

## A PEDAGOGIA EMPRESARIAL E SUA CONTRIBUIÇÃO NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

### A BUSINESS AND CONTRIBUTION YOUR PEDAGOGY IN HUMAN RESOURCES AREA

Wilson Lima Saraiva da Fonseca<sup>1</sup>

#### RESUMO

O presente artigo teve como objetivo um levantamento bibliográfico. Para o embasamento teórico pesquisou-se sobre pedagogia e pedagogia empresarial; a gestão de recursos humanos, treinamento e desenvolvimento de pessoal e as atribuições do pedagogo empresarial. Buscou-se identificar quais são as principais atribuições do profissional pedagogo empresarial e como se processa a interação da gestão de recursos humanos, na produção do ensino-aprendizagem. Concluiu-se que, o pedagogo empresarial é um profissional extremamente necessário para a gestão de recursos humanos, pois sua contribuição está voltada ao desenvolvimento humano permanentemente. As funções do pedagogo empresarial, pelo que se observou, englobam os conhecimentos tanto da prática pedagógica como da prática administrativa, por este motivo, o seu envolvimento com a área de recursos humanos é tão importante, para que consiga modificar os comportamentos dos funcionários das empresas, consigam tornar a empresa mais competitiva e com maior lucratividade.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos; Treinamento, Desenvolvimento, Ensino-Aprendizagem.

#### ABSTRACT

This article aims to review the literature. For the theoretical background is researched on pedagogy and business pedagogy; the management of human resources, training and personal development and the tasks of the business pedagogue. We sought to identify which are the main duties of the professional pedagogue business and how it handles the interaction of human resource management, production of teaching and learning. It was concluded that the business is a professional pedagogue extremely necessary for the management of human resources, since its contribution is focused on the human development permanently. The functions of the business pedagogue, so noted, include the knowledge of both the pedagogical practice and administrative practice, therefore, their involvement with the area of human resources is so important, so you can modify the behavior of corporate employees, able to make the company more competitive and more profitable.

**Keywords:** Human Resources; Training, Development, Teaching And Learning.

#### 1 INTRODUÇÃO

O Curso de Licenciatura em Pedagogia também se destina à formação de professores para exercer funções de magistério na Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar e em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.

São diversas as especializações que o profissional da Pedagogia pode buscar ao longo de sua carreira, dentre elas, destaca-se a Pedagogia Empresarial.

O presente artigo teve como objetivo um levantamento bibliográfico, para melhor definir a pedagogia empresarial e sua contribuição na área de recursos humanos. Para o embasa-

<sup>1</sup>Graduado em Administração, Especialista em Pedagogia Empresarial. Coach treinador comportamental, Consultor de Marketing. Docente do Centro Universitário Filadélfia – Unifil - de Cursos de Graduação e Pós-Graduação e em Ensino à Distância. E-mail: wlsaraiva@yahoo.com.br

mento teórico pesquisou-se sobre pedagogia e pedagogia empresarial; a gestão de recursos humanos, treinamento e desenvolvimento de pessoal e as atribuições do pedagogo empresarial.

Buscou-se identificar quais são as principais atribuições do pedagogo empresarial e como se processa a interação entre a pedagogia empresarial e a gestão de recursos humanos, na produção do ensino-aprendizagem.

## 2 PEDAGOGIA E PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Para discorrer sobre Pedagogia Empresarial, faz-se necessário antes situar onde se insere, para que se possa entender sua origem.

Segundo Guedes (2012, p. 31) o termo pedagogia, do grego antigo *paidagogós*, era inicialmente composto por *paidos* (“criança”) e *gogía* (“conduzir” ou “acompanhar”). Outrora, este conceito fazia, portanto, referência ao escravo que levava os meninos à escola.

Na Atualidade, a pedagogia é considerada como sendo o conjunto de saberes que compete à educação enquanto fenômeno tipicamente social e especificamente humano.

