo, avaliação de desempenho, entre outras.

Ainda para Almeida, Verloffa (2017):

O pedagogo tem como algumas das atividades, desenvolver dinâmicas, jogos de desenvolvimento para que a equipe empresarial possa produzir resultados satisfatórios, conseguir crescer como indivíduos e ter uma relação interpessoal no trabalho saudável [...] Nesse sentido, Pedagogia Empresarial permite realizar estratégias de desenvolvimento pessoal, que auxiliam na interação social no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente agradável e um melhor relacionamento interpessoal entre os colaboradores (Almeida; Verloffa 2017, p.31-32).

Logo, é importante compreender que sua atuação possibilita a aprendizagem por meio de ações intencionais e planejadas, com base em sua formação em pedagogia, juntamente com o conhecimento da área de atuação da empresa que está inserido. Nesse sentido, vamos exemplificar Pedagogia Empresarial como a área de atuação do pedagogo que tem como foco o treinamento e desenvolvimento dos funcionários e o progresso da empresa.

Sendo a Pedagogia Empresarial, denominação dada ao novo ramos de atuação do pedagogo no princípio da década de 80 é conceituada como ação destinada a favorecer o estímulo do desenvolvimento profissional nas empresas, com objetivo inicial de treinamento e o desenvolvimento das pessoas, devido ao seu aspecto didático na organização de suas estratégias e

metodologias (Boschini, 2018). Para Lopes (2017), "a organização empresarial pode ser compreendida como um espaço não formal de ensino, todavia, é inagável que possui práticas educativas intencionais".

Segundo, Oliveira; Mendes (2018) é caracterizada como ação de aperfeiçoamento do ambiente institucional como um espaço de aprendizagem contínua, progresso profissional, desenvolvimento das competências humanas, de reciprocidade, interação e da cidadania. Afirma ainda que, elabora atividades norteadoras, de acompanhamento e instrumentalização da educação dos funcionários nas empresas, além de estabelecer estratégias pedagógicas e educativas, tem a função de conduzir e guiar o ensino do funcionário no ambiente organizacional, ação fundamental para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e competências identificados, como imprescindível para o crescimento da produtividade nas empresas (ALMEIDA; VERLOFFA, 2017).

A concepção de pedagogia empresarial demonstra sua posição particular dentro das instituições e estabelece estratégias para desenvolver competências sociais por meio de ações pedagógicas na organização do trabalho. Processos práticos direcionado e específicos relacionados a ensino no mundo do trabalho, tendo em vista a função do trabalhador. Sua atenção está voltada para o capital humano que a instituição possui. E esse direcionamento dinâmico pode proporcionar melhoria na saúde e nas relações do trabalho (CASSOLI; CARMO, 2018).

Lopes (2017) descreve que a Pedagogia e a Empresa possuem o mesmo propósito relacionado às pessoas: atitudes voltadas aos ideais com definição clara de objetivo, com a intenção de promover mudanças comportamentais nas pessoas. Essa transformação comportamental dos colaboradores denomina-se aprendizagem. Quanto à ação pedagógica aplicada, essa dinâmica perpassa pela implementação de projetos, onde são planejados programas de capacitação, requalificação profissional, produção e formação de conhecimentos novos, organização do departamento de treinamento e desenvolvimento, adaptação de ferramentas de informação e comunicação para as ações de ensino aprendizagem (BRANCO, 2019).

Cada pessoa possui conhecimentos adquiridos ao longo da vida, por meio de suas experiências, associadas aos estudos e às diversas oportunidades de aprendizado que vivenciou. Acompanhando as concepções que regem a gestão por competência, que envolvem o desenvolvimento das competências individuais, assim como a probabilidade de incorporar novas competências, as empresas ampliam os investimentos em programas de treinamento e

desenvolvimento, tanto direcionado para a liderança, para que possa exercer melhor sua função e consiga tirar o melhor de cada colaborador enquanto direcionado à equipe administrativo/operacional, para o melhor desempenho das funções (BOSCHINI, 2018).

Lopes (2017) atribui ao pedagogo empresarial o papel de facilitador de conhecimento, com a função de contribuir para a capacitação e formação de todos os outros profissionais, propiciando um espaço favorável para o desenvolvimento de novas habilidades e competências nas pessoas que compõe a empresa. Nas organizações, o pedagogo tem a atribuição de motivador, mediador, articulador, promovendo capacitação profissional de forma a contemplar às demandas do mercado, considerando o progresso pessoal/profissional dos trabalhadores visando sua atuação significativa em todas as áreas da empresa.

2.3 - A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO EM TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO - RECURSOS HUMANOS

Ao fazer referência ao pedagogo no contexto corporativo, relacionamos imediatamente voltada para o Treinamento e Desenvolvimento das pessoas contratadas na empresa. Para ter maior compreensão da importância do trabalho realizado por esse profissional, primeiramente é necessário distinguir treinamento e desenvolvimento, pois são processos diferentes e cada um possui sua finalidade: treinar pessoas significa promover experiências de aprendizagens, com foco na função que atuam naquele momento, com intuito de ampliar conhecimento, habilidades e atitudes (CHA), na realização de atividades específicas. Enquanto desenvolver pessoas é uma estratégia pensando no futuro, preparando os trabalhadores para o progresso e crescimento profissional (CASSOLI; CARMO, 2018).

Na visão de Lopes (2017) as Políticas de Recursos Humanos têm a finalidade de nivelar o desempenho do trabalhador aos procedimentos da empresa. Mediante isto, pode-se dizer que departamento de Recursos Humanos, ocupa-se com processo de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, permanência, aperfeiçoamento, do controle e avaliação dos trabalhadores de uma organização.

Assim, pode-se acreditar que área de Recursos Humanos está estreitamente relacionada a eficiência dos trabalhadores, resultando no aumento da eficácia da organização."Quando uma

empresa realiza um programa de treinamento, existe uma possibilidade de ocorrer mudanças na organização como: melhorar a qualidade de vida no trabalho, a eficiência dos serviços oferecidos e, possivelmente, aumentar a competitividade da organização frente ao mercado" (CASSOLI ; CARMO, 2018, apud PAIM, 2012, p.23)

Segundo Coelho (2014), "os recursos humanos em si correspondem ao conjunto de pessoas que trabalham na organização; já capital humano, corresponde à soma de todos os conhecimentos explícitos e tácitos da organização". Esse capital humano precisa estar em permanente processo de atualização por causa das transformações e mudanças existentes no mercado, visando o aumento produtivo. O papel do pedagogo empresarial é estimular o espírito de liderança, a habilidade do trabalho em equipe, a partir deste instante, de ensinar o trabalhador, ele instintivamente irá produzir melhor e garantir maior lucro para a empresa (RATTI; ARAÚJO, 2018).

