

# PEDAGOGIA EMPRESARIAL: A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NO SETOR DE RESPONSABILIDADE DO SUPERMERCADOS MUNDIAL

**BUSINESS PEDAGOGY: THE ROLE OF THE PEDAGOGUE IN THE RESPONSIBILITY SECTOR OF SUPERMARKETS MUNDIAL**

Claudia Rangel da Silva Cunha

Organizacional pelo Instituto Miguel Torga de, Coimbra, Portugal

claudiarangel@supermercadosmundial.com.br | <https://orcid.org/0009-0003->

1177-3690

## Resumo

A empresa e a pedagogia possuem objetivos comuns, no sentido de promover mudanças, transformações no desempenho das pessoas. O Pedagogo passa a ganhar espaço dentro das empresas na área de Desenvolvimento de Recursos Humanos. O pedagogo não é mais o profissional que só atua no ambiente escolar. Ao contrário, ele dispõe de uma imensa área de atuação, e em todas as áreas que requeiram um trabalho educativo. Considerando a Empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas em torno de uma atividade com objetivos específicos e, portanto, como um espaço também aprendente, cabe à pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos, tendo sempre como pano de fundo a realização de ideais e objetivos precisamente definidos.

**Palavras chave:** Pedagogia; Empresa; Responsabilidade social; RH; Inclusão.

**BUSINESS PEDAGOGY: THE ROLE OF THE PEDAGOGUE IN THE RESPONSIBILITY SECTOR OF SUPERMARKETS MUNDIAL**

## Abstract

The company and pedagogy have common goals, in order to promote change, transformations in people's performance. The Pedagogue gains space within companies in the area of Human Resources Development. The pedagogue is no longer the professional who only works in the school environment. On the contrary, it has an immense area of activity, and in all areas that require educational work. Considering the Company as essentially an educational space, structured as an association of people around an activity with specific objectives and therefore as a learning space, It is up to pedagogy the search for strategies and methodologies that guarantee a better learning/ appropriation of information and knowledge, always having as background the realization of precisely defined ideals and objectives.

**Keywords:** Pedagogy; Company; Social Responsibility; HR; Inclusion.

## A R T I G O

Esta obra está licenciada sob uma licença Creative Commons Atribuição - Não comercial - Compartilhar igual 4.0 Internacional.



## Introdução

Me aproximei da pedagogia empresarial durante o curso de graduação quando tive a oportunidade de estagiar em uma grande empresa varejista. Desde então, senti a necessidade de buscar novos conhecimentos sobre o trabalho do pedagogo, que tem como fundamento a condução e a transformação das pessoas por meio da prática educativa em contextos escolares e não escolares.

Ao longo da minha trajetória, tenho percebido que o trabalho do pedagogo nas organizações não escolares ainda é pouco reconhecido, um exemplo disso é o fato de que dificilmente encontramos esse profissional da educação desvinculado da escola propriamente dita e inserido em outras atividades, como as empresariais.

Poucas empresas contratam o pedagogo para atuar em seu quadro de funcionários e isso ocorre por falta de conhecimento por parte dos empresários sobre o papel desse profissional dentro dessas instituições, especialmente, sobre os benefícios que a assessoria educacional traz no sentido de melhorar as relações humanas, que por sua vez refletem positivamente no trabalho diário, proporcionando o aumento da produtividade.

No meu caso, levei para o ambiente corporativo toda a minha experiência, pois trabalhei como professora alfabetizadora por seis anos, fui sócia diretora de uma creche escola por cinco anos e também implementei o projeto de Inclusão na Papelaria Caçula. Fundei e administrei por vários anos um curso de Informática e atualmente trabalho no Supermercados Mundial, onde estou há 19 anos.

Minha entrada no Mundial teve início com um pedido de estágio para vivenciar a atuação de uma pedagoga no setor de RH da empresa. Depois de ser efetivada no quadro de funcionários, trabalhei como analista de RH, coordenadora de treinamento e atualmente sou Coordenadora dos

Projetos Sociais, setor em que tenho a oportunidade de acompanhar o desenvolvimento do projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência e do Projeto Jovem Aprendiz.