A Pedagogia estuda os ideais de educação, segundo uma determinada concepção de vida, dos processos e técnicas mais eficientes para realizá-los, visando aperfeiçoar e estimular a capacidade das pessoas, seguindo objetivos definidos.

O curso de Pedagogia não habilita o profissional somente para o ensino formal, desenvolvidos nos espaços escolares, com a amplitude do curso, o profissional foi inserido também no campo empresarial, isto é, em ambientes não escolares.

De acordo com a RESOLUÇÃO CNE/CP Nº 1, DE 15 DE MAIO DE 2006, que Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia, licenciatura:

### Art. 4º

O curso de Licenciatura em Pedagogia destina-se à formação de professores para exercer funções de magistério na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar e em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos. Parágrafo único. As atividades docentes também compreendem participação na organização e gestão de sistemas e instituições de ensino, englobando: I - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento E avaliação de tarefas próprias do setor da Educação; II - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de projetos e experiências educativas não-escolares; III - produção e difusão do conhecimento científico

co-tecnológico do campo educacional, em contextos escolares e não-escolares.

São diversas as especializações que o profissional da Pedagogia pode buscar ao longo de sua carreira. Cita-se algumas:

- Gestão Escolar: voltada para a administração de instituições de ensino, gerenciando instalações, recursos humanos e financeiros;
- Pedagogia para Educação Especial: desenvolvimento de práticas e conteúdos escolares específicos para crianças, jovens e adultos portadores de necessidades especiais;
- Orientação Vocacional: tem por objetivo ajudar e orientar estudantes quanto à escolha profissional;
- Pedagogia Social: desenvolvimento de atividades e conteúdo específicos para Organizações Não Governamentais (ONGs);
- Ensino a distância: planejamento, coordenação e desenvolvimento de materiais para veiculação em cursos a distância;
- Pedagogia Empreendedora: planejamento, coordenação e ensino de empreendedorismo para a Educação Básica, da educação infantil até o ensino médio;
- Pedagogia Empresarial: envolve o treinamento e capacitação de funcionários de uma empresa.

Com esta diversidade no campo de atuação, pode-se dizer que este tipo de profissional sempre encontra trabalho. Quanto a empregabilidade, a Pedagogia é uma das áreas com maior taxa no Brasil. Segundo Veronezzi (2015), 94,13% dos pedagogos estão empregados.

O pedagogo pode trabalhar em empresas e organizações de diferentes setores:

Instituições de Ensino: como professor até o 5o ano, supervisor, psicopedagogo, coordenador e orientador pedagógico e diretor; Órgãos públicos: municipais, estaduais ou federais, planejando, fiscalizando e coordenando programas e políticas públicas educacionais; Empresas privadas: nas áreas de recursos humanos, treinamento e desenvolvimento, responsabilidade social, etc.; Organizações Não Governamentais (ONGs): desenvolvendo e coordenando programas sociais e educativos para o desenvolvimento da comunidade; Instituições de Saúde: na aprendizagem, recreação e apoio emocional de crianças e adolescentes internados para tratamento; Indústria de brinquedos: pesquisa, consultoria, análise e produção de brinquedos, classificação de faixa etária; Cultura: orientando atividades educativas em estabelecimentos tais como museus, bibliotecas, brinquedotecas, centros culturais e recreativos; Mídia e Editoras: elaborando e analisando conteúdos para o público infantil, programas educacionais, livros infantis, didáticos e paradidáticos (VERONEZZI, 2015).

A Pedagogia Empresarial é um ramo da Pedagogia aplicada às relações existentes em uma organização empresarial, independentemente de seu porte, visa gerar mudanças no comportamento de seus integrantes, de modo a melhorar a atuação profissional. Esta emprega as teorias educativas dentro do âmbito do trabalho, afim de, melhorar o desempenho e a satisfação dos colaboradores.

A pedagogia empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes, diagnosticadas como indispensáveis/necessários à melhoria da produtividade. Para tal, implanta programa de qualificação/requalificação profissional, produz e difunde o conhecimento, estrutura o setor de treinamento, desenvolve programas de levantamentos de necessidade de treinamento, desenvolve e adapta metodologia da informação e da comunicação às práticas de treinamento (RIBEIRO, 2010, p. 11).

