

O PEDAGOGO NA EMPRESA: A ATUAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO NO MEIO EMPRESARIAL

Bruna Ravena da Silva¹

Dra. Tania Nunes Davi (orientadora)

Resumo

O tema foi escolhido para mostrar a atuação do pedagogo dentro da empresa pois o pedagogo é uma ferramenta dentro da organização com capacidade e amplo conhecimento que o ajuda a identificar e realizar seleções para o desenvolvimento de funcionários no espaço de trabalho. O pedagogo empresarial tem muitas funções dentro da empresa: intervir nos processos de recrutamento, seleção e treinamento; utilizar técnicas de ensino para trabalhar realizando testes vocacionais; intervir em conflitos, gestão de pessoas, ajudando a melhorar e aperfeiçoar tanto na vida pessoal quanto na vida do profissional; contribuir na organização do ambiente de trabalho, ajudando assim pessoas e empresa na organização e conflitos que possam surgir; promover o crescimento profissional dos colaboradores dentro e fora da empresa. O objetivo deste trabalho foi perceber e analisar as funções, atuação e ações do pedagogo empresarial dentro das organizações. As metodologias utilizadas nesse artigo foram a pesquisa bibliográfica e pedagogia de projetos, utilizada na montagem de dois projetos de treinamento dentro de uma empresa. Ao desenvolver esse artigo percebemos a complexidade das funções do pedagogo empresarial e a necessidade de ter um profissional com essa habilitação nas organizações, auxiliando e criando soluções dentro e fora da empresa. O que nos leva a conclusão que a pedagogia possui um grande leque de oportunidades e espaços de trabalho e que basta que o pedagogo se qualifique de forma permanente para ocupar e contribuir com ambientes dentro e fora da escola.

Palavras-chave: Pedagogo empresarial. Atuação. Mercado de trabalho.

Abstract

The theme was chosen to show the performance of the pedagogue within the company because the pedagogue is a tool within the organization with capacity and extensive knowledge that helps you identify and make selections for the development of employees in the workspace. The business pedagogue has many functions within the company: intervene in the processes of recruitment, selection and training; use teaching techniques to work on vocational tests; intervening in conflicts, managing people, helping to improve and improve both in the personal life and in the life of the professional; contribute to the organization of the work environment, thus helping people and companies in the organization and conflicts that may arise; promote the professional growth of employees inside and outside the company. The objective of this work was to understand and analyze the functions, actions and actions of the business pedagogy within organizations. The methodologies used in this article were the bibliographic research and pedagogy of projects, used in the assembly of two training projects within a company. In

¹ Graduanda do curso de Pedagogia da FUCAMP/FACIHUS, Monte Carmelo – MG. E-mail: bruninharavena@gmail.com

developing this article we perceive the complexity of the functions of the business pedagogy and the need to have a professional with this qualification in organizations, helping and creating solutions inside and outside the company. This leads us to the conclusion that pedagogy has a wide range of opportunities and spaces of work and that it is enough that the pedagogue qualifies permanently to occupy and contribute with environments inside and outside the school.

Keywords: Business pedagogy. Acting. Job market.

Justificativa

O tema foi escolhido para mostrar a atuação do pedagogo dentro da empresa pois o pedagogo é uma ferramenta dentro da organização com capacidade e amplo conhecimento que o ajuda a identificar e realizar seleções para o desenvolvimento de funcionários no espaço de trabalho.

O pedagogo empresarial tem muitas funções dentro da empresa: intervir nos processos de recrutamento, seleção e treinamento; utilizar técnicas de ensino para trabalhar realizando testes vocacionais; intervir em conflitos, gestão de pessoas, ajudando a melhorar e aperfeiçoar tanto na vida pessoal quanto na vida do profissional; contribuir na organização do ambiente de trabalho, ajudando assim pessoas e empresa na organização e conflitos que possam surgir; promover o crescimento profissional dos colaboradores dentro e fora da empresa.

O Pedagogo tem em sua formação acadêmica toda uma bagagem necessária para transformar a prática educativa, onde quer que ela aconteça, em uma atividade intencional e eficaz, orientando-a, não só para alcançar os objetivos organizacionais, mas, sobretudo para as finalidades sociais e políticas da educação criando um conjunto de condições metodológicas e organizativas para viabilizá-la. (QUIRINO, 2005, p. 71).