Por meio da compreensão e da percepção da importância do capital humano, cresce a preocupação em desenvolver e reter os trabalhadores invés de substituí-los, oportunizando maior segurança, qualidade de vida, exigência no desenvolvimento das funções, tendo em vista que os trabalhadores se sentem pertencentes ao mundo dos negócios e motivados a melhorar seu desempenho. Para que possa obter o melhor desempenho dos trabalhadores, deve promover educação continuada bem planejada para todas as áreas da empresa. Existem diversos modos de promoção da educação empresarial, desde disponibilizar bolsas para a conclusão dos estudos ou cursos externos, até a realização de Treinamento e desenvolvimento no interior da instituição (BOSCHINI, 2018).

Beyer; Sovler (2019) fala que a concepção do capital humano é formada por muitas variáveis que colabora para um grande aumento da motivação entre os indivíduos nas organizações. Podemos destacar entre essas variáveis a competitividade, a flexibilidade e a criatividade. A competitividade, nos aspectos que vão além das organizações, pois as pessoas precisam da competitividade em sua existência, podendo ser para cuidar da própria saúde, investindo em sua educação ou organizando o desenvolvimento da própria vida. A flexibilidade, onde o indivíduo produz experiências que ampliam suas relações e melhora sua atuação, inclusive profissional. A criatividade relacionada à habilidade do indivíduo de inventar no seu dia a dia, promovendo respostas e produções novas.

Com essa visão, a Pedagogia Empresarial se caracteriza pela relação entre o desenvolvimento humano e as estratégias organizacionais e vem favorecer para que a instituição desenvolva seus tesouros, os colaboradores, em todas as dimensões no que tange às dimensões intelectuais, sociais e afetivas (Cassoli; Carmo, 2018). Assim, ela se encarrega principalmente de desenvolver conhecimentos, habilidades e competências identificados como imprescindível para o aumento da produtividade (ALMEIDA; VERLOFFA, 2017).

2.3.1 Tipos de Treinamento e Desenvolvimento

Os administradores de uma empresa são as pessoas que tem a responsabilidade de gerir todos os recursos da organização, para ser eficiente e eficaz, atendendo às demandas do mercado. De acordo com Jones; George (2012 p. 385) "[...] um dos recursos mais importantes em todas as organizações são os recursos humanos, as pessoas envolvidas na produção e distribuição de bens e serviços. [...] incluem todos os membros de uma organização, desde os altos executivos aos funcionários dos escalões mais baixos." São eles que por meio de suas competências, habilidades e atitudes demonstram vantagens competitivas no processo produtivo de alto desempenho.

Os autores demonstram que a Gestão de Recursos Humanos estabelece processos, estratégia e os objetivos da organização, desenvolvendo a qualidade, eficiência, inovação além de responder às expectativas dos clientes, que são as principais vantagens competitivas para o mercado em expansão. Podemos destacar processos de Gestão de Recursos Humanos (GRH), que estão relacionados entre si, mantendo a estrutura da empresa.

Figura 2 - Sistema de Gestão de Recursos Humanos



Fonte: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788580550863/pageid/384>

Recrutamento e Seleção: Mediante o planejamento dos recursos humanos e a análise de cargo, os administradores realizam o processo de recrutamento, seleção e contratação dos funcionários, tendo em vista as competências, experiências, qualificação e habilidades, visando os objetivos da empresa e necessidades atuais e futuras dos recursos humanos (JONES; GEORGE (2012).

Treinamento e desenvolvimento: O treinamento tem o intuito de ensinar os funcionários da empresa a desempenhar de forma eficiente suas funções. O desenvolvimento concentra-se em ampliar o conhecimento e as habilidades dos membros da organização, com o objetivo de prepará-los para futuramente assumir novos desafios e responsabilidades. O treinamento e desenvolvimento devem ser contínuos, pois existem diversas transformações e mudanças que requerem capacitação constante, como inovações tecnológicas, aprimoramento no ambiente de trabalho, impondo novas formas de trabalhar, conhecimento de novas técnicas de manuseio das ferramentas de trabalho e processos atualizados constantemente (JONES; GEORGE, 2012).

Avaliação de desempenho e Feedback: A avaliação de desempenho dos funcionários no emprego, designa avaliar suas contribuições para a organização."A avaliação de desempenho pode dar aos administradores as informações necessárias para que tomem ótimas decisões no que tange aos recursos humanos decisões sobre como treinar, motivar e recompensar os membros de uma organização (p.386)." O feedback de desempenho é o meio pelo qual os gerentes trocam informações sobre o desempenho de seus subordinados, possibilitando uma reflexão sobre sua atuação, o feedback pode destacar pontos fortes ou fracos que necessitam ser mantidas ou fortalecidas (JONES; GEORGE 2012).

Salários e Benefícios: As empresas, baseando-se na avaliação de desempenho, estipulam salários dos funcionários, tendo em vista os cargos e os resultados. Muitas vezes o aumento salarial, aparece como forma de recompensar o bom desempenho, por meio de bônus ou gratificação, como também seguro-saúde e outros benefícios. Essas ações de valorização incentiva que os membros da organização permaneçam motivados a contribuir positivamente com a empresa e a remuneração relacionada ao desempenho é uma das possibilidades para reter os funcionários mais talentosos (JONES; GEORGE 2012).

Relações Trabalhistas: As relações trabalhistas incluem todas as atividades feitas pelos gerentes para garantir que eles tenham boas relações trabalhistas com os sindicatos que podem representar os interesses de seus funcionários (JONES; GEORGE (2012).

Conforme Jones; George (2012), após o processo de recrutamento e seleção dos funcionários pelos administradores da organização, o Treinamento e Desenvolvimento é o próximo passo para desenvolver nos colaboradores as qualificações e habilidades adequadas às funções que desempenhará. São processos frequentes, devido as constantes mudanças tecnológicas e do ambiente de trabalho, acompanhando as demandas da empresa e as estratégias das novas técnicas e formas de trabalho.

Para Marques (2015), o treinamento tem como objetivo aprimorar as competências de seus colaboradores, tornando-os mais eficientes e capazes de desenvolverem suas funções nos cargos que ocupam:

- **Orientação inicial:** é o momento da entrada do colaborador, com o intuito de socialização no ambiente de trabalho. Normalmente chamado de Programa de Integração, onde o trabalhador recém-contratado obterá informações relacionadas à história, valores, missão, visão da empresa e informações trabalhistas, normas e condutas e toda a cultura da organização, adaptando o funcionário para a rotina do trabalho (MARQUES, 2015).
- **Treinamento operacional:** relativo aos processos operacionais e de produção da empresa, com o objetivo de treinar e capacitar para funções específicas, melhorando e padronizando o desempenho do trabalho em relação a vendas, atendimento ao cliente, por exemplo (MARQUES, 2015).
- **Treinamento gerencial:** aprimora as funções de liderança. O objetivo do treinamento é desenvolver as competências necessárias para que o colaborador exerça uma boa liderança(MARQUES, 2015).