Conforme Almeida (2006, p. 6), “a Pedagogia Empresarial tem como função capacitar os profissionais para que atuem alinhados às estratégias do negócio em cinco linhas específicas: consultoria educacional, educação continuada, ensino a distância, gestão de pessoas e treinamento empresarial”.

Segundo Souza (2013, p. 12), “o termo Pedagogia Empresarial foi cunhado pela primeira vez pela professora Maria Luiza Marins Holtz, na década de 80, para designar todas as atividades que envolviam cursos, projetos e programas de treinamento”.

A pedagogia empresarial enquanto ciência ligada ao desenvolvimento de uma aprendizagem significativa vem contribuir para que as empresas desenvolvam esses seus grandes “diamantes” – o ser humano, em todos os seus aspectos intelectual (conhecimentos e habilidades), social e afetivo (atitudes) (CADINHA, 2008, p. 30).

Atualmente tem-se outras denominações para este campo de atuação, quais sejam: Pedagogia do Trabalho e Pedagogia Organizacional.

O profissional mais habilitado para esta função é o pedagogo, que atua como instrumento de educação na empresa, uma vez que, possui capacitação e os conhecimentos necessários para treinar e desenvolver pessoas para o âmbito da organização empresarial, adquiridos através de especialização. Este profissional possui competências para trabalhar na área funcional de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, na Gestão de Recursos Humanos das organizações.

### 3 A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - GRH

A área funcional na administração responsável pelos recursos humanos foi há algum tempo denominada de Administração de Recursos Humanos, trata-se da área que é responsável por todos os recursos humanos das organizações, visando o lucro ou não, independentemente do seu porte, pequena, média ou grande organização, atualmente denominada área de gestão de recursos humanos ou gestão de pessoas.

Para Chiavenato (2004, p.1), “Administrar pessoas têm por significado manter a continuidade da organização junto a colaboradores e parceiros de âmbito internos que entendem melhor de seu funcionamento, de seus negócios e de seu futuro”.

O conceito de gestão de recursos humanos ou gestão de pessoas é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações.

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) é uma área de estudos relativamente nova, mas que passou e está passando por profundas mudanças e transformações. Seu papel está se ampliando e se tornando cada vez mais estratégico e menos operacional. E seus objetivos está focando cada vez mais o negócio da organização e introduzindo vantagens competitivas através da criação, desenvolvimento, compartilhamento e aplicação do conhecimento corporativo na forma de competências essenciais do negócio (CHIAVENATO, 2015, p. 116).

12

É a área funcional que objetiva atrair, manter, aplicar, treinar, desenvolver e monitorar os recursos humanos das organizações.

Suas políticas e filosofias decorrem de seus fundadores, bem como de sua cultura organizacional, quando expressam sua missão, visão e valores, os quais se refletem a toda a cadeia de relacionamentos da organização.

Alguns fatores influenciam também no tipo de gestão, a qualidade, a quantidade dos recursos humanos, o ambiente onde se insere esta organização, a tecnologia, entre outros assuntos.

A gestão de recursos humanos é considerada interdisciplinar, pois várias discipli-

nas a compõem, podendo-se citar: psicologia organizacional, sociologia organizacional, medicina do trabalho, direito do trabalho, nutrição, engenharia de sistema, entre outros.

Conforme Chiavenato (2015, p. 116) “os assuntos normalmente tratados em GRH referem-se a uma enorme multidisciplidade de diversos campos do conhecimento”.

Alguns assuntos referem-se a aspectos internos e outros aos aspectos externo, bem como as técnicas que são aplicadas diretamente sobre as pessoas e outras aplicada indiretamente sobre as pessoas. Dentre as técnicas aplicadas diretamente sobre as pessoas cita-se: recrutamento, entrevista, seleção, integração, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento de pessoal.