Logo, com a ajuda do pedagogo é possível haver um aumento de satisfação dos trabalhadores, pois com a ajuda do profissional da educação eles podem esclarecer dúvidas e possuir uma segurança no que se quer, com testes e cursos realizados. Com essa formação de valores e a satisfação dos funcionários, o serviço é realizado com muito mais amor, empolgação e vontade, gerando mais lucro e visando sempre o crescimento organizacional, humano e intelectual do funcionário.

Eboli aponta que em na sociedade da informação e do conhecimento

Exige-se cada vez mais das pessoas, em todos os níveis hierárquicos, uma postura voltada ao autodesenvolvimento e à aprendizagem contínua. Para criar esse novo perfil as empresas precisarão implantar sistemas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, e não apenas a aquisição de conhecimento técnico e instrumental. (EBOLI, 2004, p. 37)

Cabe, portanto, ao pedagogo empresarial desenvolver atitudes, postura e habilidades do colaborador permitindo que o aumento do rendimento e da satisfação pessoal ao realizar suas tarefas dentro da empresa e levar esse conhecimento para fora da organização.

Objetivo geral

O objetivo deste trabalho foi perceber e analisar as funções, atuação e ações do pedagogo empresarial dentro das organizações.

Discussão bibliográfica

Para Ribeiro (2010) a pedagogia empresarial é caracterizada como uma das possibilidades de atuação e formação para um pedagogo sendo uma opção bastante recente, e que está vinculado a preparação e formação de pessoas na área de Recursos Humanos em empresas, porém nem sempre as empresas se preocupam com o desenvolvimento de seus funcionários que são, na verdade, o motivo do sucesso da empresa.

E neste caso a preocupação vem com uma demanda interna e externa ao mesmo tempo, para melhorar a formação e o desenvolvimento do profissional que ali está inserido, recebendo incentivos, que os motivem para a sua melhor operacionalização. Sendo assim a pedagogia empresarial existe para dar suporte para à estruturação das mudanças relacionadas à ampliação pessoal e empresarial.

O pedagogo que atua na empresa precisa ter sensibilidade suficiente para perceber quais estratégias podem ser usadas e em que circunstâncias para que não se desperdice tempo demais aplicando numerosos métodos e, com isso, percam – se de vista os propósitos tanto da formação quanto da própria empresa, ao planejar um programa de formação ou treinamento a seleção de métodos obedece ao princípio do desenvolvimento concomitante de competências técnicas e de relacionamento social. (RIBEIRO, 2010, p.24)

Segundo Lopes (2009) o pedagogo possui várias áreas de atuação e uma delas é a inserção de um profissional da educação dentro de uma empresa, sendo um estudioso das ações educativas que ocorrem na vida social, cultural e intelectual do sujeito inserido em uma sociedade na qual ele contribui para o desenvolvimento. Assim além do ambiente escolar o profissional educador pode atuar como formador, animador, instrutor, organizador, técnico, consultor, orientador, que desenvolve várias atividades pedagógicas em órgãos públicos e privados ligados à empresas, à cultura, aos serviços de saúde, alimentação dentre outras áreas. Para Lopes, a Pedagogia Empresarial procura favorecer uma aprendizagem significativa e o aperfeiçoamento do capital intelectual para o desenvolvimento de várias novas competências que possam atender com sucesso ao mercado de trabalho.

O Pedagogo tem em sua formação acadêmica toda uma bagagem necessária para transformar a prática educativa, onde quer que ela aconteça, em uma atividade intencional e eficaz, orientando-a, não só para alcançar os objetivos organizacionais, mas, sobretudo para as finalidades sociais e políticas da educação criando um conjunto de condições metodológicas e organizativas para viabilizá-la. (QUIRINO, 2005, p. 71)

Vivemos na era do conhecimento e da informação que trouxe uma nova visão em relação à educação dentro das empresas e, diante da acirrada competitividade, desenvolve as competências dos colaboradores, deixando de ser considerado custo e assumindo posição de destaque dentre as estratégias organizacionais. Para atingir resultados impactantes, as ações de educação corporativa devem estar alinhadas com as estratégias do negócio, e o Pedagogo deve participar ativamente de todo o processo de ensino-aprendizagem, isso é decorrente de que o mercado exige

cada vez mais das pessoas, em todos os níveis hierárquicos, uma postura voltada ao autodesenvolvimento e à aprendizagem contínua. Para criar esse novo perfil das empresas precisarão implantar sistemas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, e não apenas a aquisição de conhecimento técnico e instrumental. (EBOLI, 2004, p. 37).