Considero que a empresa e a pedagogia possuem alguns objetivos em comum e um deles é a promoção de transformações no desempenho das pessoas, ou seja, promoção de aprendizagens. Neste contexto, o pedagogo é o profissional mais indicado para essa especialidade (função), ou seja, é o profissional mais adequado para atuar na promoção de aprendizagens em contextos diversos, incluindo os espaços empresariais. Essa abertura de campo foi observada por Libâneo (1999,p.116) quando afirmou que “A pedagogia vem abrindo novos horizontes de trabalho para os profissionais da área que vão além do universo escolar, gerando sua inserção também no espaço das organizações”. Essa entrada no campo empresarial coloca para a pedagogia o desafio de se repensar, tanto em seu aspecto teórico quanto prático.

Sob o aspecto teórico, a Pedagogia Empresarial é um campo delimitado pela professora Maria Luiza Marins Holtz na década de 1970, que o designou como atividades de incentivo ao desenvolvimento profissional e pessoal dentro das organizações (PIRES; MOURA, 2013). O contexto era o final dos anos 1960, experimentávamos grande desenvolvimento econômico e havia necessidade de conciliar educação e política para o desenvolvimento industrial, qualificando a mão de obra com baixa escolaridade por meio de treinamentos, planejamentos e avaliações dentro das organizações. Assim, o pedagogo tornou-se um profissional qualificado para tais fins (PIRES; MOURA, 2013).

No final da década de 1980, com o cancelamento de apoio financeiro às organizações pelos órgãos governamentais, o número de pedagogos diminuiu dentro das empresas, retornando a partir dos anos 1990, devido aos avanços tecnológicos, para atuar na gestão do conhecimento dos funcionários (PIRES; MOURA, 2017). A gestão do conhecimento buscava (e ainda busca) soluções para as necessidades empresariais, que eram de

profissionais pensantes, criativos, proativos, analíticos, com habilidade para resolução de problemas e tomada de decisões, capacidade de trabalho em equipe e em total contato com a rapidez de transformação e a flexibilização do mercado de trabalho.

### **Ser pedagoga (o) nas organizações empresariais**

A atuação do profissional de pedagogia nas organizações empresariais será positiva na medida em que ela não esteja visualizando apenas a manutenção de políticas de RH clientelistas, mas sim que esteja preocupada com o desenvolvimento humano de forma efetiva e voltada para a potencialização da inteligência de cada um individualmente e da organização como um todo (ALMEIDA, 2006, p.130).

Para que o desenvolvimento humano possa ser alcançado é importante termos o entendimento da pedagogia como ciência e a arte da educação. Ciência, quando através de observação e experimentação, investiga, analisa, sistematiza e define qual deve ser o objetivo, o foco da educação; e arte quando define a execução, aplica e põe em prática de maneira pertinente, o resultado das investigações das teorias conhecidas pelo pedagogo, para atingir os objetivos educacionais (PAZ; CARVALHO, 2015).

Com a explicação acima, quero dizer que o pedagogo precisa entender bem a abrangência de sua área, não permitindo que teoria e prática se separem no desempenho do seu papel no âmbito empresarial, que é a qualificação de conhecimentos e habilidades necessárias para a melhoria na produtividade, a capacitação e o desenvolvimento funcional da empresa, dando suporte a estruturação, ampliação, reconstrução e aquisição de conhecimentos no espaço organizacional (PAZ; CARVALHO, 2015).

Para Chiavenato (2005), o trabalho está se tornando cada vez menos físico e cada vez mais mental. A atividade humana está deixando de lado o trabalho braçal, pesado, repetitivo e imitativo para dar espaço cada vez mais

ao trabalho criativo e inovador. Os trabalhadores deixaram de ser meros fornecedores de mão de obra para serem fornecedores de conhecimentos aliados à competência.

Considerando isso, o pedagogo atua nesse espaço de construção de habilidades, identificação e aplicação de saberes, aumento da motivação e estímulo à inovação tanto de pessoas como da organização, pois “As organizações bem sucedidas são aquelas que sabem conquistar e motivar as pessoas para que elas aprendam e apliquem seus conhecimentos na solução dos problemas e na busca da inovação rumo a excelência” (KOULOPOULOS, 1997 apud CHIAVENATO, 2009, p.134).