#### 4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

O treinamento é um dos recursos do desenvolvimento de pessoal que visa o aperfeiçoamento de desempenhos, aumento da produtividade e das relações interpessoais. Para isso, prepara o potencial humano frente as inovações tecnológicas e as constantes mudanças do mercado de trabalho.

Assim como na educação de base, treinamento nas empresas também é investimento, aplicar programas de treinamento na empresa, seja ele de curto ou médio prazo exige preparo e disciplina, é preciso estar pronto e saber o que vai ser ensinado, além de responder as variáveis de dúvidas e questionamentos que possam surgir.

Abaixo alguns conceitos sobre treinamento de acordo, na ótica de renomados autores da administração:

Segundo Marras (2001, p. 145) “Treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimento, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho”

Conforme Almeida e Costa (2012, p.5) “O treinamento é um dos recursos do Desenvolvimento de Pessoal que visa o aperfeiçoamento de desempenhos, aumento da produtividade e das relações interpessoais”.

De acordo com Robbins (2002, p. 469), “A maioria dos treinamentos visa à atualização e ao aperfeiçoamento das habilidades técnicas dos funcionários.”

Treinamento tem como objetivo a preparação das pessoas para a execução imediata das diversas tarefas peculiares a organização; dando oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas no cargo atualmente ocupado, mas também em outros que o indivíduo possa vir a exercer; mudança nas atitudes das pessoas, a fim de criar entre elas um clima mais satisfatório, aumentando-lhes a motivação e tornando-as mais receptivas às técnicas de supervisão e gestão (TACHIZAWA *et al*, 2001, p. 220-221).

O Treinamento na era da tecnologia se tornou um fator indispensável para qualquer organização, à competitividade do mercado de hoje está muito acirrada e uma empresa consegue estar à frente de sua concorrente por detalhes.

A organização que tiver dentro de sua área de recursos humanos estrutura de treinamento e desenvolvimento, mão de obra qualificada e material tecnológico possibilitará para o seu colaborador condições de crescimento e domínio daquilo que foi planejado.

Desenvolver pessoas significa aperfeiçoar habilidades e competências, em prol de um crescimento pessoal que vislumbre o profissionalismo, ou seja, transformar pessoas em talentos.



O treinamento e desenvolvimento representam um conjunto de atividades que objetivam explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva das pessoas, visando mudanças de comportamentos e atitudes, bem como, a aquisição de novas habilidades e conhecimentos.

Para Chiavenato (1999, p. 20) “treinamento é uma ação de recursos humanos pontual e desenvolvimento é uma ação mais voltada para o futuro do trabalhador dentro da organização”.

Tem como meta maximizar o desempenho profissional e motivacional do ser humano, melhorando os resultados e conseqüentemente gerando um bom clima organizacional.

A área de treinamento e desenvolvimento, no sentido de proporcionar a contínua aprendizagem das pessoas e das organizações, tem investido em processos e ferramentas a fim de alavancar o grau de desempenho dos colaboradores.

O Treinamento prepara a pessoa para ocupar determinado cargo na organização, atendendo, porém, a uma especificidade, através de um processo de instrução e aprendizagem. Desenvolver pessoas significa aperfeiçoar habilidades e competências, em prol de um crescimento pessoal que vislumbre o profissionalismo, ou seja, capacitar recursos humanos.

De acordo com Chiavenato (2005, p. 142) “O desenvolvimento das pessoas pode ser gerenciado de tal maneira que elas possam ter uma carreira recompensadora na organização e esta possa ter as pessoas de que necessita para funcionar no longo prazo”.

Para Almeida (2006, p. 51):

Os funcionários precisam se manter atualizados com as tecnologias, métodos e processos utilizados e desenvolvidos pela empresa, visando criar um ambiente permanente de aprendizado e desenvolvimento profissional.

Desenvolver e treinar pessoas são processos educacionais específicos e como tal, necessitam de profissionais especializados e que detenham competências para executá-los.