A capacidade da empresa de adaptar-se às exigências do mercado depende da maneira como incentiva os seus funcionários a ir em busca do novo, de novas informações, a refletir e aplicar conhecimentos. Assim faz-se com que as empresas aumentem a sua percepção de que toda empresa precisa de seu capital humano para buscar inovações, e os aspectos intangíveis relacionados à Gestão de Pessoas ganham cada vez mais destaque.

O valor econômico de uma empresa é resultado da soma dos seus ativos tangíveis e intangíveis. Os ativos intangíveis em particular têm crescido em importância na formação desse valor. Uma evidência disso é o crescimento do índice valor de mercado sobre valor contábil (market-to-book ratio). Como bem observa Lev (2001), o índice valor de mercado sobre valor contábil das empresas americanas cresceu de 1 (um) (nos anos 80) para 6 (seis) (em 2001). Esse crescimento está relacionado à grande valorização do preço das ações nesses últimos anos. Essa valorização, por sua vez, pode ser derivada da crescente importância que os investidores passaram a atribuir aos ativos intangíveis como a marca, a inovação, os ativos humanos, entre outros. (KAYO et al., 2006, p. 74).

De acordo com Almeida e Costa (2017), o pedagogo está inserido dentro da empresa com o intuito de amenizar os problemas que muitas vezes são causados por falta de auxílio de um profissional que possa ajudar a solucionar esses problemas, como a falta de companheirismo, afeto, compreensão e, principalmente, a falta de diálogo, que fazem com que as pessoas se distanciam, ficando alienados em seus próprios mundos. Essa situação deve ser bem preocupante dentro de uma empresa que preze por seus funcionários. Os colaboradores necessitam perceber que o mundo está se tornando muito competitivo e que a excelência e novas competências são algumas das garantias do seu espaço e sucesso dentro da empresa.

Para que os colaboradores se integrem as exigências do mercado é necessário que a empresa invista na motivação desse funcionário. Chiavenato aponta que

O ser humano tem diferentes necessidades: os seres humanos são motivados por grande diversidade de necessidades. Um fator pode motivar o comportamento de uma pessoa hoje e pode não ter potência suficiente para determinar seu comportamento no dia seguinte. Por outro lado, o comportamento das pessoas é simultaneamente influenciado por um grande número de necessidades, que apresentam valências e quantidades diferentes (CHIAVENATO, 2002, p.163)

E é por esses motivos e muitos outros que a ajuda do pedagogo empresarial está entrando em cena para ajudar a amenizar e tentar solucionar atritos, trazendo várias situações e dinâmicas de grupos, diálogo, pesquisa, debates, enfim movimentos novos e diversificados para mudar e incentivar a rotina de quem passa horas dentro de um local realizando quase sempre as mesmas atividades. O objetivo é valorizar o trabalhador que precisa de reconhecimento e motivação para cada vez mais melhorar a sua rotina e o seu desempenho no que é feito.

Para Junqueira e Tavares (2017) as funções do pedagogo empresarial é auxiliar e ajudar empresas e funcionários pois os tempos modernos pedem soluções concretas de problemas e

situações que acontecem diariamente em locais de trabalho, assim não há mais lugar para que os empresários joguem a responsabilidade na escola por não preparar cidadãos competentes e prontos, assim como não há mais lugar para que a escola responsabilize os empresários por sugar a força de trabalho da população em nome do lucro. É hora de formar parcerias, tecer articulações para promover o ser humano, pois só o homem e seu conhecimento pode impulsionar o crescimento econômico e o bem-estar comum.

Sabemos que o avanço das áreas de atuação do profissional da educação vem se ampliando, e uma das áreas é a atuação desse profissional dentro de uma empresa acompanhando as mudanças de nossa sociedade, adequando os indivíduos, formando e desenvolvendo o ser humano para que este se posicione de forma positiva perante a realidade. Nesse mercado as organizações motivam os funcionários a buscar novos tipos de conhecimento, a desenvolver sua capacidade de comunicação e de convívio com fornecedores, clientes, colegas de trabalho, conduzindo também a experiências inéditas ao enfrentar situações agradáveis ou incômodas.