No treinamento o objetivo principal é ensinar os colaboradores funções específicas em relação à função que irá desempenhar, promovendo conhecimentos e qualificando-os quando ao bom desempenho de suas atividades. No desenvolvimento, já é voltado para preparar o colaborador para assumir futuramente novas responsabilidades, capacitando-o e qualificando-o para esse momento. Para a criação dos Programas de Treinamento e Desenvolvimento, há sempre um levantamento prévio e um planejamento para decidir quais as necessidades de qualificação ou conhecimentos e determinar quais colaboradores precisam de treinamento e/ou desenvolvimento (JONES; GEORGE, 2012).

2.3.2 Métodos de Treinamentos

Para decidir os métodos de treinamento, deve levar em consideração o levantamento das necessidades dos conteúdos a serem desenvolvidos e os objetivos a serem atingidos, prevendo a infraestrutura a ser disponibilizada e o período de realização do projeto (MARQUES, 2015).

A) TREINAMENTO NO LOCAL DE TRABALHO (On The Job Training)

Esse método, os colaboradores recebem treinamento no local onde trabalham, tendo um supervisor capacitado que prepara a instrução levando em conta o conteúdo que será ensinado, planejando a melhor forma de demonstrar as etapas dos processos a serem realizados. É necessário despertar o interesse e a motivação do treinando para a aprendizagem, respondendo às dúvidas sempre que aparecerem. Promover experiência prática na realização das atividades, fazendo intervenções necessárias. Podendo utilizar elogios e dar feedback para que os funcionários tenham confiança na realização das tarefas ensinadas (MARQUES, 2015).

B) INSTRUÇÃO EM SALA DE AULA

Método mais utilizado nos Programas e Treinamento na empresa, por ter a oportunidade de abordar muitos temas ao mesmo tempo. Esse aprendizado envolve palestras, reuniões, filmes, debates, demonstrações práticas e dinâmicas de grupo (MARQUES, 2015).

C) INSTRUÇÕES PROGRAMADAS

É o aprendizado autodirigido, onde o treinando recebe o conteúdo planejado com uma organização lógica e sistematizada e deve após realizar leitura, responder a questionamentos. Caso acerte, o aprendizado vai sendo avançado, caso contrário, recebe novas explicações para que consiga responder corretamente aos questionamentos, prosseguindo para o próximo conteúdo (MARQUES, 2015)

D) MÉTODOS AUDIOVISUAIS

Utilização de Recursos Audiovisuais (RAVs), podendo contemplar figuras impressas do tema abordado, ilustrações fixas ou em movimento, com áudio ou não. Esses recursos facilitam a assimilação do que se pretende ensinar, pois estimula os órgãos do sentido e despertam curiosidade e a atenção (MARQUES, 2015).

E) E-LEARNING

É o método de aprendizagem eletrônico, como treinamento por computador (TPC), internet, intranets, sala de aula virtual, transmissões via satélite, salas interativas, variedades de aplicativos para treinamento à distância (MARQUES, 2015).

No E- LEARNING os treinamentos podem ser ofertado a todos os colaboradores, tendo flexibilidade quanto ao seu ritmo individual de aprendizagem, sem turmas fixas, acesso ao conteúdo de acordo com sua disponibilidade de tempo. Os Trabalhadores não necessitam aguardar treinamentos programados, pois já estão disponíveis, favorecem atender às necessidades específicas previamente avaliadas pela empresa, o treinando pode solicitar auxílio online. Os conteúdos podem ser atualizados constantemente e direcionados aos colaboradores sempre que houver novas e relevantes informações. (MARQUES, 2015).

Esse treinamento requer profissional especializado no conteúdo, outro especializado em aprendizagem e um terceiro especializado em tecnologia para produzir projetos de treinamento eficiente e eficaz aos objetivos e as demandas da empresa, visando a capacitação contínua dos colaboradores, quanto a suas competências, habilidades e atitudes (MARQUES, 2015).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia utilizada na pesquisa foi revisão bibliográfica, com intuito de fornecer informações pertinentes ao tema. Segundo Prodavov; Freitas (2013) pesquisa bibliográfica é formulada a partir de material publicado anteriormente, referente ao tema que se deseja estudar, onde o pesquisador tem acesso a todo o seu conteúdo através de livros, publicações em periódicos, revistas, artigos científicos, monografias, dissertações e teses, dentre outros; seja em formato físico ou digital, atentando para a confiabilidade e credibilidade das fontes eletrônicas.

De acordo com Gil (2017), "a revisão bibliográfica, é elaborada com o propósito de fornecer fundamentação teórica ao trabalho, bem como a identificação do estágio atual do conhecimento referente ao tema". O autor ainda afirma que a pesquisa bibliográfica tem como vantagem permitir ao pesquisador encontrar um extenso material adequado à sua pesquisa, comparado ao que poderia produzir por meio de outras metodologias. Sendo assim o pesquisador terá grande arcabouço para efetuar uma análise criteriosa dos dados obtidos, favorecendo a qualidade dos resultados da pesquisa.

A pesquisa tem a abordagem qualitativa, onde não há tratamento estatístico, sem a necessidade de quantificar e sim qualificar a natureza dos dados analisados e apresentados, há então, a reflexão sobre as ações que determinado fenômeno produz e suas contribuições e consequências na realidade social PRODAVOV; FREITAS (2013).

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi realizado através de revisão bibliográfica, onde pretende verificar como Pedagogo Empresarial contribui significativamente para o desenvolvimento do capital humano nas empresas, por meio de ações pedagógicas. A pesquisa bibliográfica visou responder a seguinte questão: De que forma o Pedagogo Empresarial contribui para o desenvolvimento humano nas Empresas? Na seleção de trabalhos publicados para composição da pesquisa em busca de abordar o assunto, todos estão em idioma português.

Para a coleta de dados foram utilizadas as bases: Minha Biblioteca (online), Biblioteca Virtual do Ministério da Educação (MEC), *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO), Revista Unilassale, Revista Educação, Revista Contrapontos Eletrônica, Revista SUSTINERE,

Revista de Educação da Universidade do Vale do São Francisco, Revista Pemo, Revista Conexão Eletrônica, Revista Produção e Desenvolvimento, caderno da Fucamp, REVASF e Brazilian Journal of Development. Foram selecionados 27 trabalhos referentes ao tema, publicados entre os anos de 2012 e 2021, com exceção de uma obra de 2006, sendo 13 artigos científicos, 01 monografias e 06 Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC) e 06 livros.

O período da organização do material coletado para a revisão bibliográfica ocorreu entre fevereiro de 2021 a novembro de 2021, proporcionando direcionamento para a pesquisadora em relação ao assunto abordado, a fim de que pudesse formular hipóteses na tentativa de busca de resolução do problema.