Nesse sentido, o pedagogo empresarial desempenha o papel de mediador do conhecimento, facilitando o intercâmbio de informações e o aprimoramento de técnicas capazes de revelar talentos na organização através do processo ensino-aprendizagem com base em critérios próprios a partir das variáveis de tempo, espaço e lugar.

## 5 AS ATRIBUIÇÕES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL

Com os conhecimentos adquiridos no Curso de Graduação em Pedagogia, o profissional que exerce a Pedagogia Empresarial, adquire os conhecimentos relacionados a Administração, através de Cursos de Especialização, destacando-se: Gestão Empresarial, Gestão Empreendedora, Gestão de Recursos Humanos, Planejamento Estratégico, bem como, o de Pedagogia Empresarial.

A inserção dos pedagogos empresariais no mercado de trabalho tende a preparar este profissional para atuar na área empresarial e desenvolver habilidades humanas e técnicas com vistas à compreensão das transformações provocadas pelos avanços das ciências e das novas tecnologias (PASCOAL, 2007, p. 190).



Este profissional, deve nos ambientes empresariais, além de cuidar de todo o processo educativo, acompanhar e avaliar se, o desempenho da instituição está de acordo com seu planejamento estratégico e com as metas pré-determinadas nos planos de ação.

Alguns autores definem as funções dos pedagogos empresariais de formas diferentes, que abrangem diversidades de atuação.

Especificadamente na empresa, o profissional da pedagogia pode coordenar ações culturais, desenvolver os recursos humanos, coordenação de equipes multidisciplinares no desenvolvimento de projetos, gerenciamento de mudanças culturais no ambiente de trabalho através de formas educacionais para uma aprendizagem significativa e sustentável, bem como na definição de políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente e prestação de consultoria interna relacionada ao treinamento e desenvolvimento de pessoas na organização (MENDES, 2008, p. 22).

As funções do pedagogo empresarial, pelo que se observa, englobam os conhecimentos tanto da prática pedagógica como da prática administrativa, por este motivo, o seu envolvimento com a área de recursos humanos é tão importante, para que consiga modificar os comportamentos dos funcionários das empresas, agreguem conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamento e, consigam tornar a empresa mais competitiva, conseqüentemente, com maior lucratividade.

De acordo com Ceroni (2006, p. 9):

[...] as principais funções do pedagogo as atividades ligadas aos Recursos Humanos, atuando geralmente como analista, está presente também nos setores de treinamento, secretaria e direção, desenvolvendo a educação corporativa.

A autora descreve estas funções mais voltadas para a atuação como analista.

Conforme Pascoal (2007, p. 190) “as principais competências do pedagogo empresarial são distribuídas em cinco campos de atividades: atividades pedagógicas, técnicas, organizacionais, sociais e administrativas”. Resumidamente as principais atribuições são: conceber, planejar, desenvolver e administrar atividades relacionadas à educação na empresa; diagnosticar a realidade institucional; elaborar e desenvolver projetos; coordenar a atualização em serviço dos profissionais da empresa; planejar, controlar e avaliar o desempenho profissional dos funcionários da

empresa; assessorar as empresas no que se refere ao entendimento dos assuntos pedagógicos atuais.

Quanto às responsabilidades o pedagogo empresarial deve:

Conhecer as soluções para as questões que envolvem a produtividade das pessoas – o objetivo de toda Empresa; conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares da empresa onde trabalha; conduzir as pessoas que trabalham na empresa – dirigentes e funcionários – na direção dos objetivos definidos, humanos e empresariais; promover as condições necessárias (treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões...), para o desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente (processo educativo), com o objetivo de aperfeiçoar a produtividade; aconselhar, de preferência por escrito, sobre as condutas mais eficazes das chefias para com os funcionários e destes para com as chefias, a fim de favorecer o desenvolvimento da produtividade empresarial; conduzir o relacionamento humano na empresa, através de ações, que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade (HOLTZ, 2000, p. 6).