Com isso o pedagogo irá auxiliar a criar projetos e atividades para que consiga intervir com seus métodos e treinamentos para a melhoria do desenvolvimento pessoal e profissional de cada um, e é claro ajudando na economia da empresa pois um funcionário satisfeito é capaz de modificar sua empresa e contagiar a todos.

Metodologia

As metodologias utilizadas nesse artigo foram a pesquisa bibliográfica e pedagogia de projetos. A pesquisa bibliográfica foi feita em material impresso e online sobre o tema a fim de ser a base da parte teórica do artigo.

Prado (2017) aponta que a pedagogia de projetos está relacionada com o aprender de uma forma diferenciada, em um processo de produzir, questionar, pesquisar, pensar, interagir, realizar novas descobertas, compreensões e reconstrução de novos conhecimentos. Com isso o pedagogo deixa de ser o transmissor da verdade absoluta deixando de ser aquele que ensina somente por meio de informações, criando e proporcionando situações de aprendizagem em que os participantes por meio de aulas, palestras, atividades, participem com experiências, situações vividas, opiniões, dúvidas, etc. O pedagogo é o mediador das experiências, proporcionando espaços nos quais os integrantes possam encontrar sentido naquilo que está

sendo colocado e que estão aprendendo devido as relações criadas nas situações problemas a serem solucionadas.

O educador pode apontar diferentes áreas de conhecimento para os integrantes do projeto, direcionando os procedimentos que serão realizados, as soluções de problemas que serão propostos. Os conceitos sobre o aprender auxiliam o pedagogo a mediar as relações interpessoais, propondo atividades dinâmicas, sociais, valores, que façam com que os mesmos pensem sobre atitudes e se desenvolvam socialmente e criticamente.

A pedagogia de projetos é, assim, uma das metodologias que o pedagogo empresarial pode utilizar para propor atividades com diversos objetivos e metas que possam interessar a organização empresarial na qual está inserido.

Projeto de treinamento 1

Título: conviver em harmonia

O que será discutido: Será discutido sobre a forma de convivência e soluções de conflitos entre os colaboradores.

Quem será treinado: Colaboradores de um determinado setor ou departamento da empresa X

Quem irá treinar: Pedagoga da empresa.

Espaço de treinamento: Será realizado na sala de reuniões e treinamento da empresa.

Material necessário: vídeo, colheres de tamanhos diversos, bolas de ping pong, cesta de plástico, papel e canetas

Duração: 5 horas de atividades

Justificativa

O treinamento tem o intuito de promover a interação entre os funcionários, objetivando conhecer melhor seus colegas de trabalho para que possam evitar conflitos, situações nas quais aconteçam desentendimentos intensos e que colabore com o bem estar de todos, pois com um bom ambiente, com um clima leve o funcionário poderá produzir mais e se sentir satisfeito de fazer parte de uma equipe na qual passa a maior parte do tempo.

A convivência em grupo é uma relação que requer constante atenção para que os desentendimentos não gerem conflitos permanentes que possam diminuir o rendimento dos colaboradores dentro da empresa. Faz-se necessário criar e manter um ambiente no qual o respeito, a amizade, a cordialidade nas relações, a cooperação e o entrosamento sejam uma constante dentro e fora da organização.

Silva et al apontam que

A organização deve também assumir um compromisso maior com o colaborador, no sentido de promover sempre a construção do conhecimento, para que cada vez mais se possa melhorar o diálogo entre os níveis hierárquicos, devendo também criar oportunidades de se administrar, colocando aos colaboradores novos desafios e incentivar a ética moral, acompanhar mais de perto a realização de tarefas, dar feedback e incentivar o crescimento pessoal dentro das organizações. (SILVA et al., 2007, p. 9)

Dentro desse contexto a empresa X faz reuniões de treinamento com os setores ou departamentos de forma regular para propiciar aos colaboradores a oportunidade de desenvolver suas habilidades de interação interpessoal e conviver em harmonia nos grupos de trabalho.

Objetivo geral

Construir um ambiente de harmonia e convivência nos departamentos da empresa X.

Etapas do treinamento

Etapa 1: Vídeo motivador

A pedagoga empresarial deve receber os participantes com boas vindas e um café da manhã ou tarde dependendo do horário da reunião. Acomodar todos os participantes e iniciar as atividades com um vídeo motivador.