De posse das informações, iniciou-se a leitura e escolha dos textos, onde foi alimentada uma síntese de leitura, com intuito de extrair trechos de maior relevância do material já publicado para compor a pesquisa de forma sistematizada, partindo para análise e interpretação do material de acordo com o tema escolhido. Depois da organização dos dados, foi possível realizar uma leitura criteriosa e assim estabelecer a estrutura desejada para o desenvolvimento da redação e os aspectos necessários para a pesquisa de revisão bibliográfica.

3.2 PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

Para dar fundamentação teórica à pesquisa, foi designada a autora Juliana Marques de Carvalho que aborda o tema, destacando aspectos importantes sobre a Pedagogia Empresarial, dando subsídios para o desenvolvimento do trabalho e reflexão sobre a hipótese abordada.

Juliana Marques de Carvalho, Bacharel e Licenciada no ano de 2010 em Ciências Sociais pela Faculdade de Ciências e Letras da Universidade Estadual Paulista (UNESP). Mestra em Comunicação Midiática em 2013. Atualmente doutoranda em Ciências Sociais, pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP). Possui extenso currículo na área de Ciências Sociais, promovendo relevante contribuição acadêmica em diversos projetos de pesquisa, trabalhos publicados em anais de Congressos, textos e artigos publicados em revistas, apresentação de quinze trabalhos acadêmicos, participação em entrevistas, mesas redondas, programas e comentários em mídias, assim como diversos relatórios de pesquisas.

Autora do livro *Pedagogia Empresarial*, trata do recente espaço de atuação do pedagogo no mercado empresarial, destacando aspectos da valorização humana dos colaboradores como imprescindíveis para o crescimento de toda a cadeia produtiva. A autora afirma que:

O capital humano se torna mais importante na empresa, ou seja, cada vez mais será agregado valor a este capital. Atualmente, a raiz do sucesso de uma organização está mais relacionada aos trabalhadores com conhecimentos diversos, constituindo-se como a essência de uma organização do século XXI. Este cenário requer a existência de um ambiente que estimule o desenvolvimento das potencialidades dos indivíduos sem bloqueios (CARVALHO, SILVA, 2106, p.48).

Sendo assim, a aprendizagem no ambiente de trabalho deve ser contínua e vista como um investimento, com foco em ações criativas, inovadoras, tecnológicas, proporcionando aos colaboradores e a empresas vantagens competitivas e diferenciais no mercado. Tendo em vista o relacionamento interpessoal, o desafio do pedagogo é promover um espaço de diálogo afetivo entre os colaboradores, elaborando treinamentos e dinâmicas que facilitem a comunicação mútua, onde todos sejam capazes de aprender e ensinar, por meio dessa interação.

Carvalho; Silva (2016) relata sobre a importância da humanização na empresa, onde o papel do pedagogo, após uma avaliação diagnóstica dos colaboradores e da empresa, possui ferramentas para reconhecer o valor individual de cada colaborador, fato que contribui para estabelecer estratégias para o bom relacionamento interpessoal dos colaboradores, melhorando a motivação, o engajamento e a eficiência na realização laboral. A valorização profissional promove a autoestima e facilita o diálogo que é essencial para a aprendizagem.

Ainda a autora acrescenta que "o pedagogo empresarial é referência fundamental no processo de humanização, dentro das instituições contemporâneas"(Carvalho; Silva, 2016). Ao desenvolver, planejar e executar cursos, treinamentos e palestras, deve ter como foco a melhoria da interação interpessoal e comprometimento com a empresa e assim propor projetos junto aos Recursos Humanos, que visem a formação e capacitação de mão de obras, oficinas específicas, organização de palestras, treinamento pessoal, reuniões, entre diversas atividades que haja necessidade dentro da organização.

A atuação desse profissional tem relação direta com o treinamento, a utilização de métodos de aprendizagem no ambiente empresarial. Assim é necessário que o mesmo tenha

algumas possibilidades, dentre as quais podemos destacar os treinamentos e as dinâmicas de grupos. A escolha da dinâmica de grupo tem o intuito de provocar uma reflexão sobre determinado tema cotidiano, por isso seu objetivo deve ser claro, mas de forma a não causar desconforto nos participantes. Geralmente provoca um ambiente interativo e descontraído e sendo bem aplicado atinge o resultado desejado (CARVALHO; SILVA, 2016).

A autora discorrer sobre a atuação humanística. Desde a importância de realizar diagnóstico da empresa e dos funcionários, dando base para desenvolver sua função, após suas conclusões, sugerir mudanças desde físicas estruturais, como a realocação de pessoal, com a visão de valorizar e reconhecer o potencial de cada trabalhador, transformando o local de trabalho mais humanizado, tendo o cuidado frequentemente reavaliar as mudanças feitas percebendo melhoria na motivação, mais eficiência e aumento do relacionamento interpessoal. Carvalho; Silva (2016) afirma:

Ao realizar treinamentos, palestras e cursos, deve avaliar como esses auxiliam os empregados, procurando melhorar a interação interpessoal e o comprometimento com a empresa. Nesse contexto, o pedagogo passa a ganhar espaço dentro das empresas na área de desenvolvimento de Recursos Humanos, trabalhando com o treinamento pessoal, a formação de mão de obra, capacitação para serviços, oficinas, organização de palestras, reuniões, seminários, congressos, entre outras atividades (CARVALHO; SILVA, 2016, p.62).

O pedagogo deve realizar um planejamento com intencionalidade de promover temas relevantes, que vão de encontro com a realidade dos participantes como palestras, cursos e treinamentos de modo aproximar mais a equipe e proporcionar maior engajamento com as expectativas da empresa, ampliando sua atuação no desenvolvimento de Recursos Humanos.

No ambiente de trabalho, segundo a autora, as pessoas possuem dificuldades individuais de diversas formas e cabe ao pedagogo identificar e criar ferramentas e treinamentos para que as pessoas possam expressar o que sentem e consigam junto solucionar essas dificuldades, seja com auxílio de um colega como multiplicador de ensino das atividades laborais, com estratégias tecnológicas, onde o profissional se sente mais confiante em adquirir aprendizagem necessária, ou através de treinamentos específicos (CARVALHO; SILVA, 2016).

Outro ponto destacado é a garantia de Direitos Humanos, que são os dilemas sociais que podem interferir no ambiente de trabalho. O conhecimento procura auxiliar o ser humano a

possuir melhor convivência consigo mesmo e com a sociedade, em busca da cidadania. E no ambiente de trabalho:

Ao elaborar atividades de aprendizagem, o pedagogo deve procurar valorizar os saberes que cada um já possui e utilizá-los para aprimorar o processo desenvolvido. O pedagogo que realiza seu trabalho nas empresas deve levar em conta o ser humano, seus valores e suas crenças, a maneira como se comporta, se comunica e se expõe (Carvalho; Silva 2016, p.65).