O cenário atual é bem diferente do passado, no qual as empresas tinham somente a preocupação com papéis, máquinas, vendas, lucros, enfim a parte técnica e material. Agora tudo isso mudou, estão dando valor às pessoas, se preocupando com elas, com sua personalidade, características pessoais, atitudes, maneiras de lidar com problemas e buscar soluções, criatividade e espírito empreendedor, afinal sem as pessoas as organizações não existiriam.

A questão atual é mudar a cultura das pessoas e aprimorar as formas de lidar com elas. Para atingir esses objetivos, o pedagogo é um dos profissionais requisitados, pois ele tem preparo para atuar no desenvolvimento comportamental, levando o grupo a se relacionar melhor uns com os outros, aprendendo a respeitar e a valorizar as ideias de cada um. Percebam que o trabalho do pedagogo vai em muitas direções, mas tudo se integra na intenção educativa de cada uma das ações.

Agora que já entendemos um pouco mais sobre a mudança corporativas e sobre como essas mudanças demandam trabalho educativo, vejamos as possibilidades de atuação do pedagogo, a partir da minha inserção profissional.

**O que deve saber e o que faz um pedagogo que atua em uma rede de supermercados?**

Partindo da minha experiência e de meus estudos, digo que o pedagogo para atuar nesse contexto deve ter uma base teórica que reúne investigação e prática, dando foco para conhecimentos específicos do campo educacional, ou seja, o que diferencia o pedagogo nesse contexto é justamente a sua especificidade no campo educativo e também a sua capacidade de transitar e articular esses saberes dentro da estrutura organizacional. Ele necessita identificar os problemas profissionais e socioculturais visando à participação de todos, despertando uma visão da nova realidade do mercado de trabalho. É preciso muito estudo e observação do que está acontecendo dentro da empresa e entender o seu andamento, seu desenvolvimento e porque existe um desequilíbrio dentro dela (caso haja).

Para desenvolver suas atividades em uma empresa como uma rede de supermercados é preciso um entendimento profundo dos comportamentos humanos, afinal sua atuação está totalmente voltada para a dimensão humana. Sendo assim, uma das áreas mais importantes para o trabalho desse profissional é o Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Nesse espaço, ele trabalha com treinamento de pessoal, formação de mão de obra, capacitação em serviço, organização de oficinas, palestras, reuniões, seminários, congressos, excursões, cursos, dinâmicas de grupo e principalmente trabalha a autoestima e o relacionamento entre os membros que constituem a empresa.

É importante lembrar que as empresas precisam desses profissionais desenvolvendo esses trabalhos com seus funcionários para que eles possam se sentir bem em seu ambiente de trabalho e acima de tudo saber que são valorizados, assim sua autoestima cresce, a vontade de trabalhar é ainda maior e ambos, trabalhador e empresa, irão se beneficiar. Afinal, não existem organizações sem as pessoas, são elas que as controlam e as fazem funcionar.

As funções desempenhadas pelo pedagogo estão em constante movimento (isso se prova pela minha passagem em diversos setores e

atividades dentro da empresa), já que são influenciadas por diversos fatores, como o desenvolvimento tecnológico, a competitividade e as exigências de mercado. Mas a área de Recursos Humanos é a que mais agrega e requer conhecimentos pedagógicos, em setores como:

- Desenvolvimento e Treinamento
- Recrutamento e Seleção
- Desenvolvimento Gerenciado

Apesar de não termos na empresa uma função específica de pedagogo, afirma-se que devido aos conhecimentos da área, apresentamos boas habilidades para o treinamento, recrutamento, seleção e contratação. De forma geral, somos denominados de Analista de Recursos Humanos, ou Consultor de Recursos Humanos, fazendo parte de um grupo do qual fazem parte também profissionais como psicólogos e administradores.

No Supermercado Mundial somos responsáveis pelo programa de integração de novos funcionários, ou seja, temos a responsabilidade de veicular, nos primeiros momentos do empregado novo na empresa, todas as informações que precisam saber sobre a organização do trabalho e treinamento para a atividade que irá desenvolver.

O momento da integração é fundamental para a empresa porque além de transmitir informações sobre a instituição, informações técnicas, burocráticas, passam-se a ideologia da organização, a cultura, a missão, os valores e as expectativas com relação ao trabalhador que está entrando. Ou seja, o pedagogo começa a exercer poder e influência a partir do primeiro momento em que o trabalhador coloca os pés na empresa, é ele que mostra “a cara” da empresa.

O pedagogo acompanha todo o desenvolvimento profissional do funcionário, estimulando o seu desempenho, viabilizando cursos internos e externos, técnicos ou comportamentais, palestras, além de acompanhar o processo de avaliação de desempenho dos funcionários. Sendo assim, a proximidade e o acesso a todos os funcionários é constante, o que dá

condição ao pedagogo de exercer um papel significativo na formação e no desenvolvimento dos empregados.

Outro ponto importante do trabalho em uma rede de supermercados, especificamente em ações de inclusão, é a capacidade que o pedagogo precisa ter de lidar com a diversidade e promover ações educativas nesse sentido. Deve-se observar que as pessoas são diferentes umas das outras com suas individualidades, atitudes, objetivos, dotadas de características próprias cada uma com suas habilidades, capacidades, conhecimentos e competências, assim pode-se chegar a um conceito básico de que é preciso respeitar, conversar e tratar cada uma a seu modo, deixando transparecer que a empresa se importa com as pessoas e está à disposição de colaborar com o que for preciso para melhorar as condições de trabalho, se necessário.

A empresa e seus profissionais precisam estar em constante harmonia para combinar as expectativas de crescimento pessoal e empresarial. De acordo com a psicopedagoga Laura Negro (Coordenadora da Responsabilidade do Supermercados Mundial), pessoa magnífica que me oportunizou o estágio na empresa e uma grande líder e mestra: “nenhuma empresa se torna protagonista de um projeto de Inclusão e de Jovens aprendizes da noite para o dia. São anos de experiência”. Considerando o que falamos até aqui, a presença de pedagogos, psicopedagogos potencializaram o protagonismo empresarial nesse campo tão importante que é o da inclusão tanto de pessoas com deficiência como também de jovens em vulnerabilidade socioeconômica.

O Supermercados Mundial tem construído ao longo dos anos um trabalho voltado para a cidadania, assumindo compromissos com a responsabilidade social, o que pode ser constatado em dois grandes projetos, nos quais tenho o prazer de atuar: o Projeto “Somos todos iguais”, voltado à inclusão de pessoas com deficiência, e o Projeto “Jovem Aprendiz” direcionado à profissionalização de jovens na faixa etária de 15 a 22 anos.

## **A atuação do pedagogo no projeto “Somos Todos Iguais”**

O projeto nasceu em 2002 em razão da lei de cotas que exigia, no caso do Mundial, a existência de 5% de pessoas com deficiência (doravante PcDs) em seu quadro de funcionários. Mas, mesmo antes de ser lei, o Mundial já contava com PcDs entre seus colaboradores. Com a nova legislação, era preciso oficializar o que já existia e complementar o quadro para atender as exigências do Ministério do Trabalho e Emprego.

Embora seja uma exigência da lei de cotas, temos bem consolidado institucionalmente que a contratação de pessoas com deficiência acontece por acreditarmos na capacidade produtiva desses sujeitos. Como dizia o Sr. Justino, o eterno Presidente da Empresa, “a contratação no Mundial deve ser por um dever de cidadania e de responsabilidade social de todos”, lembrando que há vantagens tanto para o funcionário como para a empresa. Para a empresa, humanização do ambiente de trabalho, projeção da imagem e motivação de outros funcionários. Além disso, é boa a possibilidade de admissão de pessoas tão ou mais produtivas e responsáveis quanto os demais colaboradores. Já para o funcionário, o principal ganho é a promoção da autonomia, independência financeira e dignidade pessoal.

Ao longo do tempo tenho visto que um trabalho educativo direcionado, com treinamentos adequados e orientação sobre as atribuições, as pessoas com deficiência demonstram responsabilidade e produzem da mesma maneira que um funcionário não deficiente. É claro que esses funcionários não contam apenas com o setor de responsabilidade social, mas são apoiados por toda equipe do Mundial e muitos deles revelam habilidades que permitem crescimento e promoção na estrutura da empresa.

Os saberes pedagógicos são importantes em todo o processo de inclusão, em especial no treinamento técnico e comportamental que é oferecido para que eles possam desenvolver atividades compatíveis com a nova situação de trabalho. Para garantir ganhos no ambiente de trabalho,

várias ações formativas são implementadas: Curso de alfabetização, Ensino Fundamental, telecurso Ensino Médio, Curso de Libras e Coral de funcionários Surdos.

Através dessas estratégias, promovemos a formação continuada, estimulamos o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais e valorização do espírito de equipe entre os funcionários. Também há ganhos na climatização do ambiente de trabalho, diminuindo a concorrência entre os empregados. Vejam que a atuação do pedagogo não se restringe aos conteúdos escolares não aprendidos, aos estudos não concluídos. Ela vai muito além disso, ampliando a possibilidade de sentir, viver, aprender a conviver, promovendo a cidadania, valorizando a ética nas relações, desenvolvendo e transformando pessoas.

Outro aspecto fundamental no trabalho é a articulação da empresa com as famílias das pessoas com deficiência. Quando necessário e pertinente, as famílias participam dos processos de integração, podendo esclarecer dúvidas, compartilhar peculiaridades dos tratamentos médicos, terapêuticos e também do modo de vida de cada um. Elas também são convocadas em casos de ocorrências durante o trabalho, momento em que busco orientar sobre como obter melhoras, faço os encaminhamentos e as mediações necessárias para a solução de eventuais problemas.

A seguir apresento uma tabela com as principais atribuições do pedagogo no Projeto de Inclusão no Supermercado Mundial.

### **Atuação do pedagogo no setor de Responsabilidade Social (Projeto de Inclusão)**

Coordenar o desenvolvimento dos projetos de cunho social, tais como: Inclusão das Pessoas com Deficiência, Projeto Jovem Aprendiz, Projeto Educacional e dentre outros, visando submetê-los a apreciação da Direção e apresentar os esclarecimentos e defesas dos diferentes projetos.
--

Acompanhar e orientar os PcD's (com os seus respectivos responsáveis) em ouvidoria individual.
Controlar e manter banco de currículos para a execução de seleção e entrevista de novos funcionários PcD's para analisar, entre os candidatos recrutados o mais adequado para a função solicitada.
Realizar o levantamento das vagas disponíveis na Empresa para que o processo de recrutamento seja mais assertivo.
Acompanhar com a equipe de recrutamento e seleção o exame admissional do candidato, junto com o setor médico (Médico do Trabalho) para definição da função que irá exercer.
Analisar os pedidos de transferência, troca de horário e de desligamento de colaborador PcD, adotando os procedimentos específicos para cada situação.
Planejar e executar o Mês de Luta em Defesa das PcD's, realizada anualmente, no mês de setembro, na empresa. Promover a sensibilização, conscientização e importância do respeito pela Inclusão de PcD's na Empresa.
Executar palestra de integração para os recém admitidos para disseminar a história, filosofia, sistema disciplinar, apresentação pessoal, benefícios e toda filosofia da inclusão de PcD's na Empresa.
Controlar o estágio, acompanhar o desenvolvimento e a promoção do colaborador PCD
Acompanhar o processo de reabilitação de funcionário junto com o setor médico para que o mesmo seja incluído no projeto de inclusão da empresa.

### **A atuação do Pedagogo no Projeto Jovem Aprendiz e na organização dos eventos internos**

Como o nome já diz, estamos falando de um programa de aprendizagem e inclusão produtiva e isso por si só já demandaria a supervisão e o acompanhamento do pedagogo, por se tratar de um espaço de formação atrelado ao trabalho.

Esse programa tem como principais objetivos: incluir, capacitar e promover o desenvolvimento profissional de jovens entre 15 e 22 anos. Se por um lado a empresa ganha com a contribuição deles, por outro, esses jovens participam de uma ação que colabora na construção da identidade,

da personalidade, ensina valores morais, culturais, responsabilidade, cidadania e integridade.

O acompanhamento desses jovens se inicia antes da prática em loja. Eles recebem um curso teórico com o SENAC, com duração de vinte dias, para que possam se preparar para um bom desenvolvimento na empresa. Esse benefício é muito vantajoso, tanto para a empresa que capta a mão de obra, como para o aprendiz que inicia na organização, mais seguro e qualificado. Além de acompanhar esses alunos desde a entrada no Mundial, sou responsável pela articulação entre a empresa e a escola, ocupando os espaços de mediação, organização, negociação e também no desenvolvimento e participação dos aprendizes. No momento em que esse texto foi escrito, eu acompanhava 450 jovens que estagiam em diversos setores, em todas as 20 lojas e também nos espaços administrativos.

Meu trabalho é mapear as habilidades e as competências na medida em que os jovens realizam rodízio nos setores, em seu estágio prático. Geralmente, a mudança de setor acontece a cada dois meses, sempre com supervisão institucional. Mas, preciso avaliar ainda o potencial e o desempenho de cada jovem, ponderando sobre a sua permanência em determinado setor até a finalização do projeto. Ou seja, o trabalho pedagógico entra em cena por seu viés avaliativo, que busca o melhor encaminhamento de acordo com a realidade de cada jovem aprendiz.

Durante todo o percurso procuro articular para esses jovens teoria e prática, para que a experiência no mercado esteja ligada aos saberes que estão estudando na formação do SENAC. Ao final do projeto, em parceria com os gestores, atuo na verificação dos casos em que o aprendiz já possui maior idade e tem a possibilidade de ser contratado.

A dimensão formativa do trabalho se integra com a técnico-burocrática e sobre isso, cuidamos de toda a documentação desses estudantes, desde o agendamento de exames médicos, impressão do plano de atividades, entregar kits de matrícula e encaminhamento para a

instituição educacional, até o controle de frequência dos jovens na instituição educativa, dentre outras tarefas similares.

Além das atividades citadas, o pedagogo atua no planejamento de todos os eventos internos com objetivo de engajar e motivar os colaboradores. Como exemplo, podemos citar a organização do dia das mães, festa junina, dia dos pais, dia das crianças, aniversário do mundial, dentre outros. Nessas comemorações, a atuação abarca a criação de experiências lúdicas, momentos de integração coletiva, valorização das relações humanas, além de promoção oficinas educativas, de saúde e de autocuidado.

O que se desenvolve nessas oportunidades de comemoração tem viés educativo e cultural e para serem realizados dependem de planejamento das ações, escuta e integração junto aos gestores, negociação com a diretoria e o mais importante: sensibilização junto aos colaboradores. A execução das ações carece de coordenação dos sujeitos em diversas lojas, de modo articulado, compartilhando um mesmo objetivo. O pedagogo também precisa compor os processos de avaliação dessas ações, apontando os acertos e os pontos a serem melhorados, promovendo reflexões e redirecionamentos.

De todos os eventos em que atuo, destaco o “Funcionário UAU”. Mas o que é isso?

Com base na teoria de Tom Peter, este evento foi criado para reconhecer os funcionários que se destacaram por exceder as expectativas empresariais. O evento acontece a cada 3 meses. Uma comissão em cada loja observa e elege um funcionário de destaque; este funcionário conhece a diretoria, almoça com eles, recebe um certificado de reconhecimento e conhece a empresa mais internamente. Assim como nos demais eventos, o pedagogo atua desde o planejamento, execução e avaliação, mas a diferença dessa ação é sua capacidade de estimular os colaboradores na superação das dificuldades, no esforço para mudar posturas e produzir melhorias no local de trabalho. O trabalho nesse projeto tem forte cunho avaliativo, o que

requer o estabelecimento de metas, formas de avaliação, reconhecimento e valorização dos avanços.

### **Considerações finais**

Considerando a Empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas em torno de uma atividade com objetivos específicos e, portanto, como um espaço também aprendente, cabe à pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos, tendo sempre como pano de fundo a realização de ideais e objetivos precisamente definidos.

Assim, o pedagogo deve planejar, organizar, desenvolver e avaliar processos de ampliação do conhecimento no espaço organizacional, estimulando a criatividade, o trabalho em equipe e a autonomia dos funcionários. É nas relações humanas, na busca pelo melhor de cada um e no ensino para que “esse melhor” seja posto no cotidiano que o pedagogo deve atuar.

Vejamos então que o pedagogo, dentre outras funções, deve se ocupar com os programas de qualificação, difundindo o conhecimento, traçando estratégias e metodologias que assegurem uma melhor aprendizagem dos funcionários. Cabe valorizar o potencial de cada colaborador, respeitando sempre o limite de aprendizagem de cada um.

O pedagogo torna-se corresponsável pela promoção de um clima organizacional saudável, sendo articulador entre as peculiaridades organizacionais, expressas em termos de perfis de desempenho considerados ideais para cada cargo/função, e os desejos e aspirações do grupo de pessoas que a compõem.

Espera-se desse profissional uma visão de mundo mais ampla de modo que se possam propor projetos que interfiram positivamente no comportamento das pessoas, considerando-as em suas múltiplas dimensões, assumindo-as, de fato, como os elementos essenciais da organização.

Concluo que o pedagogo não é mais o profissional que só atua no ambiente escolar. Ao contrário, ele dispõe de uma imensa área de atuação, tais como: empresas de diversos setores, ONGS, editoras, sites, consultorias especializadas em T&D (treinamento e desenvolvimento), e em todas as áreas que requeiram um trabalho educativo. Nesses múltiplos contextos, a tarefa do pedagogo é, dentre outras, a de ser o mediador e o articulador de ações educacionais na administração de informações dentro do processo contínuo de mudanças e de gestão do conhecimento. Deve-se lembrar que gerenciar processos de mudança exige novas posturas e novos valores organizacionais, características fundamentais para empresas que pretendem manter-se ativas e competitivas no mercado.

Com base na missão, visão e valores da empresa, a área de Responsabilidade Social do Mundial, contando com a parceria de outras áreas do RH e com parcerias de outras instituições, tem sido um espaço fértil para a atuação profissional do pedagogo, cumprindo com as exigências legais, desenvolvendo estratégias de inclusão social e melhoria do clima organizacional, em prol de uma sociedade cada vez mais cidadã, mais justa e mais feliz.

Finalizo esse texto com uma frase que sempre tive em mente, da imortal Cecília Meirelles: “Nem tudo é fácil na vida!... Mas com certeza, nada é impossível”. Todos os obstáculos e desafios pelos quais passei foram oportunidades de aprendizagem e crescimento. As vitórias me proporcionaram sabedoria e coragem. Nessa caminhada como pedagoga cada vez mais sou apaixonada POR GENTE e tenho muito orgulho e gratidão por acompanhar o desenvolvimento dos projetos aqui apresentados, que me deram a oportunidade de descobrir muitos valores e de auxiliar pessoas no crescimento pessoal e profissional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Marcus Garcia de. Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências. Rio de Janeiro: Brasport, 2006

CHIAVENATO, Idalberto. Carreira e competência: gerenciando o seu maior capital. São Paulo: Saraiva, 2002.

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

\_\_\_\_\_. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa. 7.ed. São Paulo: Manole, 2009.

LIBANEO, José Carlos. Pedagogia e Pedagogos, para que? 5. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

LOPES, Izolda (org), TRINDADE, Ana Beatriz, CANDINHA, Márcia Alvim. Pedagogia Empresarial: formas e contextos de atuação. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2009.

PAZ, Charlyne Pinheiro da; CARVALHO. Taise Neves. O RH e a Pedagogia Empresarial. 2015. Disponível em< <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-rhe-a-pedagogia-empresarial/>>Acesso em: 25 nov. 2020.

PIRES, Mirele dos Santos; MOURA, Graziella Ribeiro Soares. Pedagogia empresarial: uma perspectiva educacional. Revista de Humanidades, Tecnologia e Cultura; vol.03, n.01, dezembro, p: 389-407, 2013.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. Temas atuais em pedagogia empresarial: aprender para ser competitivo. 3ª edição – Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.

\_\_\_\_\_. Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa. 6ª Edição. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.