

ATRIBUIÇÕES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NA GESTÃO DE PESSOAS DAS ORGANIZAÇÕES

*Andréa KOCHHANN
Elenaice Silva de PAULA
Sidney BARBOSA*

GT1 – Inter e Transdisciplinaridade na Educação

Resumo: A modernidade tem transformado o ambiente corporativo, e estas transformações vem influenciando o modo de compreender o ser humano bem como suas relações com os pares. No intento de compreender a organização empresarial, os desafios e as possibilidades de formação dos indivíduos por meio da educação, este trabalho busca entender a importância da atuação do pedagogo na gestão de pessoas, para o favorecimento da humanização das relações nas organizações. Procura ainda compreender as instâncias educativas que o pedagogo é habilitado a desenvolver nas organizações a fim de orientar a formação humana individual e social. O aporte teórico será subsidiado por Libâneo (2009), Brandão (2003), Chiavenato (2009), Frigotto (2003), Scatena (2010), Aranha (2006) dentre outros. A metodologia da pesquisa realizar-se-á a partir da pesquisa bibliográfica, por meio de livros, artigos e publicações on-line.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Pedagogo Empresarial. Organizações. Educação.

Introdução

As relações humanas têm sofrido transformações influenciadas pela modernização consequente da globalização. Inerente a essas mudanças, tem surgido alguns desafios para a educação, sendo que esta é responsável pela emancipação do ser humano e o desenvolvimento da reflexão mediante o aspecto intelectual, social e afetivo. O enfoque do presente trabalho baseia-se no estudo de uma das áreas científicas da educação que é a Pedagogia, bem como das atribuições do profissional da área numa abordagem do campo educativo não-escolar.

O objetivo geral do trabalho é apresentar a importância da atuação do pedagogo empresarial na gestão de pessoas pelo trabalho pedagógico para desenvolvimento da postura crítica das pessoas que fazem parte das organizações. Os objetivos específicos procuram apontar na resolução CNE/CP as atribuições do pedagogo empresarial, apresentar como o pedagogo ao realizar seu trabalho auxilia na geração de lucratividade em longo prazo e discutir eixos teóricos para o trabalho pedagógico do pedagogo empresarial, como humanização, gestão de pessoas e lucratividade.

Com base nessas discussões atribuídas às habilitações do pedagogo não somente no campo escolar, mas também em ambientes em que a educação está presente, supõe-se que a atuação do pedagogo na gestão de pessoas das empresas por práticas educativas humanizadora das relações, gerando em longo prazo a lucratividade.

Metodologia

Para produção do trabalho, a metodologia utilizada foi de pesquisa bibliográfica em acervos impressos e digitais. Depois da leitura das obras, foram organizadas as principais discussões para fundamentar a escrita do trabalho. Como a organização de ideias foi com base no levantamento histórico dos assuntos, e as discussões fundamentadas em teóricos que concordam e discordam suas posições a respeito do tema, o método utilizado foi o materialismo histórico-dialético. Inicialmente foram discutidos conceitos sobre educação e suas diferentes configurações, bem como a historicidade do curso de Pedagogia. Depois, gestão de pessoas, e os processos evidenciados no trabalho como: humanização e lucratividade.

Atribuições do pedagogo empresarial na gestão de pessoas das organizações

Desde os primórdios da humanidade, a formação do caráter e da personalidade humana foi objeto de reflexão para os estudiosos de cada época. A Pedagogia tem sua origem na Grécia Antiga, advinda de *paidagogos* (*paidós* que significa “criança”, e *agagé* “condução”). A princípio era o escravo responsável por cuidar, conduzir as crianças. Com a conquista do poder de Roma sob a Grécia e a inserção de escravizados advindos do território conquistado, foi comum a inserção de sábios e oradores no meio do povo romano. Esses gregos se tornaram “preceptores” (encarregados pela educação do lar). Depois passou a serem mestres que eram considerados detentores do saber e que tinham o papel de transmitir conhecimentos e educar as crianças. Nesse sentido Aranha (2006) diz que:

A palavra *paidagogos* nomeava inicialmente o escravo que conduzia a criança, com o tempo o sentido do conceito ampliou-se para designar toda teoria sobre a educação. [...]. Os gregos esboçaram as primeiras linhas conscientes da ação pedagógica e assim influenciaram por séculos a cultura ocidental. (p.67)

Com o tempo o conceito foi ampliado e utilizado para designar uma ciência da educação. A pedagogia se transforma em curso de graduação. No Brasil, o curso teve de início um formato de 3+1, sendo três anos de bacharelado e um de licenciatura. Nesse sentido, a formação da identidade do profissional ainda não era bem definida. Silva (1999) afirma que:

O curso de Pedagogia foi instituído entre nós por ocasião da organização da Faculdade Nacional de Filosofia, da Universidade do Brasil, através do Decreto-lei nº 1190 de 4 de abril de 1939. Visando a dupla função de formar bacharéis e licenciados para várias áreas inclusive para o setor pedagógico (p.34).

Com um currículo que não tinha uma definição clara de formação identitária, os contrapontos e avanços da área de atuação vêm sendo discutidas desde a implementação do curso nas universidades brasileiras. Procurando-se assim, compreender a função que a Pedagogia exerce na formação de indivíduos nas várias instâncias que a educação acontece.

A discussão mais recente está baseada na *Resolução CNE/CP nº 1*, de 15 de maio de 2006, em que no inciso IV, do Art 5º atribui ao egresso do curso de Pedagogia “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”. É nítida a discussão sobre a atuação do profissional da Pedagogia quando atribui o trabalho a espaços escolares e não escolares.

A discussão central do presente trabalho se refere à atuação desse profissional da Pedagogia no espaço não escolar, e de que modo suas práticas no exercício da função, contribui para a humanização das relações na empresa.

Definições de pedagogia e atribuições do pedagogo empresarial

A Pedagogia possui diferentes compreensões teóricas, entretanto no que diz respeito ao objeto de estudo e o enfoque próprio que ela possui, os conceitos se comungam. Libâneo (2009, p. 30) afirma que “Pedagogia é , [...] o campo do conhecimento que se ocupa do estudo sistemático da educação, isto é, do ato educativo, da prática educativa concreta que se realiza na sociedade como um dos ingredientes básicos da configuração da atividade humana.”.

Como discutido anteriormente, o autor enfatiza sobre objeto de estudo que faz parte da Pedagogia. Sobre essas ações que intervêm no desenvolvimento humano, “a educação é,

como outras, uma fração do modo de vida dos grupos sociais que a criam e recriam, entre tantas outras invenções de sua cultura, em sociedade”. (Brandão, 2003, p.10).

É nesse contexto de diferentes práticas educativas que a Pedagogia empresarial está inserida. Já que a educação está em todo lugar, e a Pedagogia é um ramo científico que tem a educação como objeto, é pertinente dizer que o pedagogo empresarial é o profissional apto a orientar essas ações também na empresa para formar as pessoas pelo exercício pedagógico como discute Libâneo (2009) ou da docência como discute Brezezinski (2011) *apud* Kochhann (2013).

Kochhann (2013) destaca sobre as alterações sofridas nas Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Pedagogia, que até o ano de 2006 não tinham definidos a identidade do pedagogo nem o campo de atuação. A partir desse ano, o profissional do curso passa a ter a docência como base da sua identidade. Nesse sentido, No art. 2 § 1º da Resolução CNE/CP n. 01/2006,

Compreende-se a docência como ação educativa e processo pedagógico metódico e intencional, construído em relações sociais, étnico-raciais e produtivas, as quais influenciam conceitos, princípios objetivos da pedagogia, desenvolvendo-se na articulação entre conhecimentos científicos e culturais, valores éticos e estéticos inerentes a processos de aprendizagem, de socialização e de construção do conhecimento, no âmbito diálogo entre diferentes visões de mundo (BRASIL, CNE/CP n. 01/2006).

Brzezinski (2011) *apud* Kochhann (2013) entende a docência como base identitária do pedagogo. Para ela, docência diz respeito a toda ação educativa. Não restringindo apenas à sala de aula, mas intrínseca nas práticas intencionais do trabalho pedagógico em todos os campos de atuação. Já Libâneo (2009) faz a distinção entre trabalho pedagógico e trabalho docente. Para ele “[...] todo trabalho docente é pedagógico, mas nem todo trabalho pedagógico é docente.” (p.39). Assim, os autores divergem no que diz respeito à docência como base, mas comungam as ideias sobre o campo de investigação que é a prática educativa. Configurando uma identidade múltipla genuinamente intencional.

Gestão de pessoas

As organizações estão inseridas num contexto social, econômico e político, que, portanto, sofrem mudanças ao longo do tempo. A gestão de pessoas traz a possibilidade de analisar essas mudanças que compreendem as interações estabelecidas na empresa, bem como

refletir os processos dinâmicos da aprendizagem. É um termo para designar o departamento responsável por direcionar as pessoas de um grupo em busca de uma sinergia entre as mesmas, e os objetivos da empresa.

Na visão de Knapik (2012) a gestão de pessoas passou de um modelo hierárquico para um modelo inovador, podendo ser classificada por três períodos: Departamento Pessoal, Departamento de Recursos Humanos e Departamento de Gestão de Pessoas. De início era uma gestão burocrática, que tinha a função de controlar e punir os colaboradores. Num segundo momento, já surge um departamento mais preocupado com as pessoas, o desenvolvimento e motivação das mesmas. Atualmente com as transformações advindas da globalização e o novo modo de compreender as relações humanas, o Departamento de Gestão de Pessoas possui uma abordagem menos burocrática e mais de consultoria.

Comungando com a ideia de Kanapik (2012), Scatena (2010), diz que a gestão de pessoas passou por transformações herdadas de modelos mais autocráticos para novos métodos de gestão menos centralizados e mais voltados ao que Chiavenato (2009) denomina de “capital humano” das organizações. Para Chiavenato (2009) é necessário que a gestão de pessoas desenvolva as competências dos integrantes das organizações. Para ele, o capital humano:

[...] é o capital de gente, talentos e competências. A competência de uma pessoa envolve a capacidade de agir em diversas situações, tanto para criar ativos tangíveis como intangíveis. [...] Assim o Capital Humano é constituído de talentos e competências. (p. 38)

O autor destaca que o que faz uma organização inteligente não é aquela que prioriza o capital financeiro, as tecnologias e sim as pessoas. É necessário qualificar as pessoas para potencializar as ações na empresa. Para Chiavenato, as empresas precisam reter os talentos e desenvolver as habilidades desses colaboradores para garantir qualidade na produtividade e consequentemente, permanência no mercado de trabalho frente à competitividade.

Humanização no ambiente empresarial

As organizações empresariais, por se tratarem de ambientes que lidam com a noção de trabalho; necessitam de práticas que levem ao desenvolvimento de liberdade no sentido da possibilidade de construção do conhecimento e da compreensão de mundo que humanize sua

ação. Evitando a exploração do trabalho e a perpetuação da alienação nesse conjunto de atividades, pois para Aranha

a liberdade aqui é entendida não como alguma coisa que é dada ao homem, mas como a resultante da sua capacidade de compreender o mundo, projetar mudanças e realizar esses projetos. Essa transcendência, essa ultrapassagem é a própria liberdade. (1989, p. 06)

E é nesse sentido de construção de liberdade, que a humanização das relações na empresa e do trabalho em si, surge como possibilidade de antagonizar a alienação produzida pela exploração dessa atividade. Frizzo (2012) destaca que:

Ocorre que, no sistema do capital, o trabalho (atividade produtiva vital) é expropriado (comprado por um preço sempre menor do que produz), definindo, assim, um processo de alienação (expropriação da atividade essencial em sua plenitude). Se o trabalho, como atividade essencial e vital traz a possibilidade de realização plena do ser humano enquanto tal (humanização), a exploração do trabalho determina um processo inverso, de alienação e estranhamento. Sob a exploração do trabalho, o ser humano torna-se menos humano, há uma quebra na possibilidade de promover a sua humanização. (p.64)

O trabalho é elemento essencial para diferenciar o homem dos demais animais. Ele adapta suas ações e as transforma em forma de trabalho para abordagens educativas que o forme como humano e ser histórico. Quando discute sobre trabalho, a construção dessa atividade e o que possibilita a humanização, é que a educação aparece como meio de realização dessa transcendência emancipatória. E o pedagogo será o profissional ideal na socialização das relações da empresa, bem como do reconhecimento da “liberdade” que o planejamento, organização de ideias e compreensão das possibilidades de mudança proporciona a cada indivíduo.

Savater (1998) evidencia a discussão sobre a busca pelo aperfeiçoamento e a articulação dos processos educativos quando conceitua a humanização como “um processo no qual os participantes dão uns aos outros aquilo que ainda não tem para, por sua vez, recebê-lo dos outros, o *reconhecimento* do humano pelo humano é um imperativo na via do amadurecimento pessoal de cada um dos indivíduos.” (64). Destacando a importância que o diálogo exerce na humanização do homem e dos seus aspectos existenciais; como a complexidade de fatores sensíveis e racionais.

A pedagogia trabalha o “fazer pedagógico” colocando em prática a reflexão e compreensão das particularidades que cada pessoa possui no que tange a personalidades distintas bem como da importância de reconhecer o outro como ser social, dotado de

capacidades racionais, mas também emocionais. E que precisam ser compreendidas, evitando a alienação do trabalho e de condições inadequadas para o exercício dessa atividade. Libâneo (2009) afirma que a educação tem cunho emancipatório e que por meio dela, é possível alcançar a humanização das relações.

Frigotto (2003) ao discutir sobre as categorias que embasam o discurso neoliberal faz uma crítica ao enfoque dado à educação como regulamentadora dos processos de produção e fragmentação das classes trabalhadoras pelo discurso do capital humano. Para o autor, “[...] o ajuste neoliberal se manifesta no campo educativo e da qualificação por um revisitar e ‘rejuvenescer’ a *teoria do capital humano* [...] (p. 145)”. Colocando a educação como reprodução de diferenças econômicas e intelectuais, ao invés de possibilidade de emancipação do ser humano.

No que diz respeito à humanização, as concepções atribuídas aos elementos que constituem as organizações, se convergem numa dicotomia ideológica. De um lado, o entendimento das pessoas como “capital humano” das organizações, e de outro, as atribuições do pedagogo frente aos processos educativos como promoção da emancipação alcançada pela educação.

Lucratividade

As empresas são organizações formadas por pessoas que juntas, exercem diferentes atividades profissionais que constituem o trabalho, visando à oferta de bens e serviços e como consequência dessas ações, alcançar o ganho auferido por essas atividades, resultando no lucro. No entanto, o motivo de discussões relacionadas ao trabalho do pedagogo na empresa, é de discutir se seu trabalho na empresa está sendo uma perpetuação da alienação do trabalho e assim, reificação dos colaboradores; ou se sua prática pelas atribuições do exercício pedagógico está possibilitando a humanização das relações e da orientação para formação social e humana na organização.

Se o trabalho do pedagogo na empresa tiver caráter conscientizador dos gestores, para o entendimento que cada pessoa possui necessidades próprias e que estas se tiverem articuladas aos interesses na organização do trabalho que cada um exerce, será benéfico tanto para o trabalhador quanto para a empresa; as relações entre os colegas, clientes e gestores será mais saudável e satisfatória de ambos os lados.

E nesse sentido, quando os colaboradores tiverem a valorização e orientação necessária à sua formação humana e social, consequentemente a oferta de serviços será de melhor qualidade porque esse trabalhador está satisfeito no ambiente que está inserido, e assim, o atendimento, o diálogo e a orientação aos clientes irá gerar satisfação e afeição à empresa.

O lucro faz parte dos objetivos da empresa, no entanto para que as relações sejam humanizadas, ele não deve ser forçado ao imediatismo e sim num ganho proporcionado por práticas em longo prazo. Isto é, se, por exemplo, a empresa é dotada de um grupo de pessoas que antes de vender um produto ou serviço, está preocupada com o bem estar do cliente; que saiba ouvir e assim sugerir, proporcionar uma boa recepção; é obvio que ele se sentirá afeiçoado pela organização, e voltará mais vezes para adquirir o que lhe é oferecido.

Considerações finais

Como discutido ao longo do trabalho, compreender as atribuições do pedagogo num espaço não-escolar, requer o entendimento do conceito de educação e como esta se configura nos diferentes espaços. É necessário estar ciente da complexidade de atuação do pedagogo empresarial, e da sua formação pela visão sistêmica. Alguns teóricos, como Kanapik (2012), Scatena (2010), entendem o trabalho do gestor como ascensor de desenvolvimento de competências e habilidades para potencializar as ações na empresa, colocando o trabalho pedagógico a serviço dos objetivos e anseios imediatos da empresa.

No que diz respeito às concepções pedagógicas e o trabalho do pedagogo para humanizar as relações na empresa, estudiosos como: Frigotto (2003), Savater (1998) dentre outros, evidenciam a convergência teórica quanto ao papel da educação e consequentemente do pedagogo enquanto profissional que tem a educação como objeto de estudo. Para eles, a educação deve proporcionar meios de formação humana pelo aprendizado contínuo e da atuação consciente no meio que está inserido. Convergingo-se da discussão do capital humano como acumulação e desenvolvimento de competências para atender a demanda da organização.

Todavia, os posicionamentos requeridos a respeito dos antagonismos discutidos sobre o desenvolvimento do capital humano e da humanização que consiste numa ação contrária a essas ditas “competências necessárias a produtividade”, serão aprofundadas num possível

discussão futura mais aprofundada e numa possibilidade mais veemente quanto a maturidade teórica e prática. Apesar das convergências teóricas apresentadas, é comumente o posicionamento sobre a importância da atuação do pedagogo num espaço que vem ganhando cada vez mais reflexões e estudos para orientar esse profissional numa atuação que transcende uma mera polivalência para atender os mandos do mercado, mas de um ser emancipado que está presente nos setores sociais para humanizar as relações.

Referências

- ARANHA, M, L, A. **Filosofia da educação**. 1. ed. São Paulo: Moderna. 1989.
- ARANHA, M, L, A. **História da educação e da pedagogia: geral e Brasil**. 3 ed. rev e ampl. SP: Moderna, 2006.
- BRANDÃO, C, R. **O que é educação**. São Paulo: Brasiliense, 2003.
- BRASIL. **Resolução CNE/CP n. 01/2006**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia, Licenciaturas. Diário Oficial da União (DOU), Poder Executivo, Brasília, DF, 16 de maio, 2006.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano nas organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- FRIGOTTO, G. **A educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo: Cortez, 2003.
- FRIZZO, G, F, E. **Organização do trabalho pedagógico da educação física na escola capitalista**. 2012. 264f. Tese (Doutorado em Ciências do Movimento Humano). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2012.
- KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: InterSaberes, 2012.
- KOCHHANN, A, M. **Desenvolvimento curricular do curso de Pedagogia da UEG (2000-2010)**. Dissertação (Mestrado em Educação). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2013.
- LIBÂNEO, J,C. **Pedagogia e pedagogos, para quê?**. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2009.
- SAVATER, F. **O valor de educar**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.
- SCATENA, M, I, C. **Ferramentas para a moderna gestão empresarial: teoria, implementação e prática**. Curitiba: Ibpx, 2010.
- SILVA, C, S, B da. **Curso de Pedagogia no Brasil: história e identidade**. Campinas, SP: Autores associados, 1999.