Carvalho; Silva (2016, p. 63), resalta que os profissionais em Recursos Humanos da empresa, "criem ferramentas e treinamentos que permitam às pessoas expressar o que sentem e aprender com os outros, além de fazer uso das tecnologias em constante transformação, pois assim os trabalhadores se sentirão mais confiantes, receptivos e interessados em contribuir com os locais onde trabalha". Podemos dizer que as ferramentas tecnológicas, favorecem a interação e facilita a aprendizagem, porém o pedagogo deve estar atento aos desafios que a utilização desses instrumentos causa nos trabalhadores, podendo provocar estresse que deve ser trabalhado de forma individualizada e humanizada.

Neste sentido, o pedagogo empresarial terá a função de contextualizar, relacionar as experiências, os conhecimentos e as práticas pedagógicas, que serão transformadas em aprendizagens significativas, focadas não somente na formação técnica, mas, inclusive, na formação geral dos envolvidos neste processo, considerando-os como cidadãos e sujeitos transformadores nas relações sociais, culturais, trabalhistas, econômicas e financeiras (CARVALHO; SILVA, 2016).

Na obra, Carvalho, Silva (2016), destaca a que o pedagogo precisa estar atento à importância da valorização humana nas empresas, quanto a garantia de direitos civis e sociais que estão estabelecidos na legislação, para solucionar possíveis conflitos que possam ocorrer em relação a preconceitos, desrespeito, humilhação e discriminação, dentre outros:

Além da Constituição Brasileira, um dos primeiros documentos redigidos foi “O Estatuto da Criança e do Adolescente”, promulgado em 1989, que procura garantir o direito à vida digna e a não exploração das crianças e adolescentes no Brasil. Desde aquela época, outros documentos e leis foram sancionados, como o “Estatuto do Idoso” em 2003, o “Estatuto da Pessoa com Deficiência” em 2015 e a “Lei Maria da Penha” em

2006, que criminaliza com mais rigor a violência contra a mulher. Temos a discussão de projetos de lei que visam criminalizar a homofobia, assim como já foi feito com o racismo, que agora é crime (Carvalho, Silva 2016, p.65).

Esses conflitos devem ser detectados, por meio da observação atenta e das mudanças de comportamento dos colaboradores que geralmente impactam na motivação, na produtividade, no comprometimento, assim como problemas pessoais e de saúde dos trabalhadores. É papel do pedagogo priorizar os colaboradores, para que se sintam valorizados, estando atento às necessidades de cada um; não é uma tarefa fácil, assim prima pelo bom relacionamento interpessoal, pelo o bom rendimento do funcionário. Por meio desse diagnóstico, basear-se para planejar ações educativas voltadas para às questões encontradas.

4 ANÁLISE E DISCURSÃO DE DADOS

Essa fase da pesquisa é a análise dos elementos obtidos na coleta de dado. "Ela deve ser realizada para atingir os objetivos da pesquisa, confrontando os dados e as informações com as hipóteses criadas no estudo" (Lozada, Gisele, 2019). As informações obtidas dará suporte para as indagações que deu origem ao desenvolvimento dessa pesquisa.

4.1 ANÁLISE DE DADOS

O quadro a seguir apresenta os principais autores e suas obras que foram a base literária para compor a pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentando a Pedagogia empresarial e suas concepções.

Quadro 1 - Principais autores referenciados

AUTOR(A)S	OBRAS
ALMEIDA; VERLOFFA	PEDAGOGIA EMPRESARIAL: o novo papel dos profissionais da Educação (2017)
BOSCHINI	PEDAGOGIA EMPRESARIAL: a inserção do pedagogo na gestão de pessoas e a sua atuação nos processos de treinamento e desenvolvimento (2018)

JONES; GEORGE	Fundamentos da Administração Contemporânea (2015)
MARQUES	Recursos Humanos (2015)
LOPES	O PEDAGOGO NAS ORGANIZAÇÕES: Desafios e possibilidades (2017)
MARIANO	Pedagogia Empresarial: a atuação do Pedagogo na área de Recursos Humanos (2015)
CASSOLI; CARMO	PEDAGOGIA EMPRESARIAL; a importância do trabalho do pedagogo na empresa (2018)
RATTI; ARAÚJO	PEDAGOGIA EMPRESARIAL: a valorização Humana no Ambiente Empresarial (2018)
KOCHHANN; PAULA; BARBOSA	ATRIBUIÇÕES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NA GESTÃO DE PESSOAS DAS ORGANIZAÇÕES (2016)
CARVALHO ; SILVA	PEDAGOGIA EMPRESARIAL I(2016)
HOTZ	LIÇÕES DE PEDAGOGIA (2006)

Fonte: Autor 2021

Quando se fala sobre Pedagogia Empresarial, já se estabelece a atuação do pedagogo em ambiente não escolar, corporativo. "As mudanças ocorrida na organização do trabalho ao longo dos anos tem repercutido significativamente na organização da vida social do homem, uma vez que este tem sua essência definida pelo trabalho" (Almeida; Verloff, 2017). As transformações do mercado de trabalho trouxeram para a educação desafios, por ser capaz de ensinar e desenvolver o ser humano. E na empresa esse profissional traz a visão de gestão de pessoas pautada na responsabilidade e respeito com os colaboradores e necessitam de formação continuada, para seu crescimento profissional e pessoal atendendo às demandas da empresa.

Boschinni (2018), em sua obra contextualiza o Treinamento e Desenvolvimento como campo de atuação do pedagogo na gestão de pessoas, destaca a tendência que as empresas atuais possuem em valorizar o capital humano e a crescente perspectiva de investimento em educação continuada, favorecem a inserção cada vez maior do profissional pedagogo nas empresas, tendo

em vista as exigências do mercado em projeto educacionais mais adequados na construção do conhecimento e do desenvolvimento humano.

Jones; George (2015) nos fornece uma visão panorâmica dos cinco componentes que pertencem ao sistema de Gestão de Recursos Humanos (GRH), onde todos devem estar alinhados, pois um processo influencia o outro, devendo trabalhar em conformidade com os interesses e o desenvolvimento positivo da empresa. O processo de Recrutamento e Seleção realizado pelos administradores tem relação direta com o treinamento e desenvolvimento a ser planejado pelo pedagogo e em cadeia reflete na avaliação de desempenho dos colaboradores e nos feedbacks, comprometendo os salários e benefícios e as relações trabalhistas.

Quanto a atuação do pedagogo em treinamento nas empresas tendo em vista as competências e a eficiência do colaborador para desempenhar suas função, pode-se destacar a orientação inicial, que é realizada quando o colaborador ingressa na atividade laboral e no processo de socialização com os colegas, com as rotinas de trabalho como o próprio ambiente físico. O treinamento operacional, capacitando-o para exercer a função que realizará e o treinamento gerencial, esse já destinado à função de liderança (Marques, 2015). O autor descreve os principais métodos de treinamento a serem realizados após efetivar levantamento das demandas empresariais, conforme os objetivos propostos como: treinamento no local de trabalho, instrução em sala de aula, instruções programadas, métodos visuais e E-Learning.