O pedagogo deve se ligar às funções de formação, treinamento e desenvolvimento, capacitação, planejamento de programas e atividades ligadas à educação empresarial. Estas atividades de aperfeiçoamento profissional, assessoramento e apoio, contribuem de modo positivo para com a gestão de pessoas. O pedagogo deve ser um profissional capacitado para lidar com fatos e situações diferentes da prática educativa em vários segmentos sociais e profissionais.

Destaca-se as atividades do pedagogo empresarial nas áreas de formação profissional e informativas da empresa, citando algumas:

Recursos Humanos: Treinamento e Desenvolvimento, Universidades Corporativas, Programas de Formação e Qualificação Profissional, Programas de Especialização de mão de obra, dentre outros. Consultorias Internas e Externas: Capacitação e Formação Profissional; elaboração de Projetos Educacionais para público interno e externo (tais como: empregados, familiares, fornecedores, parceiros e comunidades); Orientação para Desenvolvimento Gerencial e Educação Continuada; Alfabetização de Adultos; elaboração de Jornais Educativos; Campanhas de Qualidade Total, Meio Ambiente, Segurança e Saúde ocupacional e outros (QUIRINO 2005, p. 98-99).

Além de possuir visão generalista e humanística, pode-se dizer que, dentro de uma organização, o papel do pedagogo também tem seu lado específico na área administrativa, ou seja, ele planeja, organiza, coordena, executa, analisa, assessora, controla e avalia programas os

projetos educacionais dentro da empresa.

O pedagogo deve acompanhar todo o desenvolvimento do funcionário, o seu desempenho, direcionando-o para o caminho que este deve seguir dentro da empresa, facilitando, enquanto agente provocador de mudança de mentalidade e de cultura.

Sua capacidade em lidar com a aprendizagem, faz com que conduza as pessoas e as direcione para suas verdadeiras aptidões, não impondo a mudança de seu comportamento, mas ajudando o funcionário a descobrir seu verdadeiro potencial, para que possa desempenhar suas competências, isto é, os conhecimentos, as habilidades, as atitudes e os comportamentos, de acordo com as necessidades de cada organização.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Curso de Pedagogia não possibilita ao profissional somente seu exercício para o ensino formal, desenvolvidos nas instituições de ensino. Com a amplitude do curso, o profissional foi inserido também no campo empresarial, em ambientes não escolares, com a finalidade de propiciar o ensino-aprendizado, buscando o equilíbrio entre os objetivos estratégicos da empresa, com a obtenção dos resultados almejados.

O setor da empresa responsável para que este alcance os objetivos estratégicos é a área funcional de recursos humanos, tal setor fará com que os objetivos organizacionais sejam alcançados. A gestão de pessoas visa manter a perpetuidade da organização, através dos funcionários com a finalidade de compreenderem melhor o seu funcionamento, de seus negócios e de seu futuro.

Uma das atribuições da gestão de recursos humanos é o treinamento e desenvolvimento de pessoal, que utiliza as técnicas que são aplicadas diretamente sobre as pessoas. Estas técnicas visam habilitar o profissional para exercer as funções do cargo em curto prazo e prepará-lo para o futuro na organização e para isto há a necessidade de um profissional habilitado, o pedagogo empresarial.

O pedagogo empresarial tem por função modificar os comportamentos dos funcionários das empresas, para que agreguem conhecimentos, habilidades e, consigam tornar a empre-

sa mais competitiva e com maior lucratividade.

O profissional da pedagogia deve desenvolver os recursos humanos, gerenciar as mudanças culturais no ambiente de trabalho através de formas educacionais para uma aprendizagem significativa, bem como definir políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente e prestar consultoria interna relacionada ao treinamento e desenvolvimento de pessoas na organização.

O pedagogo deve acompanhar o desenvolvimento do funcionário, o seu desempenho, direcioná-lo para o encarecimento na empresa, facilitando, enquanto agente provocador de mudança de mentalidade e de cultura.

Por sua capacidade em lidar com a aprendizagem, conduzir as pessoas e as direcionar para suas verdadeiras aptidões, ajudar o funcionário a descobrir seu verdadeiro potencial, para desempenhar suas competências, de acordo com as necessidades de cada organização.