No youtube podem ser encontrados diversos vídeos como por exemplo:

Convivência em grupo. <https://www.youtube.com/watch?v=qxy7_KqxtsU>

Convivência. <<https://www.youtube.com/watch?v=u5651tdwyXo>>

Após o vídeo que deve ser sempre rápido (5 minutos no máximo), todos irão formar uma roda para que consigam se ver. A pedagoga deve direcionar a análise do vídeo apontando a importância da convivência harmoniosa no trabalho em equipe.

Etapa 2: Conhecendo o colega de trabalho

Depois pedir que cada um se apresente, neste caso todos já se conhecem, porém será uma apresentação individual, como se fosse a primeira vez em que se veem, servirá para quebrar o clima de tensão que possa estar sobre eles.

Cada indivíduo irá se apresentar, informando sua idade, cidade onde nasceu, onde mora, quantos anos tem, o que gosta de fazer nas horas de lazer, esporte que pratica, e o que mais lhe deixa feliz, será seguido a sequência do círculo até o último. Após essa primeira etapa serão separados em duplas para que seja realizado uma brincadeira de conhecimento, cada indivíduo irá fazer 6 perguntas sobre si mesmo para que a outra pessoa da dupla responda corretamente e vice-versa. Assim que todos finalizarem serão classificados os que tiverem acertado mais sobre o companheiro de trabalho, os vencedores irão receber uma premiação.

Etapa 3: Trabalhando em equipe

Apontar que conhecer o colega de trabalho facilita o trabalho em equipe e diminui os atritos. Propor que os colaboradores façam uma dinâmica que mostre a importância da colaboração de todos para que a equipe alcance seus objetivos.

Existem diversas dinâmicas que podem ser aplicadas nos treinamentos, vamos apontar a das Colheres cooperativas²:

Instruções: Dependendo do número de participantes, dividir ou não em equipes.

Os colaboradores deverão se posicionar em uma fila. A tarefa consiste em, através da colher que cada um receber, passar a bolinha do último membro da fila para o companheiro

² A dinâmica apresentada nesse treinamento foi parcialmente retirada de:

MARTINS, Gabriela de Brito et. al. **Jogos e dinâmicas de grupos com foco no trabalho em equipe:** desenvolvimento e integração dos indivíduos. Disponível em:

<<https://conhecimentosadm.webnode.com.br/news/jogos%20e%20dinâmicas%20de%20grupos%20com%20foco%20no%20trabalho%20em%20equipe:%20desenvolvimento%20e%20integração%20dos%20indivíduos/>>

Acesso em: 22 fev. 2017.

imediatamente a seguir, e assim sucessivamente, até que a bolinha chegue no primeiro da fila, que deverá colocá-la na cesta, também através da colher.

A meta é que os colaboradores consigam, em 3 minutos, fazer chegar até a cesta no mínimo 15 bolinhas. (O tempo e a quantidade pode sofrer variação de acordo com a quantidade de pessoas)

Regras: Cada equipe terá 05 minutos para treinar e criar uma estratégia antes do início da prova; Os colaboradores deverão estar em fila e quando começar a contagem do tempo não poderão trocar de posição, nem de tamanho da colher; As bolas somente poderão ser passadas através das colheres, que deverão estar na boca e, necessariamente, deverão ser passadas na ordem das pessoas na fila. Quando a bola estiver sendo passada não poderão segurar a colher; Se a bola cair no chão, volta para o final da fila.

Tempo de duração estimado: 30 minutos

Recursos: Bolas de ping-pong; Colheres de plástico de tamanhos diferentes; Cestas de plástico.

A equipe que conseguir colocar o maior número de bolinhas dentro da cesta no tempo estipulado será a vencedora e deve ganhar um prêmio.

A pedagoga empresarial deve apontar que sem a colaboração de cada um a equipe não conseguiria vencer o desafio e que, na vida real, todos devem se engajar para terem sucesso nos projetos que a empresa desenvolve.

Etapa 4: Construindo combinados para a convivência harmoniosa

Após a etapa 3 fazer uma pausa para o café (uns vinte minutos) e retornar para a etapa seguinte.

A pedagoga empresarial distribuirá folhas em branco a cada um para que possam dar suas ideias e sugestões para melhoria das relações da equipe, apontando o que poderia ser feito para ajudar a solucionar os problemas que existam e o que os deixam aborrecidos no cotidiano.