Carvalho; Silva (2016), Ratti; Araújo (2018) e Holtz (2006), comungam da concepção de que o tratamento humanizado, de valorização do ser humano, respeito às condutas ética, ampliam o ambiente de trabalho harmonizado, uma melhor interação social, que se traduz em um espaço de aprendizagem favorável de comprometimento ao crescimento pessoal e profissional contínuo. Sendo o pedagogo responsável por favorecer esse tratamento a todos os membros da empresa, possui uma visão analítica das situações que acontecem na empresa, assim promove ações que garantam a visão educativa humanizada.

4.2 DISCURSÃO

Na contemporaneidade, as pessoas passam boa parte do seu tempo trabalhando, tanto para sua subsistência como para o crescimento pessoal e profissional, o mercado de trabalho solicita profissionais dotados de diversas competências, para atender as transformações impostas pelo

mundo do trabalho. As empresas, ao longo do tempo, percebendo a necessidade de capacitação de seus colaboradores investem cada vez mais em Treinamento e Desenvolvimento, capacitando e promovendo educação continuada. O Pedagogo Empresarial é o profissional que possui metodologias e estratégias para promover aprendizagem, com foco no ser humano, reconhecendo no indivíduo a potencialidade de transformar a sociedade e na empresa responsável pela capacitação e qualificação como um diferencial, estimulando o desenvolvimento profissional e pessoal.

Na percepção de Kochhann; Paula; Barbosa (2016), a gestão de pessoas deixou de ser um modelo hierárquico e assumiu um modelo inovador, com classificação em três departamentos: Pessoal, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Inicialmente ocorria gestão burocrática, com a função de controle e punição dos trabalhadores. Num segundo instante, encontra-se um departamento com mais preocupação com as pessoas em seu desenvolvimento e motivação. Após as transformações ocasionadas pela globalização e nova forma de perceber as relações humanas, o Departamento de Gestão passou a aplicar maior consultoria e menos burocracia.

É nesse sentido que a humanização dentro das empresas passa a ser de suma importância. Atualmente suas estruturas deixam para trás a rigidez hierárquica e contemplam maior flexibilidade e diálogo nas relações valorizando mais o ser humano do que o cargo que ocupa, permitindo que contribuam para o progresso de todos e da empresa (Cavalcante; Silva 2016). Ratti Araújo (2018) reforça que na organização a gestão de pessoa deve ser o foco principal, visto que o ser humano é o seu maior patrimônio, e acrescenta que "o capital humano dentro de uma empresa quando valorizado, trabalhado e motivado, traz melhor qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho proporcionando melhor rendimento para a empresa".

Filgueira e Assunção (2019), afirma que o pedagogo em espaço não escolar é pessoa mais preparada, envolvida e comprometida em desenvolver o potencial humano, tendo uma formação humanística, direcionada para promover mudanças no comportamento das pessoas contribuindo para a formação constante dos funcionários. Monzato (2015) acrescenta a importância de promover conteúdos inovadores e eventos que contemplem a integração das pessoas e, reforce o engajamento pela capacitação de todos os envolvidos.

Contudo, sua formação não é inacabada, com as frequentes mudanças que ocorrem na sociedade, se faz necessário que o profissional esteja em frequente atualização, se especializando na área de atuação, conhecendo novas metodologias, principalmente as tecnologias, que são

ferramentas que estão presente em todos os ambientes sociais como facilitadores dos processos de ensino aprendizagem e possibilita diversas vantagens quanto ao processo de treinamento e desenvolvimento no meio corporativo.

De acordo com Silva; Cardoso (2013), os empresários tinham resistência em reconhecer a importância do capital humano nas organizações, percebendo o funcionário apenas como um número, atribuindo a evolução da empresa aos aparatos tecnológicos, voltados ao tecnicismo. Em menos de uma década as empresas estão cada vez mais valorizando o capital humano, nas concepções cognitivas, esse fenômeno faz com que o pedagogo tenha presença confirmada nas estratégias de aquisição do conhecimento dos colaboradores, por suas metodologias e tendências pedagógicas e como mediador da aprendizagem e das relações interpessoais (Ribeiro, J.; Ribeiro, R. 2020).

Hoje, as empresas entendem que para atingir seus objetivos, as pessoas são primordiais, pois a relação empresa-pessoa é via de mão dupla, sendo o maior investimento que ela possui. Mariano (2015) descreve o capital humano como o bem mais valioso da organização, do mais simples trabalhador até o alto executivo, investir em programas de treinamento, promove maior qualidade no desempenho das atividades, incorporando novas competências, habilidades, atitudes, conhecimentos. Kochhann; Paula e Barbosa (2016) discorre que o pedagogo pensando na humanização das relações, deve conscientizar os gestores, que as pessoas possuem necessidades próprias e estando de acordo com os interesses da empresa, beneficia o trabalhador, as relações com outros funcionários e clientes. Os colaboradores quando se sente valorizados e satisfeitos com o ambiente de trabalho, desempenha sua função com maior qualidade e entrega bons produtos e serviços.

A atuação do Pedagogo Empresarial está relacionada à Gestão de Recursos Humanos, especificamente em Treinamento e Desenvolvimento. Sua responsabilidade é de encontrar soluções para melhorar a produtividade profissional, conhecer os objetivos da empresa, planejar e executar programas de treinamentos aliados aos objetivos humanos e da empresa; promover atividades prática, pensando no desenvolvimento integral dos colaboradores, propor ações motivacionais e de aperfeiçoamento pessoal, planejar e estreitar o relacionamento interpessoal dos funcionários com a chefia e entre todos os membros da empresa, criando um ambiente de trabalho harmônico e cooperativo, melhorando a produtividade (CASSOLI; CARMO, 2018).

Cavalcante; Silva (2016, p. 63), resalta que o profissional de recursos humanos, isso inclui o pedagogo que faz parte desse departamento da empresa, "criem ferramentas e treinamentos que permitam às pessoas expressar o que sentem e aprender com os outros, além de fazer uso das tecnologias em constante transformação, pois assim os trabalhadores se sentirão mais confiantes, receptivos e interessados em contribuir com os locais onde trabalha". Podemos dizer que as ferramentas tecnológicas, favorecem a interação e facilita a aprendizagem, porém deve estar atento aos desafios que a utilização desse instrumento causa nos trabalhadores, podendo provocar estresse que deve ser trabalhado de forma individualizada e humanizada.

Um outro aspectos que se deve observar no ambiente de trabalho é abordado por Holtz (2006), em seu livro *Lições de Pedagogia* é o elogio recebido pelo funcionário, por possuir uma força imensa capaz de extrair do indivíduo suas melhores qualidades e potencialidades, pode-se induzir que a partir dessa atitude de valorização e aumento da autoestima, o colaborador se sente mais confiante e apto às mudanças de comportamentos que desenvolvem suas competências, habilidades e atitudes. O pedagogo com o objetivo de aperfeiçoar a produtividade e a garantir um ambiente positivo e agradável e pensando no desenvolvimento integral dos funcionários, pode realizar, mediante as demandas da empresa treinamento, palestras, eventos, festas, feiras, excursões, reuniões, etc, como um processo educativo e intencional.

