



FACULDADE CESMA DE MARACANAÚ
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

NILO TOMÉ RODRIGUES

TREINAMENTO E COORDENAÇÃO EM EMPRESAS PRIVADAS

MARACANAÚ – CEARÁ
2022

NILO TOMÉ RODRIGUES

TREINAMENTO E COORDENAÇÃO EM EMPRESAS PRIVADAS

Trabalho de Conclusão de curso para a aprovação do TCC apresentado a Faculdade Cesma de Maracanaú - FACESMA, como requisito parcial para a obtenção de nota.

MARACANAÚ – CEARÁ

2022

TREINAMENTO E COORDENAÇÃO EM EMPRESAS PRIVADAS

Nilo Tomé Rodrigues¹

Resumo

O presente artigo diz respeito a um estudo de campo com foco nas principais contribuições do pedagogo empresarial para o bom desenvolvimento das empresas privadas. Em síntese, foi efetivada uma entrevista com a equipe gestora para assimilarmos qual o papel do pedagogo empresarial nestas empresas. Deste modo, as resultâncias obtidas da análise bibliográfica e pesquisa de campo em questão, foram que o Pedagogo Empresarial utilizará como ferramenta de desenvolvimento profissional dos colaboradores de uma instituição, dinâmicas de grupos e de treinamentos, com o propósito de formar indivíduos determinados, focados em planejamentos estratégicos e em constante desenvolvimento no mercado empresarial.

Palavras-chave

Contribuições. Pedagogia Empresarial. Desenvolvimento.

INTRODUÇÃO

A Pedagogia que surge na Antiguidade, chega aos dias atuais não apenas como forma de professor, e sim com várias vertentes, ao concluirmos o curso podemos ser educadores, gestores, técnicos em educação e entre outras: Pedagogo Empresarial.

Uma esfera desta área educacional que nos faz interagir com pessoas de perfil diversificado em um ambiente organizacional.

Devido ao crescimento das empresas, há uma contínua necessidade de aprimorar os quesitos referentes a promoção da aprendizagem produtiva com os funcionários, as organizações carecem progressivamente de profissionais com formação pedagógica em seu campo empresarial.

As capacitações corporativas têm como propósito preparar seus colaboradores para desafios enfrentados pela empresa no seu dia a dia, gerando assim indivíduos capacitados para alcançar resultados superiores.

Hoje a Pedagogia reflete inúmeras tendências, segundo Santos, (2004, p.4) “ a Pedagogia moderna entre outras coisas, visa preparar o pedagogo para uma atuação junto às empresas de vários ramos” tem representado uma visão moderna e abrangente. Pretende

¹ Gerente Comercial da Dansul Distribuidora. Graduado em Gestão Empresarial pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA). Especialista em Marketing pelo Centro Universitário Estácio do Ceará (FIC). Graduando do curso de Licenciatura em Pedagogia pela Faculdade Cesma de Maracanaú (FACESMA).

empregar métodos distintos, que são adotados de acordo com a necessidade do setor ou das pessoas em análise

Na década de 70, com o apoio da lei nº6.297 de incentivos fiscais do treinamento, o surgimento de um sindicalismo liberal e devido às escolas estarem fora do padrão de mercado, a capacitação era ofertada no ambiente de trabalho e com o tempo tornou-se algo essencial, gerando uma demanda grande de treinamentos para adequação imediata do quadro de funcionários ao mercado.

A Educação passou por uma ampliação, partiu de um modelo de ensino-aprendizagem para um estilo mais dinâmico, saindo do contexto escolar para múltiplas ramificações. A visão do profissional também passou por um processo de mudança, e como reflexo desta nova visão, surgiu a necessidade de uma adequação profissional. Surge neste contexto a Pedagogia Empresarial, mesmo sendo algo ainda complexo, até para docentes de Pedagogia.

Tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei 4.746/98 que determina a profissão do pedagogo, usando como base a Lei 9.394/96, titulada Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, onde no seu Art. II, Inciso V as intervenções do Pedagogo no ambiente empresarial: elaborar recrutamento e seleção, programas de treinamento e projetos técnico-educacionais em vários tipos de organizações.

Percebemos que atualmente o campo institucional carece de um trabalhador com o seguinte perfil: pensante, criativo, proativo, analítico, com habilidade para resolução de problemas e tomadas de decisões, capacidade de trabalho em equipe, flexível e conectado com as inovações tecnológicas.

A Pedagogia Empresarial é um método que foi criado para otimizar a produtividade e engajamento geral de uma empresa. Ela pode ser destinada para apresentar e introduzir novas perspectivas, ampliação e aquisição de competências organizacionais.