Será discutido verbalmente as sugestões e soluções, apontando que cada um pode ajudar a deixar o ambiente mais calmo no qual a convivência seja mais harmoniosa e respeitosa entre os colaboradores. É um momento no qual o indivíduo deve fazer uma reflexão de suas próprias atitudes conhecendo a si mesmo e tentar enxergar as dificuldades do outro para que ajudá-lo. Com essa atividade os colaboradores irão se entender melhor, construindo um lugar prazeroso

e satisfatório de se trabalhar, com pessoas que gostam e que se entendem, sabendo se comunicar claramente, sabendo ouvir mais e ter mais calma ao lidar com problemas e com as diferenças entre os colegas.

Para finalizar será oferecido um momento de distração com músicas, vídeos e café para que possam confraternizar, conversar e trocar ideias sobre diversos assuntos, e saírem da rotina.

Referências

SILVA, Danielly Magalhães da. et al. **Relacionamento interpessoal no contexto organizacional**. 2007 Disponível em: <http://www.convibra.com.br/2008/artigos/289_0.pdf> Acesso em: 22 fev. 2017.

MARTINS, Gabriela de Brito et. al. **Jogos e dinâmicas de grupos com foco no trabalho em equipe: desenvolvimento e integração dos indivíduos**. Disponível em: <<https://conhecimentosadm.webnode.com.br/news/jogos%20e%20din%C3%A2micas%20de%20grupos%20com%20foco%20no%20trabalho%20em%20equipe:%20desenvolvimento%20e%20integra%C3%A7%C3%A3o%20dos%20indiv%C3%ADduos/>> Acesso em: 22 fev. 2017.

Projeto de treinamento 2

Título: Economia e Sustentabilidade.

O que será discutido: Será proposto atividades que diminua gastos da empresa e ao mesmo tempo ajude ecologicamente o ambiente, transformando e formando funcionários conscientes.

Quem será treinado: Funcionários da empresa X.

Quem irá treinar: Pedagoga da empresa.

Espaço de treinamento: Será realizado em toda a empresa.

Material necessário: vídeo, cestos, torneiras, papéis, sensores....

Duração: O projeto é permanente e deve desenvolver atividades ao longo do ano.

Justificativa

O projeto tem o intuito de promover a conscientização de toda a empresa sobre a importância da preservação ambiental, diminuindo gastos, criando ideias e situações em que

seja reaproveitado todo material possível, evitando o aumento da quantidade de lixo produzido pela organização.

A cultura da sustentabilidade vem crescendo dentro das empresas a partir de formação de práticas sustentáveis, o intuito não é somente de cortar gastos na empresa mais também proporciona a formação de um vínculo com clientes e colaboradores, buscando novas ideias e valorizando atitudes que possam ajudar no desenvolvimento empresarial e pessoal sustentável de cada indivíduo que faça parte desse projeto.

Segundo Jacobi, “a noção de sustentabilidade implica, portanto, uma inter-relação necessária de justiça social, qualidade de vida, equilíbrio ambiental e a ruptura com o atual padrão de desenvolvimento.” (JACOBI, 1997, p. 387). Sendo assim, a sustentabilidade tem a função de promover uma relação social, que auxilia na qualidade de vida, na longevidade de recursos que são finitos, estimulando responsabilidades éticas de empresas e pessoas, dando importância também na economia empresarial e social promovendo uma educação ambiental a ser praticada fora também da instituição.

Dentro desse contexto a pedagoga empresarial irá reunir os colaboradores da empresa para que seja realizado uma apresentação das mudanças que serão realizadas, dando um mini curso de sustentabilidade, discutindo o projeto e colocando em prática ações que permitam que a empresa expresse sua responsabilidade socioambiental.

Objetivo geral

Promover a consciência ecológica dos colaboradores para que participem do projeto dentro e fora da organização.

Etapas do treinamento

Etapa 1: Apresentando o projeto aos colaboradores

O pedagogo irá realizar uma palestra na qual será apresentado o conceito de responsabilidade socioambiental e o que algumas empresas estão fazendo para diminuir seus impactos sobre o meio ambiente, poluição e desperdícios que ocorrem diariamente não somente nas empresas mais também em suas casas.