O pedagogo estuda o mundo os sujeitos sociais com suas particularidades. Sabendo que o processo de transformação ocorre gradativamente é necessário que as Instituições estejam preparadas para receber as modificações e conheçam o papel desse profissional, para compreender como poderá auxiliar a sua organização empresarial, aperfeiçoando as relações interpessoais, não somente em Recursos Humano, mas em todas as áreas produtivas. (ALMEIDA VERLOFFA, 2017).

Nesse sentido a função do Pedagogo nas Empresas, se concentra nas demandas da organização, nas peculiaridades de seus funcionários, concebendo que os profissionais sejam frequentemente qualificados e habilitados para o desempenho das funções (Cassoli; Carmo, 2018). E ainda, esse profissional possui a competência para motivar, articular e mediar, sugerir processos específicos de capacitação profissional visando atender as demanda do mercado, levando em consideração o desenvolvimento pessoal e profissional do capital humano da empresa e o seu desempenho significativo nos diversos setores (LOPES, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todos os aspectos expostos na pesquisa, entende-se que o pedagogo empresarial promove a aprendizagem na empresa por meio de Treinamento e desenvolvimento junto à Gestão de Recursos Humanos, amplia a visão sobre a importância da valorização humana, essa percepção responde ao problema proposto descrevendo a forma que o pedagogo empresarial contribui para o desenvolvimento do capital humano na empresa.

O Procedimento Metodológico de Revisão bibliográfica utilizada na pesquisa foi de suma relevância para entendimento do tema abordado, trazendo clareza aos aspectos questionados, e suposição inicial, onde os diversos materiais que versam sobre o conteúdo, atendeu às expectativas para a realização da pesquisa. Alcançando os objetivos propostos de descrever o papel do pedagogo na empresa, com destaque aos métodos de treinamentos que trazem aprendizagens práticas de capacitação e qualificação, caracterizada pela relação entre o desenvolvimento humano e as estratégias da empresa imprescindível para o aumento da produtividade, assim como compreender que a pedagogo na empresa, possibilita a aprendizagem por meio de ações intencionais e planejadas, com base em sua formação em pedagogia, juntamente com o conhecimento da área de atuação da empresa que está inserido.

A obra da Juliana Marques de Carvalho trouxe para pesquisa a visão educativa humanizada e aspectos importantes quanto a valorização de cada membro da empresa, para um ambiente harmonioso, agradável e saudável, tendo em vista os relacionamentos interpessoais, atitudes pessoais e profissionais, mediante garantias de direitos legais e éticos dos colaboradores, e a melhoria nas relações de trabalho.

Foi possível afirmar que o Pedagogo contribui significativamente para o desenvolvimento do capital humano, por meio de suas ações pedagógicas, por possuir formação metodológica, estratégica e educativa para aplicar nos projetos de treinamento e desenvolvimento nas empresas, visando a capacitação contínua de seus colaboradores.

O profissional pedagogo, ao inseri-se na empresa, passa a ser a pessoa, que juntamente com outros profissionais de Recursos Humanos faz a conexão entre o empresário e os funcionários. Capacitando os colaboradores por meio dos Treinamentos e Desenvolvimentos, desde o seu processo de integração na empresa, assim como em todo o processo de qualificação e permanência para o desempenho de suas funções, sempre voltada para o crescimento profissional e pessoal, aliada aos interesses e demandas da organização, pois o funcionário capacitado e

qualificado se sente parte integrante dos projetos da empresa, desempenha bem suas funções e a empresa retém esses talentos, por fazer parte do seu capital humano.

Levando em conta o que foi observado durante toda a pesquisa, perceber-se a necessidade de discutir conteúdos voltados à formação do pedagogo para atuar dentro das empresas, possibilitando aos acadêmicos do curso de licenciatura, conquistar de forma efetiva espaços corporativos devido a importância de sua atuação e a relevância de sua contribuição para o mercado de trabalho em constantes transformações.

Pode-se concluir que na formação do pedagogo ainda existe uma lacuna a ser preenchida pelas instituições de Ensino, no currículo acadêmico, voltada para uma melhor abordagem sobre a atuação do Pedagogo em ambientes não escolares, especificamente a Pedagogia Empresarial, como sugestão de objeto de estudos futuros, contribuindo para a ampliação da participação profissional na sociedade.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. C. B; VERLOFFA, T. C. D. **Pedagogia empresarial: o novo papel dos profissionais da Educação**. Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – Unisalesiano, Lins-SP, 2017. Link: <https://salesianolins.br/biblioteca/monografias12/61055.pdf>. Disponível em: 21 mar. 2021.
- BEYER, A. L; SOLER, R. D. V. O CAPITAL HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA. **Revista Unilassale**, Canoas, v.7, n. 1, 2019. Link: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/5321-18139-1-PB.pdf>. Disponível em: 24 jun. 2021.
- BOSCHINI, C. S. E. **PEDAGOGIA EMPRESARIAL: A Inserção do Pedagogo na Gestão de Pessoas e a sua Atuação nos Processos de Treinamento e Desenvolvimento**. Centro Universitário de Brasília- UNICEUB, Brasília/DF, 2018. Link: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/12176/1/51500691.pdf>. Disponível em: 04 ago. 2021.
- BRANCO, V. R. C. A PEDAGOGIA EMPRESARIAL, A EDUCAÇÃO CORPORATIVA E A GESTÃO DE PESSOAS. **Revista Educação**, v.14, n.1, 2019. Link: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/2846-11593-1-PB.pdf>. Disponível em: 12 mai. 2021. .
- CARVALHO, J.M.D; SIVA, C.M.D. *CMD Pedagogia Empresarial* . São Paulo SP: Cengage Learning Brasil, 2016. 9788522123704. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522123704/>. Acesso em: julho/ 2021.
- CASSOLI, A. C. B; CARMO, B. C. A. **PEDAGOGIA EMPRESARIAL: a importância do trabalho do pedagogo na empresa**. Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – Unisalesiano, Lins-SP, 2018. Link: <https://unisalesiano.com.br/biblioteca/monografias12/62121.pdf>. Disponível em: 15 abr. 2021.
- CLARO, J. A. C. S; TORRES, M. O. F. PEDAGOGIA EMPRESARIAL: a atuação dos profissionais da educação na gestão de pessoas. **Revista Contrapontos Eletrônica**, v. 12, n.2, p. 207-216, mai-ago 2012. Link: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/2214-9451-2-PB.pdf>. Disponível em: 01 jun. 2021.
- BRASIL. Conselho Nacional e Educação. RESOLUÇÃO CNE/CP Nº 1, DE 15 DE MAIO DE 2006. Link: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01_06.pdf. Disponível em 05 abr. 2021.
- DANTAS, H. S. Pedagogia Empresarial - competências e habilidades do gestor de talentos: uma análise crítica e reflexiva na atuação do pedagogo empresarial e seus reflexos para os dias atuais à luz da seleção por competências e a gestão do conhecimento. **Brazilian Journal of Delvelopment**. Curitiba. V.6. n.11. p. 86519-86538, Nov. 2020. Link: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/19608-87712-1-PB.pdf>. Disponível em: 18 set. 2021.