O pedagogo empresarial visa implementar os conhecimentos corporativos e com a sua atuação nesta área atingiremos uma melhoria do clima organizacional, como por exemplo: qualidade de vida e laboral e conseqüentemente aumento da satisfação pessoal de cada funcionário. Sua atuação é ampla e excede a execução de estratégias tendo como foco instituir políticas educacionais.

Algumas empresas não conseguem ter periodicidade na oferta de; treinamentos, cursos, capacitações, *workshops* para o seu capital imaterial. Podemos dizer que parte das empresas que oferecem capacitações para seus funcionários ainda o fazem de maneira desordenada, mal planejada ao ponto do não envolvimento do público alvo no processo em

todos os seus aspectos, seja no planejamento do curso, na fase de treinamento e obtenção de resultados práticos no dia a dia dessas empresas.

A construção deste estudo foi realizada por meio de uma pesquisa de análise quali-quantitativa, descritiva bibliográfica, dados empíricos e uma pesquisa de campo, realizada em uma empresa do ramo de distribuição.

O estudo em questão justifica-se pelo patamar de importância que as atuações do pedagogo empresarial têm para o desenvolvimento eficaz das empresas privadas, objetivando o conhecimento das funções pedagógicas dentro de empresas, com foco na qualidade da prestação do serviço de desenvolvimento e treinamento de equipes, bem como, na gestão de pessoal. Sendo assim, o ponto em análise deste estudo é: quais as principais contribuições do pedagogo empresarial para o bom desenvolvimento das empresas privadas?

O objetivo geral da pesquisa é analisar as principais formas de elaboração de cursos e treinamentos dentro das empresas, e como objetivos específicos conceituar cursos e treinamentos; especificar os tipos de treinamentos e capacitações; verificar como esses treinamentos são aplicados dentro das organizações e investigar a falta de interação entre os setores de uma empresa.

Este estudo será retratado em cinco partes. Iniciará pela introdução, na qual será apresentada a temática; seus objetivos e relevância, em seguida seus materiais, métodos de construção da pesquisa, posteriormente seus resultados e suas considerações finais.

2. METODOLOGIA DA PESQUISA

Esta pesquisa tem como finalidade apresentar as principais formas de elaboração de cursos e treinamentos dentro das empresas. Para isto, foi realizada uma pesquisa de análise quali-quantitativa, descritiva bibliográfica, dados empíricos e uma pesquisa de campo, realizada em uma empresa do ramo de distribuição.

Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista, que reuniu dados referentes a origem e definição de cursos e treinamentos dentro das empresas; sua importância; suas principais formas de elaboração e como são levantadas as necessidades de capacitações.

Este estudo é de natureza exploratória, e tem o objetivo de investigar um problema ou uma situação para o desenvolvimento de sua maior compreensão (MALHOTRA, 2006).

Por consequência, formula proposições a respeito das formas de estruturação de cursos e treinamentos no campo empresarial, utilizando a metodologia quali-quantitativa. O objetivo

fundamental da pesquisa qualitativa elaborada é assimilar e constatar a influência das técnicas para o indivíduo e para a sociedade.

As informações obtidas são de natureza qualitativa, que proporcionam maior visão e conhecimento da problemática (MALHOTRA, 2006) e de ordem exploratória, utilizando pesquisas e a observação direta.

REFERENCIAL TEÓRICO

CURSOS E TREINAMENTOS

A palavra treinamento possui inúmeros significados. Alguns estudiosos consideram o treinamento como meio para desenvolver a força de trabalho das organizações. A quem considere o treinamento de modo mais amplo como uma preparação para um excelente desempenho no cargo e ampliando o nível intelectual através da educação.

Outros apoiam a vertente genérica denominado desenvolvimento de pessoas, constituída por dois pontos centrais: educação e treinamento.

Segundo Chiavenato (2004), o treinamento é um processo educacional breve, e executado de forma regularizada e organizada, pelo qual o indivíduo aprende conhecimentos, atitudes e competências em função de objetivos antecipadamente definidos.

TIPOS DE TREINAMENTOS E CAPACITAÇÕES

Treinamento é uma transmissão de informações; desenvolvimento de habilidades, atitudes e conceitos, está vigorosamente associado a aprimorar certas competências desejadas pela organização. (CHIAVENATO, 2014).

Robbins (2002, p. 469) comenta que: “A maioria dos treinamentos visa à atualização e ao aperfeiçoamento das habilidades técnicas dos funcionários”. Nota-se que o treinamento pode trazer um grande benefício para o profissional e para a empresa.

Na concepção de Chiavenato (2010 p.368), o treinamento é um processo cíclico e contínuo, constituído de quatro etapas, tais como: levantamento de necessidades de treinamento a serem satisfeitas; desenho do programa; aplicação deste programa e avaliação dos resultados.

Observamos que ao analisar a necessidade de capacitação do quadro de funcionários de uma empresa, o Pedagogo Empresarial poderá elaborar planos estratégicos, visando à

formação profissional destes colaboradores, em seguida aplicará este planejamento em forma de treinamentos, cursos, oficinas, workshops, capacitações e reuniões contínuas de análise de resultados.

COMO SÃO APLICADOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Esses treinamentos são executados na seguinte forma: no próprio local de trabalho do funcionário; na empresa, porém fora do local de trabalho e a nível totalmente externo.

De acordo com Tachizawa *et al* (2001, p. 225), a aplicação do treinamento abrange o binômio instrutor/aprendiz a relação instrução/aprendizagem. Deve ser considerado os diferentes tipos de treinamento:

- O treinamento de integração visa adequar o funcionário à organização;
- O treinamento técnico-operacional tem como propósito principal capacitar o indivíduo para a execução das tarefas específicas;
- O treinamento gerencial pretende desenvolver competência técnica administrativa e comportamental;
- O treinamento comportamental tem como objetivo primordial solucionar os problemas de relacionamento em situações de trabalho.

COMO É A FALTA DE INTERAÇÃO ENTRE OS SETORES DE UMA EMPRESA

Constatamos que atualmente dentro das organizações há uma grande necessidade de interação setorial. Os colaboradores da área de recursos humanos não conseguem manter uma conexão entre todos os setores da empresa, sendo assim, a inclusão de profissionais com especialização em Pedagogia seria um fator preponderante para uma mudança no contexto da instituição.

Dutra (2009) relata que "o desenvolvimento da organização está diretamente relacionado à sua capacidade de desenvolver pessoas e ser desenvolvida por pessoas". Afirma ainda que, "as organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas."

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir são formuladas cinco proposições sobre como a elaboração de cursos e treinamentos organizacionais são executados em ambiente empresarial, investigadas a partir do roteiro de entrevista.

Proposição 1 – Aplicação de cursos e treinamentos organizacionais

Constatamos que devido à falta de um planejamento estratégico para o desenvolvimento da liderança, cursos e treinamentos são ofertados simplesmente por ordem cronológica, onde uma vez por ano reúne-se a liderança para algum treinamento específico.

Observamos que as empresas necessitam de uma integração entre seus setores, e que para treinar e capacitar seu quadro faz-se necessário ter bem definidos missão, visão, valores, bem como qual o planejamento da empresa para chegar nesses objetivos, desta forma precisa-se conhecer seu quadro de funcionários para conseguir o melhor engajamento da equipe, elaborando conteúdos para treinamento de equipe.

Dentro de um bom processo de aprendizado, quanto maior for o interesse dos estudantes nos temas abordados, melhor será a formação de conhecimento para os mesmos.

Detectamos que as empresas não têm foco, devido a isso não conseguem mensurar o nível de desenvolvimento da empresa, nem tampouco planejar este percurso de capacitação.

Notamos que não podemos ter a certeza do “como”, se a gente não souber “o que queremos” ou o “onde queremos chegar”. Após este planejamento definido, a empresa deverá estabelecer onde ela está e conhecer bem sua equipe de funcionários.

Identificamos que para o crescimento da equipe a empresa terá que aumentar proporcionalmente a quantidade de funcionários, ou a produtividade, o perfil da equipe, a elaboração de tarefas de cada funcionário.

Observamos que o planejamento financeiro é indispensável para saber até onde vai o recurso financeiro da empresa para esses projetos. Existem empresas que investiram três meses de folha de pagamento em consultoria, no entanto não obtiveram o resultado esperado, devido os seus funcionários estarem muito desmotivados, nesse caso de uma equipe desmotivada o primeiro ponto seria trabalhar a motivação dos funcionários, e adequar a implementação de novas ferramentas na empresa, precisamos analisar bem sua saúde financeira, talvez a contratação de uma consultoria mais barata ou adequação dessa mesma consultoria para um mês de folha, paralelo a um programa de incentivo aos funcionários, seja com brindes, campanhas, bonificações e etc.

Proposição 2 – Importância das capacitações dentro de uma empresa

Constatamos que um dos maiores capitais da empresa, é o seu capital humano. Quanto mais os funcionários estiverem treinados e capacitados dentro dos processos e objetivos específicos da empresa, maior será o alcance de resultados superiores.

Percebemos que o mercado atual está cada vez mais competitivo e dificultoso para busca de resultados, necessitando assim, que as empresas tenham profissionais muito bem preparados para enfrentar esses desafios. A partir desses cursos, treinamentos, capacitações, workshops ofertados pelas empresas aos seus colaboradores, poderemos mudar essa realidade, sair do foco de um mercado composto por profissionais não qualificados, para um mercado diferenciado, com profissionais capacitados, atualizados e com domínio das inovações tecnológicas.

Observamos que dentro das empresas somente o conhecimento teórico não basta aos gestores, coordenadores de RH, coordenadores de execução. O saber do gestor é muito importante e mais ainda saber transmitir esse conhecimento para os liderados. Um pedagogo dentro de uma empresa poderá ser justamente essa ponte, entre o saber dos líderes e de suas equipes, até o conhecimento desejado para os mesmos. Atuando de forma integrada com a liderança e alinhada com os objetivos para o desenvolvimento da equipe, bem como o aumento na entrega dos resultados, quantitativos e qualitativos.

Proposição 3 – Interação entre os setores de uma empresa

Notamos que dentro das organizações existe uma lacuna muito grande entre os liderados (linha de frente e seus líderes imediatos) tanto de conhecimentos técnicos quanto de habilidades funcionais, causando assim um prejuízo de produtividade e tempo hábil nas empresas. O pedagogo deverá atuar nesta lacuna, facilitando assim o ganho de conhecimento dos liderados, bem como aprimorar as ferramentas de como transmitir informações da liderança ou gestores.

Inferimos que se em cada setor das organizações tivessem a presença de um gestor com formação também em pedagogia, teríamos avaliações mais precisas das necessidades, bem como aplicações de forma mais didática, acelerando o processo de aprendizagem.

Compreendemos que a pedagogia nas empresas está mais presente no setor pessoal, que fica com a responsabilidade de cuidar do desenvolvimento intelectual dos funcionários.

Não se pode deixar toda essa demanda de capacitação em um único setor, sendo assim a presença de pedagogos na liderança dos demais setores facilitaria a construção metodológica e implementação dos projetos de capacitação dessa corporação.

Proposição 4 – O pedagogo e sua função no contexto empresarial

Para que seja possível a cooperação através da educação e da continuidade nos procedimentos de gestão de pessoas e valorização do profissional é necessário especialização, habilidades e estratégias. A Pedagogia oferece estrutura e fundamentação de modo delineado junto à missão organizacional já existente nas empresas. A formação do Pedagogo é abrangente e multidisciplinar, o que o habilita integrar o ambiente organizacional, assim como ocorre com outros profissionais de áreas correlacionadas. Lopes et al (2006 apud Ribeiro 2007, p.11) afirma que: A pedagogia empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças, quanto em relação à ampliação e a aquisição de conhecimento no espaço organizacional. O pedagogo empresarial promove a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva. Como funções do pedagogo empresarial e baseando-nos no que relatam Torres e Dos Santos Claro (2012) e Holtz (2006), temos as seguintes a destacar:

- Realizar atividades formativas e informativas da empresa (criar programas de treinamento, desenvolvimento, qualificação, especialização, entre outros);
- Elaborar Projetos Educacionais para público interno e externo;
- Orientar para o Desenvolvimento Gerencial e Educação Continuada;
- Elaborar campanhas de Qualidade Total, Meio Ambiente, Segurança e Saúde ocupacional;
- Aconselhar, de preferência por escrito, sobre as condutas mais eficazes das chefias para com os funcionários e destes para com as chefias;
- Conduzir o relacionamento humano na Empresa, através de ações pedagógicas;
- Avaliar os processos de aprendizado e desenvolvimento dos profissionais;
- Conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares e sociais da Empresa onde trabalha

Conforme Libâneo (2005, p.54,55): A identidade profissional do Pedagogo se reconhece, portanto, na identidade do campo de investigação na sua atuação dentro da variedade de atividades voltada para o educacional e educativo. O aspecto educacional diz respeito a atividade do sistema educacional, da estrutura na gestão da educação em suas várias

modalidades, das finalidades mais amplas da educação e de suas relações com a totalidade da vida social. A formação acadêmica do Pedagogo é ponte de transformação, pois suas intervenções são extremamente pontuais, gerando melhorias no convívio social e profissional dos funcionários, sendo a Pedagogia Empresarial um instrumento essencial e o Pedagogo, um mediador. Ribeiro (2007, p.11) postula que: 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, implantar programa de qualificação profissional, produz e difunde conhecimento, estrutura o setor de treinamento, desenvolve programas de levantamentos de necessidades de treinamento, desenvolve e adapta metodologias da informação e da comunicação às práticas de treinamento.

Proposição 5 – A gestão e o trabalho em equipe

O Pedagogo Empresarial exerce uma função onde deve estar interligando o ser humano de uma forma geral, a cultura da organização. Sendo protagonista de desenvolvimento pessoal do quadro de colaboradores, mantendo uma influência positiva que envolve valores, crenças, experiências e motivações pessoais estruturadas e direcionadas. Ser o líder demanda algumas características, competências e habilidades, nas quais algumas nascem conosco e outras assimilamos e aprimoramos ao longo da vida e em variados aspectos. Para Hunter (2004, p. 25) “liderança: é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum”. Motivação e liderança são pautas essenciais no cotidiano deste profissional., ele é incentivador da obtenção de bons resultados, tanto profissionais, quanto organizacionais, sendo assim, responsáveis pelo aumento da produtividade. O Pedagogo deve se ocupar com as atitudes, bem como, a aquisição de bons resultados, habilidades e os conhecimentos identificados como os responsáveis pelo aumento da produtividade, implantando programas de qualificação e requalificação profissional, estruturando o setor de treinamento, produzindo e difundindo conhecimento, desenvolvendo programas de levantamentos de necessidade de treinamentos, bem como metodologias adequadas da comunicação e da informação às práticas de treinamento. (TORRES e DOS SANTOS CLARO, 2012, p. 210/211). Para Chiavenato (2010, p. 346) “nunca como hoje - em uma época de mudança, incerteza, globalização e competitividade – a liderança se tornou tão importante para o sucesso organizacional”.

Preparar colaboradores, seguindo as orientações de uma instituição, é uma tarefa que deve ser executada em parceria com a gestão empresarial. Gestão é a capacidade de

administrar, com eficiência e organização, no que tange a planejar e estabelecer metas que agreguem valores, mesmo em momentos de diferenças e fragilidades. Para Silva (2009, p.11) O pedagogo empresarial junto com a gestão de pessoas serão os grandes responsáveis pelo desenvolvimento daqueles que na organização atuam. Para responder aos questionamentos da pesquisa em questão, o Pedagogo Empresarial utilizará como ferramenta de desenvolvimento profissional dos colaboradores de uma instituição, dinâmicas de grupos e de treinamentos, com o propósito de formar indivíduos determinados, comprometidos, atuantes, focados em planejamentos estratégicos e em constante desenvolvimento no mercado empresarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho propiciou, por meio da efetuação de uma pesquisa de campo realizada em uma empresa do ramo de distribuição, identificar informações sobre as principais formas de elaboração de cursos e treinamentos dentro das empresas.

A partir desse estudo, percebemos que há uma falta de planejamento estratégico, que somente o conhecimento teórico não é suficiente e que é necessário saber transmitir essas informações para os liderados. Dessa forma, podemos concluir que o pedagogo poderá ser exatamente essa ponte, participar do projeto de levantamentos das necessidades de cursos e treinamentos, bem como a entronização da cultura da empresa para seus colaboradores.

Na nossa concepção é de suma importância a presença de pedagogos inseridos nos setores de uma empresa. É imprescindível mais funcionários dos setores que tenham além da sua área de especialização, conhecimento técnico ou graduação em Pedagogia.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Administração de Recursos Humanos**. 4.ed. São Paulo, Manole, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo, Manole, 2014.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva**. São Paulo, Atlas, 2009.

HOLTZ, Maria Luiza Marins. **Lições de pedagogia empresarial**. São Paulo, MH Assessoria Empresarial S/C Ltda. 2006.

JÚNIOR, Luiz Fernandes Dias. **O PAPEL DA PEDAGOGIA NO SUCESSO EMPRESARIAL**. *REVISTA CIENTÍFICA INTELLETO*, v. 6, n. 1, 2021.

MALHOTRA, Naresh K.. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. São Paulo, Pearson Prentice Hall, 2011.

REDEMEBOX. **Atuações de um pedagogo na empresa**. Disponível em:

http://www.redemebox.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=25125:atuacoes-de-um-pedagogo-na-empresa&catid=264:270&Itemid=21. Acessado em: 06 nov. 2022.

SINGEP. **Treinamento e desenvolvimento, uma importante ferramenta para a gestão de pessoas: um estudo de caso em uma empresa de cosméticos** (2015). Disponível em: <https://singep.org.br/4singep/resultado/65.pdf>. Acessado em: 06 nov. 2022.

SÓ PEDAGOGIA. Disponível em: <https://www.pedagogia.com.br/>. Acessado em: 07 nov. 2022.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Takeshy Tachizawa, Victor Claudio Paradula Ferreira e Antônio Alfredo Mello Fortuna. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.