Deste modo, o pedagogo empresarial tornou-se a peça que faltava à área de recursos humanos que nele vê seu braço de treinamentos e desenvolvimento humano. No pedagogo estão as dinâmicas, didáticas, sensibilidade, expertise de sala de aula e aptidão para o ensino.

Se a gestão de pessoas encarrega-se das metas empresariais referentes ao desenvolvimento humano de toda a organização, o pedagogo os ensina, e ainda traduz assuntos difíceis de serem transmitidos deixando-os mais sutis e de fácil assimilação pelos treinandos, como por exemplo, nos treinamentos de utilização de software, de produtos médicos, de novos procedimentos administrativos em órgãos públicos e em ensino de novos processos, tais como, no treinamento após a aquisição de novas máquinas e equipamentos.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana Inez Seehaber; COSTA, Gisele Maria Tonin da. Pedagogia Empresarial: a importância da valorização humana na empresa. **Rei - Revista de Educação do Ideau**, Alto Uruguai, v. 7, n. 15, p.1-14, jan. 2012. Semestral.

ALMEIDA, M. **Pedagogia Empresarial: Saberes, Práticas e Referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

CADINHA, M. A. Conceituando Pedagogia e contextualizando Pedagogia Empresarial. In: LOPES, I.; TRINDADE, A. B.; CADINHA, M. A. **Pedagogia Empresarial**. Rio de Janeiro: Wak, 2008.

CERONI, M. R. **O perfil do pedagogo para atuação em espaços não-escolares**. In: Congresso Internacional Pedagogia Social, 1. 2006, São Paulo. O perfil do pedagogo para atuação em espaços não-escolares. São Paulo, 2006. p. 1 - 14.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 6ª tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 10. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

GUEDES, P. **Pedagogia Cristã**. Rio de Janeiro: Clubes de Autores, 2012.

HORTZ, M. L. M. **Lições de Pedagogia Empresarial**. Sorocaba, 2000 Disponível em: [www.mh.etc.br](http://www.mh.etc.br). Acesso em: 31 de mai 2016.

\_\_\_\_\_. **Pedagogia Empresarial**. São Paulo: Revista Ampliada. 2006

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico**. 4. ed. São Paulo: Futura, 2001.

MENDES, A. P. R. B. **Atuações do pedagogo em ambientes empresariais**. Trabalho de Conclusão de Curso – UNICAMP – Campinas, 2008.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. Resolução CNE/CP Nº 1, de 15 de maio de 2006. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01\\_06.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01_06.pdf)> Acesso em: 31 mai 2016.

PASCOAL, M. O Pedagogo na Empresa. **Revista Diálogo Educacional**, v. 7, n. 22, p. 183- 193, set./dez. 2007.

QUIRINO, R. **Saberes do Pedagogo para a Prática Educativa nas Organizações Empresariais**. Belo Horizonte: Dissertação (Mestrado) Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG, 2005. Disponível em:

<<http://docslide.com.br/documents/saberes-do-pedagogo-para-a-pratica-educativa.html>> Acesso em: 31 mai 2016.

RIBEIRO, A. E. do A. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. 6ª. Ed. Rio de Janeiro: Wak, 2010.

ROBBINS, S. P. **Administração: Mudanças e Perspectivas**. 3ª tiragem. São Paulo: Saraiva, 2002.

SOUZA, D. F. de. **O pedagogo empresarial frente à economia verde**. Universidade Candido Mendes Pós-Graduação “Lato Sensu” AVM Faculdade Integrada. Disponível em:

<[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/N205368.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N205368.pdf)> Acesso em: 31 mai 2016.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Cap. 9, 2ª ed. São Paulo: FGV, 2001

VERONEZZI, F. **Os 10 cursos com mais empregabilidade em 2015**. Disponível em:

<<http://www.guiadacarreira.com.br/carreira/os-10-cursos-com-maior-empregabilidade-em-2015/>> Acesso em: 31 mai 2016.