A palestra irá começar com vídeos explicativos e incentivadores que possam informar aos colaboradores sobre o tema da sustentabilidade na empresa. Existem inúmeros vídeos a disposição e o pedagogo empresarial deve fazer uma seleção, dando preferencia a vídeos de curta duração e que tratem do assunto. Sugerimos a seguinte ordem:

Fique Sabendo - 5Rs da Educação Ambiental - TV Escola. Disponível em:

<<https://www.youtube.com/watch?v=LKJM3DCmraM>>

Empresa multinacional implanta projeto para redução de resíduos no meio ambiente.

Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=yCntOqRJPC4>>

Empresas Sustentáveis - Economia Verde. Disponível em:

<<https://www.youtube.com/watch?v=zibssvX0rZk>>

Após os vídeos discutir com os colaboradores quais ações de sustentabilidade poderiam ser tomadas pela empresa para reduzir o lixo, economizar energia e água. Depois distribuir panfletos demonstrativos, com várias dicas e ideias a serem utilizadas no espaço de trabalho e em casa. Existem diversas cartilhas disponíveis na internet, que podem ser impressas e entregues aos colaboradores ou a empresa pode criar a sua.

Etapa 2: Caixa de sugestões

Pedir para que os colaboradores escrevam suas sugestões e as coloquem na Caixa de sugestões para uma empresa sustentável. As sugestões devem ser analisadas pela administração da empresa para serem colocadas em prática na forma de um projeto permanente para os colaboradores.

Etapa 3: Colocando em prática as sugestões para uma empresa sustentável

Essa etapa tem dois momentos diferentes que envolvem ações de curto prazo e de médio e longo prazo. Todas devem ser apresentadas aos colaboradores que serão incentivados a participar.

- a) Ações de curto prazo. São aquelas que não envolvem reformas ou investimentos de auto custo e que podem ser implementadas imediatamente na empresa. Essas ações devem ser antecedidas de motivação e incentivo à participação.

1. Cestos seletivos de lixo: colocação de lixeiras de coleta seletiva nas dependências da empresa para que seja feita a separação dos resíduos e, posterior destinação a cooperativas de reciclagem do material. A organização pode propor que o lucro com a venda de todo o material reciclado da empresa seja dividido entre os colaboradores ou doado para uma ONG da escolha dos funcionários.

Para que a seleção de lixo seja eficaz é necessário afixar cartazes explicativos e incentivar os colaboradores a selecionar o lixo reciclável. A empresa pode, inclusive, incentivar os funcionários a trazer garrafas pet ou outros materiais de casa para serem enviados para a reciclagem.

Veja abaixo quais os tipos de lixo que podem ser reciclados:

VIDROS	PLÁSTICOS	METAIS	PAPÉIS
ESPELHOS COPOS GARRAFAS FRASCOS EM GERAL POTES DE PRODUTOS CRISTAIS LÂMPADAS CERÂMICAS PORCELANAS VIDROS DE JANELAS E AUTOMÓVEIS TUBOS DE TVS E MONITORES	SACOLA PLÁSTICA CD'S E DVD'S DISQUETES EMBALAGENS GARRAFAS PET CANOS E TUBOS PLÁSTICOS EM GERAL	LATAS DE ALUMÍNIO TAMPAS DE GARRAFA EMBALAGENS METÁLICAS CLIPES E GRAMPPOS ESPONJA DE AÇO TACHINHAS PREGOS E PARAFUSOS	PAPÉIS EM GERAL PAPELÕES JORNAIS REVISTAS CADERNOS E LIVROS CARTÕES FOTOS E FITAS CARTOLINAS PAPÉIS PLASTIFICADOS

TEMPO DE DECOMPOSIÇÃO

1 MILHÃO DE ANOS	30 A 100 ANOS	100 ANOS	3 MESES A 5 ANOS
-------------------------	----------------------	-----------------	-------------------------

Imagem ilustrativa. Disponível em: <<https://www.levebemdelivery.com.br/voce-lava-seu-lixo-reciclavel/>> Acesso em: 04 mar. 2018.

2. Garrafas e copos individuais: diminuir o consumo de copos descartáveis de água e café na empresa, incentivando o colaborador a ter sua garrafa e copo individual. Essa ação simples diminui a compra de material não reutilizável e de lixo plástico. Essa atitude deve ser incentivada com campanhas educativas junto aos colaboradores.

3. Reutilização do verso do papel para impressões internas: Nessa ação os colaboradores seriam incentivados a reutilizar o verso das folhas impressas para economizar material e diminuir a quantidade de papel jogado no lixo. Outra opção é fazer blocos de rascunho com as folhas de papel. O importante é usar frente e verso e só depois descartar para a reciclagem.

b) Ações de médio e longo prazo: demandam reformas e custos. Devem ser discutidas com os colaboradores e também ser alvo de incentivo para adesão do colaborador.

1. Torneiras inteligentes, secadores de mão e descargas: As torneiras ajudariam a economizar a água pois tem um tempo determinado para ficar ligadas e com jato de água suficiente para a atividade prevista. O uso de torneiras inteligentes, juntamente com secadores de mão com jatos de ar, auxiliam na economia de água e papel. A troca das descargas dos vasos sanitários por modelos mais econômicos e modernos gera economia de água.

2. Reutilização da água: A reutilização da água recolhida da chuva para lavagem de chão e regar plantas gera economia para a organização e para o meio ambiente. Existem sistemas de coleta inovadores, razoavelmente baratos e ecológicos. A organização deve consultar um especialista para saber qual sistema é o mais indicado para suas necessidades.

3. Utilização de luzes sensoras: As luzes modernas, com sensores de movimento, permitem que o ambiente receba luz apenas quando tem pessoas passando, o que economiza energia. Nos espaços onde não for possível instalar lâmpadas sensoras, trocar as existentes por lâmpadas de led que são mais econômicas e duráveis.

Referências

JACOBI, P. et al. (orgs.). **Educação, meio ambiente e cidadania**: reflexões e experiências. São Paulo: SMA, 1998.

Considerações finais

O pedagogo empresarial tem um papel fundamental dentro de uma empresa, pois ele é um profissional capacitado para promover a aprendizagem contínua dos colaboradores, auxiliar na resolução de problemas de relacionamento, eficiência e convivência, com atividades interativas e criativas solucionando conflitos. Também pode realizar atividades que ajudem os colaboradores no auto conhecimento, os incentivando a cumprir as metas e os deixando satisfeitos com apoio e inovação no ambiente corporativo. O incentivo e o reconhecimento individuais melhoram o rendimento e qualidade de vida nas organizações. Outra vertente de atuação do pedagogo empresarial é auxiliar na criação e implantação de projetos que visem a melhoria da empresa tanto para a economia e conforto de todos como para ajudar o meio ambiente.

Ao desenvolver esse artigo percebemos a complexidade das funções do pedagogo empresarial e a necessidade de ter um profissional com essa habilitação nas organizações, auxiliando e criando soluções dentro e fora da empresa. O que nos leva a conclusão que a pedagogia possui um grande leque de oportunidades e espaços de trabalho e que basta que o pedagogo se qualifique de forma permanente para ocupar e contribuir com ambientes dentro e fora da escola.

Referências

ALMEIDA, Luciana Inez Seehaber; COSTA, Gisele Maria Tonin da. **Pedagogia empresarial: A importância da valorização humana na empresa.** Disponível em: <http://www.ideal.com.br/getulio/restrito/upload/revistasartigos/47_1.pdf> Acesso em: 27 out. 2017.

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

EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil: Mitos e verdades.** São Paulo: Gente, 2004.

JUNQUEIRA, Eliana Silva Vieira; TAVARES, Helenice Maria Tavares. **Pedagogia empresarial: uma função técnica ou ideológica?** Disponível em: <http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv1n1/5_Pedagogia_empresarial.pdf> Acesso em: 28 out. 2017.

KAYO, E. K. et al. **Ativos intangíveis, ciclo de vida e criação de valor.** Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 10, n. 3, set. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552006000300005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24 out. 2017.

LOPES, Izolda (org). **Pedagogia Empresarial**: formas e contextos de atuação. 3º Edição. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2009.

PRADO, Maria Elisabette Brisola Brito. **Pedagogia de projetos**: fundamentos e implicações. Disponível em:

<http://www.virtual.ufc.br/cursouca/modulo_4_projetos/conteudo/unidade_1/Eixo1-Texto18.pdf> Acesso em: 10 out. 2017.

QUIRINO, Raquel. **Saberes do pedagogo para a prática educativa nas organizações empresariais**. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte: CEFET-MG, 2005.

RIBEIRO, Amélia Escoto do Amaral. **Pedagogia empresarial**: atuação do pedagogo na empresa. 6. ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.