FILGUEIRA, J. S; ASSUNÇÃO, Z. C. **A CONTRIBUIÇÃO DO PEDAGOGO PARA O DESENVOLVIMENTO HUMANO:** reflexões à luz da Pedagogia Empresarial. In: VI Congresso Nacional de Educação, Maranhão, MA, 2019. Link: https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2019/TRABALHO_EV127_MD4_SA20_ID3592_03102019211832.pdf. Disponível em: 20 jun. 2021. .

HOTZ, M. L.M. **Lições de pedagogia empresarial.** MH Assessoria Empresarial Ltda., Sorocaba SP- 2006. Link: file:///C:/Users/ADM/Downloads/toaz.info-livro-lico-es-de-pedagogia-empresarial-pr_615ef734f73bedcd7f02f83e21347494.pdf. Disponível em: 28 jul. 2021.

KOCHHANN, A; PAULA. E.S; BARBOSA, S. **ATRIBUIÇÕES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NA GESTÃO DE PESSOAS DAS ORGANIZAÇÕES.** In: II Simpósio de Pesquisa e Extensão - SIMPLEX 2016. Anais da Semana de Integração. Ihumas: UEG, 2016, p. 94-102, 2016. Link: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/6242-Texto%20do%20artigo-19273-1-10-20160919.pdf>. Disponível em: 24 mai. 2021.

LOPES, M. A. **O PEDAGOGO NAS ORGANIZAÇÕES: Desafios e Possibilidades.** Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, Rio de Janeiro - RJ, 2017. Link <http://www2.unirio.br/unirio/cchs/educacao/graduacao/pedagogia-presencial/MAYSADEANDRADELOPES.pdf>. Disponível em: 13 jul. 2021.

LOPES, V. M. N; BARBOSA, A. M. S. A PEDAGOGIA EMPRESARIAL NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES DO CONHECIMENTO: uma revisão literária. **Revista de Educação da Universidade do Vale do São Francisco - REVASF.** Petrolina - Pernambuco - Brasil, v.9, n. 19, p.92-111, maio/junho/julho/agosto, 2019. Link: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/document.pdf>. Disponível em: 21 jun. 2021.

MARIANO, B. A. **PEDAGOGIA EMPRESARIAL: a atuação do Pedagogo na área de Recursos Humanos.** Universidade Estadual de Campinas - faculdade de Educação, Campinas/SP, 2015. Link: file:///C:/Users/ADM/Downloads/Mariano_BiancaAlessa_TCC.pdf. Disponível em: 09 fev. 2021.

MONZATO, P. P. A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NO ESPAÇO DE RECURSOS HUMANOS. **Revista SUSTINERE,** Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 80-82, jan-jun, 2015. n. 2, p. 207-216/mai-ago 2012. Link: [file:///C:/Users/ADM/Downloads/17330-57477-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ADM/Downloads/17330-57477-1-PB%20(1).pdf). Disponível em: 24 out. 2021.

OLIVEIRA, H.L; MENDES M. C. F. Pedagogia Empresarial e os Espaços de Formação. **Revista Pemo,** Fortaleza, v.1, n.3, p.1-14, 2019. Link: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/3656-Texto%20do%20artigo-13273-1-10-20200725.pdf>. Disponível em: 24/06/2021.

RATTI, I. C. C; ARAÚJO, D.C. PEDAGOGIA EMPRESARIAL: a valorização humana no ambiente empresarial. **Revista Conexão Eletrônica,** v.15, n.1, 2018. Link: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/151-PEDAGOGIA-EMPRESARIAL-A->

[Valoriza% C3% A7% C3% A3o-Humana-no-Ambiente-Empresarial.-P% C3% A1g.-1469-1477.pdf](#)

Disponível em: 24 ago. 2021.

RIBEIRO, J. O; RIBEIRO, R. B. O PEDAGOGO MEDIANTE AO CENÁRIO EMPRESARIAL. Cadernos da FUNCAMP, v.19, n.37, p.141-12/2020. Link: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/2054-7363-1-PB.pdf> Disponível em: 20 ago. 2021. .

SANTOS, R. S; SANTOS S. O **PEDAGOGO NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS**. Faculdade São Luis de França, Aracaju, 2016.

SILVA, M. L. M. P. **A atuação do pedagogo em empresas**. Universidade de Brasília UNB - Faculdade de Educação - FE, 2016. Link: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/19156/1/2016_MayanaLouvainMonteiroPassosDaSilva_tcc.pdf. Disponível em: 24 ago. 2021.

NUNES, C. C.; LIMA, D. D; NUNES A. R. **Introdução à pedagogia**. Porto Alegre: Grupo A, 2018. 9788595023772. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023772/>. Acesso em: 12 ago. 2021.

ALMEIDA, L. I. S; COSTA, G. M. T. **Pedagogia Empresarial: A importância da valorização humana na empresa**. In: Revista de educação do IDEAU. Rio Grande do Sul/RS.Vol. 7, no 15. Jan/Jun. 2012. Link: https://www.bage.ideau.com.br/wp-content/files_mf/757ab6bb34e6a09605ee8714c99285b147_1.pdf. Disponível em: 23 ago 2021.

MARQUES, J. C. **Recursos Humanos**. São Pulo, SP: Cengage Learning Brasil, 2015. 9788522122516. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122516/>. Acesso em: 11 set. 2021.

JONES, G. R. ; GEORGE, J. M. **Fundamentos da Administração Contemporânea**. São Paulo, SP: Grupo A , 2012. 9788580550863. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580550863/>. Acesso em: 12 out. 2021.

LOZADA, G.; NUNES, K. S. Metodologia Científica . Porto Alegre, RS: Grupo A, 2019. 9788595029576. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 30 out. 2021.

GIL , C. A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição . [Rio de Janeiro , RJ Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2017. 9788597012934. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012934/>. Acesso em: 27 out. 2021.

BEYER, A. L.; SOLER, R. D. O CAPITAL HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES: Uma revisão bibliográfica. **Revista Unilasalle**, Canoas, v. 7, n.1, 2019.

SANTOS, B. P; ALBERTO, A; LIMA, T.D.F.M.; SANTOS, C. INDÚSTRIA 4.0: DESAFIOS E OPORTUNIDADES. Revista Produção e Desenvolvimento, v.4,n.1,p.111-124,2018. Link: <http://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento>