

Pedagogia empresarial: a importância e os benefícios do pedagogo em âmbito hospitalar

SOARES, Denise Rodrigues (deniserodriguessoares@hotmail.com)
ZAGUE, Lindsey Sabrina Vecchi (lindseyvecchi@hotmail.com)
ABRANCHES, Maria Alice (mariaaliceabanches@hotmail.com)

Curso de Pedagogia
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá
Dezembro/2016

Resumo

O presente artigo trata da importância e dos benefícios da atuação do pedagogo empresarial em âmbito hospitalar. Considerando as rápidas mudanças que vêm ocorrendo na contemporaneidade faz-se necessário que o profissional pedagogo acompanhe essa evolução e atue em diferentes áreas, transcendendo a sala de aula, e coloque em prática sua formação contribuindo para que a educação ocorra em suas diversas modalidades. Atualmente a empresa é um campo promissor para este profissional. Com o intuito de compreender a atuação pedagógica na área administrativa de um hospital, o objetivo desta pesquisa é verificar quais os benefícios e a relevância desse trabalho, além de apresentar a legislação que ampara atuação deste profissional na empresa, conhecer o setor em que atua, relatar seu papel e citar os benefícios do mesmo em âmbito hospitalar. Através de uma entrevista realizada em um hospital de câncer, no município de Muriaé- MG, com a pedagoga empresarial do setor - Centro de Educação Corporativa -, foi possível analisar a credibilidade e a qualidade que se atribui ao trabalho da empresa que se preocupa com a educação no desenvolvimento do seu trabalho. Os resultados encontrados indicam que é imprescindível a ação do pedagogo empresarial na maior instituição oncológica da Zona da Mata mineira, haja vista que o trabalho reflete em todos os setores do hospital e é tido como exemplo para outras instituições. Evidencia-se que quanto mais a empresa se preocupa com a educação, mais preparada se encontra para lidar com o público que atende.

Palavras-chave: Pedagogia. Pedagogia Empresarial. Âmbito hospitalar.

Abstract

This article deals with the importance and benefits of the performance of the business pedagogy in a hospital setting. Considering the rapid changes that have been taking place in the contemporary world, it is necessary for the pedagogical professional to follow this evolution and to act in different areas, transcending the classroom, and put into practice their training, contributing to the education taking place in its various modalities. Currently the company is a promising field for this professional. In order to understand the pedagogical performance in a hospital's administrative area, the objective of this research is to verify the benefits and relevance of this work, besides presenting the legislation that supports this professional's performance in the company, knowing the sector in which it operates, Report its role and cite the benefits of it in the hospital. Through an interview conducted at a cancer hospital in Muriaé-MG, with the business pedagogy of the sector - Corporate Education Center -, it was possible to analyze the credibility and quality attributed to the work of the company that cares about Education in the development of their work. The results indicate that the action of the business educator in the largest oncological institution in the Zona da Mata, Minas Gerais, is essential, considering that the work reflects in all sectors of the hospital and is an example for other institutions. It is clear that the more the company cares about education, the more prepared it is to deal with the audience it serves.

Keywords: Pedagogy. Business Pedagogy. Hospital scope.

1. Introdução

A amplitude e o trabalho do profissional pedagogo vêm se expandindo ao longo dos anos, porém, essa área de atuação esteve durante muito tempo voltada apenas à sala de aula, o que gerou a errônea ideia de que essa era a única função desse profissional.

Considerando as mudanças que vem ocorrendo de forma acelerada no mundo contemporâneo é preciso que as funções do pedagogo acompanhem esta evolução e que ele possa atuar nas diversas áreas colocando em prática os conhecimentos adquiridos em seu processo de formação, destacando que:

A Pedagogia é o campo do conhecimento científico que se ocupa do estudo sistemático da educação em suas várias modalidades, e da prática educativa concreta, que se realiza em todos os aspectos que formam uma sociedade (ações educativas). (LOPES, 2009, p.21).

A partir do entendimento das áreas de atuação do pedagogo, Lopes (2009, p. 18) afirma que na vida do sujeito a educação acontece a todo tempo e em todos os espaços, podendo ela ser caracterizada como “formal”, quando ocorre nas instituições de educação sistematizada, a qual cumpre um planejamento e programa curricular, obedecendo a uma sequência convencional; “informal” quando se dá pela integração entre as pessoas e o meio, compreendendo um processo despretensioso e involuntário. Existe, ainda, a educação “não formal” quando possui um grau de sistematização flexível, com propostas pedagógicas mais abertas e não convencionais.

Diante do exposto, é possível compreender os desdobramentos do trabalho do pedagogo no interior das empresas e a necessidade da atuação deste para adequação do trabalhador às propostas e formas de gestão das indústrias, bem como às necessidades do mundo contemporâneo. Neste contexto, o objetivo desta pesquisa é compreender a importância do pedagogo empresarial no âmbito da administração hospitalar, neste caso, no município de Muriaé MG.

Conforme explica Lopes (2009), a ciência Pedagogia se ocupa da educação formal a fim de contribuir com a construção de uma sociedade, assim como cuida também dos processos de produção intelectual, porém, estes mudam constantemente, como também alteram as relações humanas que sustentam o convívio dentro das instituições.

Neste caso, faz-se necessário compreender a Pedagogia Empresarial que é considerada tão importante frente à exigência e complexidade do mundo empresarial. Conceitua-se Pedagogia Empresarial como

[...] um ramo da Pedagogia que se ocupa em delinear frentes para que ocorra o desenvolvimento dos profissionais, como um diferencial entre as empresas. Ela procura favorecer uma aprendizagem significativa e o aperfeiçoamento do capital intelectual (produto da Pedagogia Empresarial) para o desenvolvimento de novas competências que atendam ao mercado de trabalho. Isso tudo aliado às competências dos profissionais da área administrativa e psicológica. (LOPES, 2009, p. 32).

Ao compreender os conceitos de Pedagogia e Pedagogia Empresarial e sua importância para a educação e para a sociedade, pretende-se com este trabalho apresentar a legislação que ampara a atuação deste profissional na empresa; conhecer o setor em que atua; relatar o papel do pedagogo empresarial e citar os benefícios do mesmo no âmbito hospitalar.

O que deve se levar em consideração neste estudo é a necessidade de ter clareza da importância e do preparo deste profissional para atuar com questões administrativas em área hospitalar, considerando que o pedagogo é capacitado para trabalhar nesse espaço, além das possibilidades da abertura de campo de trabalho no contexto empresarial.

Acredita-se que essa pesquisa se justifica dada a importância de compreender os benefícios que este profissional tende a desenvolver junto ao Recursos Humanos dentro da instituição. Também considerar que a possível falta de contratação de pedagogos nos demais hospitais do município de Muriaé MG, é devido à falta de informação das empresas quanto a capacitação destes não apenas para o trabalho docente, além do custo adicional da admissão desse profissional, e ainda desconhecer a importância do pedagogo empresarial.

2. Referencial Teórico

A ampliação do campo de atuação da Pedagogia é crescente, e a saída do pedagogo da sala de aula em busca de novos espaços torna-se cada vez mais frequente. A educação ocorre em todos os lugares e as empresas são um promissor campo de atuação do pedagogo na atualidade.

[...] a pedagogia transpassa a barreira de ser classificada apenas como um curso, já que ela antes de tudo é um campo científico, que seu profissional pode atuar ou não diretamente na escola, amparado pela natureza constituída no curso de Pedagogia que perpassam pela prática educacional e a formação humana. Libâneo (2006 apud ANDRADE e CUNHA, 2014, p.2).

Segundo Claro e Torres (2012), a relevância da Pedagogia no âmbito empresarial vem se expandindo, e isso se dá devido ao aumento da competitividade da sociedade globalizada, o que conduz as empresas a se adequarem aos novos moldes exigidos pela mesma.

Nessa perspectiva, esta pesquisa pretende analisar a importância da presença do pedagogo empresarial em um hospital oncológico, no município de Muriaé MG, com relação ao seu desempenho, suas funções, sua importância, e os benefícios oriundos da contratação deste profissional.

Lopes (2009), explica que no período da Revolução Industrial o trabalhador era um sujeito alienado em relação à função desempenhada, em que o trabalho era mecânico e não havia conhecimento do todo. Hoje, na contemporaneidade, critica-se a mecanização na indústria. Na atualidade, estes trabalhadores precisam ser

profissionais polivalentes, com iniciativas, empreendedores, atuantes, que estão sempre se atualizando [...] É aí que entra o pedagogo empresarial, profissional capacitado para desenvolver nas empresas e no trabalhador essas necessidades. Para lidar com o mercado de trabalho em que antigos valores, com experiência e titularização, foram postergados, o profissional de hoje precisa estar sempre se atualizando. A obsolescência intelectual talvez seja o maior risco de qualquer profissional em todos os ramos de negócios. (LOPES, 2009, p.25-26).

Para falar de Pedagogia Empresarial também é preciso entender que, como abordam Junqueira e Tavares (2009), na contemporaneidade o indivíduo precisa estar preparado para se deparar com diferentes realidades, e é papel do conhecimento no processo educativo tornar esse mesmo indivíduo hábil para tal.

O capitalismo ainda exerce grande influência sobre o comportamento humano, os valores por vezes estão em detrimento à necessidade de aquisição de bens materiais, e uma das funções da educação é valorizar a necessidade da demanda atual de priorizar o conhecimento, viabilizar caminhos para que se desenvolva habilidades e competências individuais e coletivas, atendendo a um dos papéis da educação de preparar o ser humano para encarar as situações diárias.

Ainda nessa mesma perspectiva, Abrantes (2009), também disserta acerca da valorização do capital intelectual, da utilidade de se aprender a aprender dentro das empresas, ou seja, conduzir o sujeito a ter bons resultados mesmo que exija dele constantes mudanças, uma vez que estas acontecem com muita frequência e os bons resultados de hoje não são garantias de resultados positivos posteriormente. Portanto, é preciso preparo, além de considerar a relevância da organização e, para que ela ocorra, o pedagogo precisa considerar a interação entre a Pedagogia e a empresa e pautar sua atuação nas seguintes responsabilidades:

- Conhecer e encontrar soluções práticas para questões que envolvem a otimização da produtividade das pessoas humanas – objetivo de toda empresa; conhecer a trabalhar na direção dos objetivos particulares e sociais da Empresa;
- Conduzir com atividades práticas, as pessoas que trabalham na Empresa – dirigentes e funcionários – na direção dos objetivos humanos, bem como os definidos pela Empresa; promover as condições e atividades práticas – treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões, etc. – necessárias ao desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente (processo educativo), objetivando otimizar a produtividade pessoal;
- Aconselhar 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 pedagógicas que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade. Holtz (2006 apud SOUZA, 2012, p.6).

Na mesma linha de pensamento, Lopes (2009) explica que é de suma importância preocupar-se com o capital intelectual do sujeito, e não mais apenas com o lucro. Investir no aprimoramento do funcionário, qualificando-o e com o intuito de formar equipes preparadas e motivadas para o trabalho na empresa.

Ribeiro (2003), pressupõe que para que ocorra à organização na Pedagogia Empresarial há dois paradigmas: o funcionalista e o interpretativo, sendo um aquele que se preocupa com o funcionamento da instituição de forma mecanizada, valorizando apenas o que o sujeito pode produzir, e o outro leva em consideração a subjetividade e organiza o trabalho considerando quem são os sujeitos que o realiza, respectivamente. Segundo a autora, o ideal para a Pedagogia Empresarial é o interpretativo por valorizar o trabalhador e não apenas o trabalho, não colocando a pessoa em detrimento à produção.

Segundo Lopes (2009), para compreender uma das principais razões da necessidade do pedagogo na empresa, entende-se que profissionais, independente dos cargos desempenhados, por pessoas da administração até a produção, podem apresentar déficits em todas as áreas do

desenvolvimento: cognitivo, motor, social, afetivo, espacial, lógico. E isso se dá quando falta estrutura. Consequentemente, faz-se necessário o acompanhamento destes profissionais para elevar o nível de aprendizagem.

Uma das hipóteses deste estudo está relacionada à falta de informação do empresário quanto à necessidade e a importância da presença do pedagogo dentro das empresas. Ribeiro (2003), justifica essa necessidade explicando que o intuito é o aprimoramento e a organização da empresa, especialmente em Recursos Humanos, que é quem planeja e orienta o trabalho, sendo a área mais importante, no que se refere a qualidade do desempenho profissional e pessoal de todos os sujeitos envolvidos. Portanto, é imprescindível ter um olhar atento à formação do pedagogo, que é quem deve estar capacitado e se responsabilizar pelos objetivos exigidos pela empresa.

Contrário a isso, Santos, Oliveira e Batista (2015), destacam que o pedagogo ainda tem seu processo de formação muito focado na docência e não se atenta muito às outras áreas possíveis, não considerando, por vezes, que o mercado de trabalho vem se expandindo e este profissional é capacitado para tal função. Acerca da necessidade da compreensão desses profissionais julga-se necessário saber que

Nesse contexto de valorização da educação e de estímulo ao desenvolvimento profissional das pessoas que surge a figura do pedagogo empresarial, que vem, aos poucos, se inserindo nos ambientes organizacionais. Porém, ao procurar leituras específicas referentes ao tema, se encontram ainda muitas dificuldades, informações e conhecimentos sobre a atuação deste profissional nas organizações, que se denominam também como contextos não escolares, são ainda pouco encontrados nas literaturas que tem como objeto a educação. (SOUZA, 2012, p.1-2).

Com base na expansão de sua área de atuação, o pedagogo pode e deve se interessar por outros âmbitos além do escolar, estudar, realizar projetos, pressupondo novos caminhos, e entre eles, como organizar uma empresa e quais estratégias pedagógicas utilizar. Sobre essa concepção afirma-se que:

O pedagogo hoje é um profissional datado de um novo instrumento para o desenvolvimento nas organizações com o propósito de ajustar as falhas, pensar estrategicamente, ter habilidade para as relações humanas. Diante deste contexto, o pedagogo direcionará o indivíduo na tarefa à qual ele melhor se adapta, ajustando o aproveitamento de suas qualidades, auxiliando no desenvolvimento das competências e habilidades de cada indivíduo, para que cada profissional saiba lidar com várias demandas e culturas organizacionais. (SANTOS, OLIVEIRA, BATISTA, 2015, p. 4).

Portanto, os autores, compreendem que a formação pedagógica deve ser com o intuito de preparar o profissional para trabalhar por diferentes métodos, buscando formas e caminhos para que o conhecimento seja construído, assimilado, em diferentes espaços, e a máxima seja a formação humana.

Ainda sobre a novidade que é a presença do pedagogo na empresa, considerando que há muitos empresários que desconhecem a capacitação desse profissional para atuar nesse âmbito empresarial, ou até mesmo do próprio pedagogo que focaliza sua profissão apenas no espaço escolar ressalta-se que:

A consciência que vem se desenvolvendo sobre a importância do Pedagogo nas empresas ganha força graças ao novo contexto de intensa competitividade global que levou as empresas a adaptarem suas estruturas e seus modelos de gestão, ficando mais enxutas, flexíveis, delegando maiores responsabilidades aos colaboradores e, consequentemente, tendo de aumentar o leque de competências individuais e organizacionais para sobreviver no mercado. (CLARO, TORRES, 2012, p.2).

Os mesmos ainda esclarecem que nessa preocupação de formar hoje um profissional integralmente, considerando diferentes aspectos sejam eles sociais, cognitivos, psíquicos e emocionais, o êxito do processo de ensino aprendizagem dependerá diretamente da competência do pedagogo e das diferentes estratégias utilizadas em seu trabalho. O que ele ensina precisa sempre condizer com quem aprende.

Segundo Ferreira (2011), o objetivo do curso de Pedagogia é formar profissionais capacitados para atuar em diversas áreas, entre elas o setor de Recursos Humanos (RH), e que estes busquem organizar a empresa afim de que haja funcionários estimulados, ou seja, que aconteça um trabalho preocupado em tornar as pessoas ali presentes, dispostas a fazer um bom trabalho, o que é benefício para o mesmo e para a instituição. E que, além disto, eles consigam acompanhar as constantes mudanças do mundo tornando-se críticos, reflexivos, e desenvolvendo-se sempre mais com base em suas competências. O pedagogo é o fio condutor do conhecimento, ele é quem tem a intenção de otimizar a realização do trabalho como um todo na indústria, para tanto é preciso entender que:

A empresa busca a mudança constante no comportamento de seus colaboradores, por diversas formas, melhor mão de obra, para que o processo de funcionamento não perca seu real objetivo, quais sejam: uma boa produtividade, em função de maior faturamento. Para que isso ocorra, a procura por profissionais com foco em provocar a mudança, seja ela por meio de cursos ou até mesmo através de dinâmicas onde o

aprendizado possa ser atingido. É necessário treinar para se obter o mais eficiente desempenho profissional dos colaboradores, buscar maior engajamento para alcançar os objetivos da empresa, com o desenvolvimento profissional. (FERREIRA, 2011, p.2).

A não contratação do profissional pedagogo, possivelmente, também se justifica pelo custo adicional que o contratante teria em acrescentá-lo ao quadro de funcionários, talvez isto aconteça pelo pouco conhecimento que estes têm sobre a formação e a importância do mesmo no âmbito empresarial. Mesmo significando maiores gastos, e sem a certeza de um retorno imediato, destaca-se que

[...] para haver um crescimento coletivo se faz necessário trabalhar o desenvolvimento individual para que este possa usufruir de todas as suas capacidades. Este seria o espaço reservado ao trabalho pedagógico. Porém, percebemos que muitas empresas não se interessam por tal ação, já que consideram o aumento do custo, sem refletir sobre os benefícios que o profissional poderia adquirir e trazer ao empreendimento. (OLIVEIRA, BATISTA, SANTOS, 2015, p.2).

Ainda nessa perspectiva de crescimento coletivo, dentre as questões mais importantes a se desenvolver com os funcionários, Lopes (2009) explicita três denominando-as como CHA: conhecimento, habilidade e atitude além do SSS: saber, satisfação e sagrado. Estas estão voltados à preocupação de motivação do trabalho, considerando que o diferencial das empresas se faz com sujeitos que trabalham satisfeitos, resultando no bem-estar pessoal e num maior rendimento produtivo.

O trabalho do pedagogo no espaço empresarial precisa acima de tudo considerar a individualidade de cada sujeito com quem ele realiza seu ofício. Portanto, é preciso ter um olhar atento, preocupar-se em conhecê-lo bem, saber o que o estimula, se há alguma insatisfação, encontrar as raízes de tal e reverter esse sentimento, ter muito cuidado em elevar a autoestima das pessoas. Ser sensível ao ser humano que ali se apresenta e jamais generalizar, cada um é um, e embora o coletivo seja extremamente importante, ele é formado por singularidades. Por conseguinte

É preciso estudo e observações cuidadosas do que está acontecendo dentro da empresa e entender o seu sistema de funcionalidade e se existe um desequilíbrio. Tal diagnóstico requer do Pedagogo Empresarial perspicácia, observação, envolvimento,

criatividade e desejo efetivo pela descoberta dos pontos de melhoria dentro da organização. (FERREIRA, 2011, p.5).

Portanto, é primordial a qualificação desses profissionais com formação pedagógica, para que eles acompanhem a demanda empresarial, atinjam os objetivos preestabelecidos, contribuam com o alcance do lucro esperado e, sobretudo que os funcionários se sintam satisfeitos com seu trabalho. E em todo esse processo de construção do saber, o pedagogo precisa discernir que

os conhecimentos gerais proporcionados pelos cursos de Pedagogia são fundamentais para que o pedagogo desempenhe bem a sua função nas empresas. Sua formação é fundamentada pelos recursos auxiliares de ensino, pelo processo de ensino-aprendizagem, avaliação de programas, didática, elaboração de projetos. Porém, além desses pré-requisitos, outros se fazem necessários para uma boa atuação profissional. O pedagogo empresarial precisa de uma formação filosófica, humanística e técnica sólida, que deve incluir disciplinas como: Didática Aplicada ao Treinamento, Jogos e Simulações Empresariais, Administração do Conhecimento, Ética nas Organizações, Comportamento Humano nas Organizações, Cultura e Mudança nas Organizações, Desenvolvimento Organizacional e Avaliação do Desempenho. Ribeiro (2003 apud SOUZA, 2012, p. 5).

Segundo Souza (2012), é fundamental que o pedagogo conheça a si mesmo, e entenda qual a sua perspectiva de formação humana. Além de sua graduação, este precisa ter base de gestão, qualificar-se quanto ao processo de organização, habilitar-se para realizar treinamentos, construir projetos, com o intuito de alcançar os objetivos estipulados.

Percebe-se que a Pedagogia Empresarial é um campo novo e muitos empresários e pesquisadores não sabem muito a respeito da função, da necessidade e da importância dessa nova área de atuação. Portanto, o objetivo deste trabalho é buscar apresentar a legislação dessa ampliação da função do profissional especializado, a organização das empresas, bem como conhecer os setores onde o pedagogo atua dentro da empresa.

3. Metodologia

A presente pesquisa é de cunho qualitativo, descritiva, de natureza empírica e quanto aos procedimentos se caracteriza como pesquisa de campo.

De acordo com Sampiere (2006), qualitativa porque se trata de uma observação participante, de conhecer e explorar todos os aspectos do ambiente que está sendo estudado: as atividades, as questões sociais, a cultura, compreender como se dá a relação entre as pessoas, ou seja, ter uma visão das experiências humanas, que ele assim a define:

Classifica-se também como pesquisa de nível descritivo e como explica Andrade (2010), neste caso há observação, registro, análise e interpretação de dados e situações, porém, sem interferência do pesquisador.

A natureza empírica da pesquisa de acordo com Barros e Lehfeld (2014, p. 33) está “relacionada ao levantamento de dados empíricos para a comprovação ou não de uma hipótese” e Andrade (2010), entende a pesquisa de campo como a que se desenvolve especialmente na área da Ciências Sociais, e não tem a finalidade de reproduzir conhecimento e sim construir novos. Portanto,

vale lembrar que as denominações “pesquisa de laboratório” e “pesquisa de campo” não se referem ao tipo ou às características da pesquisa, mas ao ambiente em que elas são realizadas. A pesquisa de campo é assim denominada porque a coleta de dados é efetuada “em campo”, onde ocorrem espontaneamente os fenômenos, uma vez que não há interferência do pesquisador sobre eles. (ANDRADE, 2010, p.115).

O universo desta pesquisa é o município de Muriaé- MG e a população os três hospitais desta cidade. A amostra deste estudo é o único hospital oncológico do município, tendo como fator de exclusão os dois hospitais que não possuem o pedagogo em seu quadro de funcionários, e o fator de inclusão aquele que possui a pedagoga empresarial. A presença do pedagogo na instituição hospitalar possibilita compreender a amplitude do trabalho desse profissional além da sala de aula, e as vantagens de tê-lo na empresa.

Em um primeiro momento foi solicitada autorização para pesquisa via telefonema. Em seguida, a entrevista foi agendada via e-mail. Na data marcada a mesma foi realizada na instituição, no município de Muriaé, junto à pedagoga, e esta teve aproximadamente uma hora de duração.

O TCL - Termo de livre consentimento (Anexo 1) foi assinado na mesma data.

Para a coleta de dados, o instrumento utilizado foi uma entrevista (Anexo 2) que se caracteriza como

[...] um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para coleta de

dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social. (MARKONI e LAKATOS, 2010, p.178).

A entrevista foi gravada com autorização da pedagoga, e os dados fornecidos foram fielmente transcritos e posteriormente analisados para a estruturação do trabalho.

Após a entrevista, a profissional convidou as pesquisadoras a conhecer o setor da Educação Corporativa (no qual a pedagoga atua) e a ala infantil do hospital, inclusive a brinquedoteca.

Este artigo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Fundação Presidente Antônio Carlos, através da Plataforma Brasil, sendo respeitados os procedimentos bioéticos, propostos pela Comissão Nacional de Saúde (Resolução CNS nº466 de 12/12/12).

4. Resultados e Discussão

O universo dessa pesquisa é o município de Muriaé MG, situado na Zona da Mata Mineira. A cidade possui três hospitais, sendo um deles de atendimento exclusivamente oncológico, o qual tem em seu quadro de funcionários o pedagogo empresarial.

Os dados desta pesquisa foram obtidos por meio de entrevista com a pedagoga empresarial, por questões éticas, denominada como PE, realizada em um hospital oncológico, no município de Muriaé MG, a fim de compreender o funcionamento do trabalho desta profissional em âmbito hospitalar, e verificar quais os benefícios dessa atuação e sua importância.

A PE é formada em Pedagogia e pós-graduada em Pedagogia Empresarial e explica que seu interesse pela área nasceu quando a vaga para o trabalho no hospital foi divulgada e ela viu a necessidade de se especializar para atuar como tal, pois até então só havia trabalhado em escolas e na Superintendência Regional de Ensino no município de Muriaé, exercendo a função de inspetora escolar.

O setor em que ela atua hoje é chamado de Centro de Educação Corporativa - CEC, antes denominado de Treinamento e Desenvolvimento. E destaca que

“[...] O pedagogo na empresa e em outras instituições, eles atuam na área de Gestão de Pessoas, né? E é um campo muito bom para essa nossa área, que é a Pedagogia, porque a educação ela cabe em qualquer ambiente, a educação se faz em qualquer ambiente.”

Como explicam Andrade e Cunha (2014), o mercado de trabalho hoje carece da atuação do pedagogo em diferentes espaços além da sala de aula, pois a educação acontece

em diversos lugares. O exercício da educação ocorre nas ruas, na família, em igrejas, empresas, entre outras, não se prendendo mais apenas à docência.

O início do trabalho pedagógico no hospital oncológico de Muriaé se deu com a atual coordenadora do setor, PE, e com o passar dos anos sua equipe foi se estabelecendo conforme as necessidades da instituição. E ela julga o trabalho de pedagogo em âmbito empresarial algo ainda muito novo no Brasil.

Atendendo a demanda vigente, a equipe é constituída por mais duas pedagogas, uma é supervisora do setor, preparada para a substituição segura da PE, forma como todos os gestores do hospital trabalham, e a outra cuida de questões mais administrativas, através do Sistema TOTVS (Sistema de computação que controla o fluxo do treinamento e desenvolvimento de todos os funcionários). A equipe também é formada por enfermeiros e psicólogos, recepcionista e pessoas que cuidam das salas de conectividade e do almoxarifado.

PE dá ênfase a importância do trabalho realizado em equipe. Como afirma Ferreira (2011, p.2), “É necessário treinar para se obter o mais eficiente desempenho profissional dos colaboradores, buscar maior engajamento para alcançar os objetivos da empresa, com o desenvolvimento profissional.” E na mesma perspectiva, Lopes (2013, p.27) complementa “[...] na medida em que há um objetivo em comum, haverá uma equipe. ”

Com relação à formação da equipe, a forma como o setor de Educação Corporativa se estrutura, contando com profissionais não só da saúde, mas também da educação, ela explica:

“[...] Nós podemos fazer a parte administrativa, né? Que é o que nos compete, treinamentos de trabalho em equipe, conflitos. Agora, a parte específica do hospital que é o carro chefe, fica com a parte da enfermagem e da assistência”.

Dessa forma, a equipe começou a gerenciar treinamentos desenvolvendo um projeto – PRONON (Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica) e a PE faz questão de ressaltar que:

“[...] A gente conseguiu escrever um projeto todo pedagógico, curricular, com carga horária, como se fosse mesmo um projeto escolar, né? E nele nosso objetivo era criar o centro de simulação realística, para que os treinamentos da área fossem totalmente práticos, para a gente melhorar a aprendizagem. ”

Em consonância à visão da PE sobre essa recente área de atuação do pedagogo, e sobre as funções atribuídas a esse profissional dentro da empresa, constata-se que:

A pedagogia empresarial é uma possibilidade de atuação do pedagogo muito recente no Brasil, surgiu pela necessidade de preparação na formação de pessoal. Essa

preocupação, no entanto, se dá pela necessidade de um melhor desempenho e formação profissional que foi incentivada inclusive por ações governamentais para sua operacionalização. (PRADO, SILVA, CARDOSO, 2013, p. 4).

Além disso, os mesmos autores (2013, p.4) afirmam que “[...] o pedagogo atua na área de desenvolvimento de recursos humanos [...], a função do pedagogo empresarial é a qualificação de pessoal nas diferentes áreas do saber empresarial gerando qualidade e produtividade”.

Portanto, este profissional promove estratégias, adequando metodologias imprescindíveis para a realização do seu trabalho com o intuito de desenvolver sua equipe.

A PE elucida que para fazer parte do quadro de funcionários da instituição passou por um processo seletivo como qualquer profissional da saúde e teve a oportunidade de conhecer todos os setores do hospital, acompanhou cirurgias e frisou os olhares curiosos que a princípio rondavam a presença de uma pedagoga dentro de uma empresa/hospital. Entretanto, deixa claro que nunca teve o menor problema quanto à aceitação de seu trabalho, que hoje reflete em todas as áreas da instituição de forma consistente, como explica:

“[...] Então, hoje somos responsáveis por toda a parte de desenvolvimento, por toda a parte da educação, toda a parte de treinamento da instituição como um todo, né? Desde aos médicos até a área de higienização e limpeza, todos eles passam pelo nosso programa de educação”.

Em conformidade com a importância desse processo vivido por PE, Lopes (2013, p.38), afirma que “este profissional da ciência da educação precisa estar atento à forma de aprender dos funcionários e como os mesmos aplicam seus conhecimentos”.

A tarefa de capacitar e treinar é uma forma de atuação pedagógica que diferencia o pedagogo dos demais profissionais, dando a ele a devida valorização.

Ao levar em conta o gerenciamento hospitalar, preocupados com a educação como parte do processo, o CEC terminou de ser estruturado e equipado conforme foi visto pelas pesquisadoras no dia da entrevista, em maio de 2016. O espaço físico do setor é constituído por auditórios, onde ocorrem as palestras; salas de simulação como, UTI, enfermaria, recepção. Ao lado das mesmas há salas de debriefing, onde as simulações são monitoradas e discutidas. Através da observação do que está acontecendo, todo o setor discute o que foi feito, o que pode ser melhorado e o que pode ser refeito. Além disso, há salas de conectividade, onde é possível transmitir em tempo real os cursos/treinamentos realizados no CEC às demais áreas do hospital, uma sala de EAD (Educação a Distância), que o setor utiliza

para realização de treinamentos, como também um almoxarifado com todo material didático utilizado nas capacitações e treinamentos.

Questionada sobre os treinamentos e capacitações, PE explica que é exatamente essa a funcionalidade da Educação Corporativa e que isso ocorre de três maneiras:

Figura 1- Treinamento e Capacitação oferecidos pela instituição

Nome do treinamento	Período de realização do treinamento
Integração Institucional	Treinamento antes do início das atividades (ambientação)
Integração setorial	Treinamento para desenvolver o colaborador no setor em que ele irá atuar
LNTs	Treinamento semestral/Extra

Fonte: Pesquisa, 2016.

A princípio, para Integração Institucional, o colaborador recém contratado fica dois dias no Centro de Educação Corporativa a fim de conhecer o hospital, toda sua estrutura física, além das palestras que lhes são oferecidas sobre planejamento estratégico, qualidade, atendimento ao cliente e humanização.

Em um segundo momento, ocorre a integração setorial que é a base do processo que o colaborador que acaba de assumir um cargo vivencia dentro da instituição. Ele passa por um processo no CEC a fim de conhecer a instituição e se preparar para o trabalho que realizará. Sobre esse momento a PE. enfatiza que:

“[...] A gente precisa segurar na mão desse colaborador e estar junto com ele, e assim parte do seu desenvolvimento é conhecendo a instituição e escutando as principais palestras que nós determinamos como imprescindíveis para ele desempenhar o trabalho dele aqui”.

Na integração setorial, treinamento feito para o funcionário novato, a PE se reúne com os gestores das respectivas áreas contratantes e estabelece treinamentos essenciais para determinada função. Através destas informações é possível oferecer aos funcionários um formulário com palestras, carga horária, nome de quem as ministrarão e a pessoa que a receberá, e esse formulário tem um período de devolutiva, de até 90 dias a ser entregue no CEC, através do qual o setor verifica se tudo o que foi solicitado foi realizado, e a PE explica:

“[...] Tenho que monitorar esse indicador, porque é a base de todo o desenvolvimento inicial, porque eu vou avaliá-lo no período de experiência e eu me questiono se ofereci todos os subsídios e recursos para que ele se desenvolvesse nesse período, se é um colaborador que eu posso investir mais aí eu crio um plano de desenvolvimento para ele. ”

Nessa perspectiva é possível verificar o quão significativo é o trabalho da PE dentro da instituição, dando ênfase a esse controle que passa pelas suas mãos e que reflete diretamente em como ocorrem os atendimentos. Observa-se, portanto, o quanto o pedagogo dentro da empresa na demanda do mundo atual é indispensável, não sendo apenas uma área a mais de atuação desse profissional, mas trata-se de uma necessidade da instituição em ter um profissional da educação para se dedicar e comprometer com o processo de desenvolvimento e capacitação dos seus funcionários, garantindo a qualidade no trabalho.

Os autores reforçam a importância desse papel ao afirmar que:

[...] As atividades desenvolvidas por um pedagogo na empresa, visam uma maior compreensão do papel pedagógico deste profissional. Diante das transformações as quais ocorrem no ambiente organizacional, criando espaços para sua prática, descrevemos o treinamento desde as etapas do planejamento até a avaliação final, demonstrando a dimensão do campo de atuação do pedagogo e a importância da sua contribuição na construção do conhecimento. (SANTOS, FLORENCIO, OLIVEIRA, 2008, p.3- 4).

Quando os colaboradores já atuam em suas respectivas unidades, o setor faz o LNT (Levantamento da Necessidade de Treinamento), e estes são baseados em planejamentos feitos pelos gestores das unidades em parceria com a Educação Corporativa. O LNT é realizado semestralmente em cima de questões vistas como pertinentes para a melhoria do trabalho e com o intuito de minimizar conflitos. Não se questiona o que o gestor apresenta como necessidade de treinamento, apenas verifica-se se a justificativa e os objetivos do planejamento são coerentes. Acerca desses treinamentos, a PE diz que

“[...] A gente tem que assegurar que depois que treinou, o colaborador sabe fazer aquela atividade.”

Portanto, entre as funções exercidas pelo pedagogo empresarial cabe ainda a de avaliar o processo, verificar se os objetivos do seu trabalho estão sendo alcançados, se as respostas às questões que busca desenvolver estão sendo respondidas. Nesta perspectiva, Santos, Florêncio, Oliveira (2008, p.11) afirmam que “por meio dos resultados e respostas [...] será possível ter o conhecimento se o trabalho está produzindo o efeito desejado e verificar [...] transformações de estratégia, de metodologia e de maneiras novas de ensinar e aprender.”

A entrevista ainda informa que, através do Sistema TOTVS todos os treinamentos são lançados para o sistema e tudo fica cadastrado. Esse sistema consiste em um programa de computador, através do qual, a PE e todo o CEC controlam tudo que ocorre na instituição,

desde a necessidade de treinamento para aprimorar serviços, o registro de novas contratações e capacitação de novos colaboradores, todas as palestras que são oferecidas, por quem são realizadas, todas as pessoas que participaram das mesmas, o custo desses processos, a eficácia através de indicadores de qualidade, se há necessidade de investir mais em determinados colaboradores, até se foram ofertadas todas as formas de potencializar um novo colaborador. A partir daí verifica-se se o treinamento gerou mudança comportamental de forma positiva, se a aprendizagem ocorreu efetivamente, pois isso reflete diretamente no atendimento aos pacientes, e não pode haver riscos. A pedagoga classifica a eficácia desses treinamentos como baixa, média e alta.

“[...] Baixa é um treinamento em que o gestor só quer reciclar, média e alta são atendimentos que impactam diretamente à assistência dada ao paciente, eu preciso assegurar que eles estão fazendo corretamente” e complementa “Paralelo a isso a gente tem um programa de desenvolvimento de liderança, que a gente precisa desenvolver com os gestores, nós da Educação Corporativa já fizemos treinamentos em company com outras empresas para atingir um número maior de pessoas”.

Segundo Ribeiro (2010), as funções exercidas por um gestor são frágeis, uma vez que ele precisa garantir bons resultados, utilizando de diferentes caminhos para diferentes pessoas e diferentes grupos, e suas ações precisam ser constantes para que haja solidez e equilíbrio na elaboração do seu trabalho. Ele precisa continuamente refinar suas atitudes para um bom desempenho de todos.

Com base na análise das atividades realizadas no setor de Educação Corporativa, compreende-se, portanto, que é da alçada do pedagogo empresarial atividades indispensáveis. Sabe-se neste caso que este profissional:

- Coordena o levantamento das necessidades de desenvolvimento de pessoal na empresa;
- Estuda o atendimento das solicitações de desenvolvimento de pessoal dos diversos órgãos da empresa, em compatibilidade com necessidades identificadas;
- Planeja os programas de desenvolvimento de pessoal em consonância com as necessidades identificadas e as prioridades da empresa;
- Executa e/ou acompanha os programas desenvolvimento de pessoal, realizados interna ou externamente, no país ou no exterior;
- Identifica, cadastra e contata fontes e recursos externos de desenvolvimento de pessoal, visando ao seu possível aproveitamento no cumprimento de alguns programas estabelecidos;
- Avalia programas de desenvolvimento de pessoal, incluindo: instrutor, participantes e recursos;
- Estabelece diretrizes e controla a concessão de auxílio educação a funcionários da empresa, orientando e verificando o seu cumprimento;
- Propõe acordos e convênios com outras instituições, visando ao desenvolvimento de programas específicos;

- Procede à avaliação de desempenho, visando aos subsídios necessários à implementação de programas e aos dados adicionais a outras áreas e do Departamento de Seres humanos;
- Elabora instrumentos necessários à coordenação, a execução e ao controle das atividades de desenvolvimento de pessoal;
- Orienta a preparação e utilização de material didático;
- Mantém controles e registros dos programas em andamento ou já realizados, incluindo participantes, custos, rendimento individual etc.;
- Participa na elaboração e acompanha os orçamentos de desenvolvimento de pessoal em âmbito nacional;
- Fornece subsídios, elabora relatórios e controles estatísticos, sempre que necessário;
- Executa os programas da área de qualidade total. (FERREIRA, 2013, 93-95).

Com relação ao atendimento pedagógico à criança, PE explica que o hospital ainda não realiza esse tipo de trabalho. Ela destaca que já desenvolveu trabalho de alfabetização com funcionários que não sabiam ler, entretanto, adultos.

Explica que a instituição possui a brinquedoteca, conforme afirma Viegas (2007, p.11) “espaço no hospital, provido de brinquedos e jogos educativos, destinado a estimular as crianças, os adolescentes e seus acompanhantes a brincar no sentido mais amplo e conseguir sua recuperação com uma qualidade melhor de vida”, para receber as crianças internadas, mas que não há um pedagogo responsável por esse espaço, estas são acompanhadas por seus respectivos responsáveis.

Percebe-se que, embora o trabalho na perspectiva da Pedagogia Empresarial dentro do hospital seja de suma importância e de qualidade, as questões pedagógicas voltadas ao atendimento à criança, a preocupação em mantê-las inseridas no processo educativo em período de hospitalização, ainda não é uma realidade. Uma das questões que deveria ser pautada como prioridade até o momento é plano futuro. Sobre a atenção que deve ser dada à continuidade do processo de escolarização sabe-se que:

Os profissionais de saúde envolvidos no processo de cuidado e tratamento do paciente/aluno relatam que a criança que recebe algum tipo de atenção educacional durante o internamento tende a ser mais receptiva, calma e realiza as tarefas terapêuticas com disposição, o que auxilia sua recuperação. (MATOS, 2014, p.43).

Portanto, percebe-se o quanto é necessária a presença do pedagogo também na perspectiva pedagógica, uma vez que a educação contribui até mesmo com a melhora da criança. Não se deve deixar uma área em detrimento a outra, esse profissional pode e deve atuar dentro do hospital nas duas realidades: Empresarial e Hospitalar.

PE julga como essencial a presença do pedagogo na instituição, tanto o Empresarial, quanto o Hospitalar, e conta que teve uma experiência, a pedido de uma família, de entrar em contato com a escola e solicitar que uma criança não parasse seus estudos em período de tratamento, confirmando um direito da criança numa perspectiva inclusiva. Ela conseguiu que a mesma tivesse atendimento educacional domiciliar, porém por pouco tempo, pois logo ela veio a falecer.

Dada a importância da implementação da classe hospitalar, como explica Assis (2009, p.16), “[...]é um serviço de grande valor, principalmente por reconhecer e garantir o direito de acesso, manutenção e continuidade da escolarização às pessoas que estão hospitalizadas, evitando a evasão escolar. ” P.E evidencia que o hospital tem intenção de implementar este trabalho, destacando em sua fala leis que respaldam a atuação pedagógica nas instituições

“[...] No ECA a gente vê um pouquinho dessa parte da educação, né? A gente já tem notícias hoje de políticas públicas relacionadas a educação hospitalar, em breve o SUS vai ter que oferecer a Pedagogia Hospitalar. A gente tem a resolução 41 do Conselho Nacional de Saúde, de outubro de 95 que fala do direito da criança a desfrutar de algum tipo de recreação e acompanhamento do currículo escolar durante sua permanência hospitalar. Tem também a resolução 2 de 2001, no artigo 13, parágrafo primeiro que fala das classes hospitalares, do atendimento domiciliar, da continuidade do processo de desenvolvimento e aprendizagem do aluno matriculado em escola básica, além da LDB que trata da Educação Especial, né? Em breve, se Deus quiser, a gente vai ter as crianças com esse acompanhamento. ”

Ao analisar as Leis de Diretrizes e Bases da Educação fica explícito que, na perspectiva da Educação inclusiva, por lei:

§ 1º Haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial.

§ 2º O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular.

§ 3º A oferta de educação especial, dever constitucional do Estado, tem início na faixa etária de zero a seis anos, durante a educação infantil. (CARNEIRO, 2015, p.608, grifo nosso).

O mesmo autor esclarece que esta lei define o direito de educação para todos, sem nenhuma espécie de discriminação, de forma especializada quando necessário, o que significa dizer, que se há qualquer tipo de impossibilidade para que o aluno frequente a escola, ele tem o benefício de receber educação adequada a sua condição, inclusive na circunstância da hospitalização.

O Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, confirma as prerrogativas da lei ao reconhecer que:

Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade. (BRASIL, 2006, p.9).

Com relação ao trabalho com projetos dentro da instituição, PE reafirma o PRONON, que é o maior projeto pedagógico desenvolvido pela Educação Corporativa para treinamento e capacitação de pessoal na área de Recursos Humanos e chama atenção para um trabalho que foi realizado com algumas escolas circunvizinhas ao hospital. A meta é que este realize esse tipo de projeto pelo menos uma vez ao mês.

Cerca de 180 crianças do 4º ao 9º ano visitaram a instituição e receberam inúmeras informações sobre como se prevenir de vários tipos de câncer, através da higienização, primeiros socorros, utilizando bonecos infláveis e distribuindo kits com panfletos informativos, de forma bem ilustrativa e didática, e ela ressalta

“[...] Foi um show, eles ficaram encantados, aos meninos do 4º ano eu perguntei o que eles vieram fazer e um falou que veio conhecer robô e o outro disse que veio aprender a salvar vidas. Foi a coisa mais linda! ”.

No que tange aos benefícios que o pedagogo traz ao âmbito empresarial, a PE destaca a confiabilidade que é dada a empresa que se preocupa em trabalhar numa perspectiva educativa, afirmando que a Educação Corporativa é muito elogiada pelos resultados que alcança com o trabalho desenvolvido e com as metodologias adotadas que contribui significativamente com todos os setores. Ela frisa:

“[...] De todos os prêmios que nós já ganhamos, a educação é um peso muito grande, né? De ver que a instituição se preocupa com essa parte educativa ”.

E sobre essa perspectiva educativa percebe-se

a atenção do Pedagogo Empresarial à Educação Integral, isto é, ao processo de influenciar e sugerir positivamente os funcionários em todos os aspectos da sua

personalidade vai proporcionar o desenvolvimento da produtividade pessoal nas mais diversas atividades. (HOLTZ, 2006, p.41).

E quanto aos aspectos pedagógicos, PE considera que:

“[...] A maior contribuição está em ver a diminuição do número de não conformidades, a redução de situações indesejadas”.

Ela reafirma que o serviço do CEC é muito bem visto pelos colaboradores e pela comunidade atendida.

Retomando o fato de ainda ser um assunto novo, Ferreira (2013), reconhece a Pedagogia Empresarial como um campo de trabalho ainda recente, considerando que aos poucos os empresários têm se preocupado em incluir pessoas da educação no seu quadro de funcionários para o trabalho de treinamento e desenvolvimento.

Entretanto, a PE explica que mesmo sendo um campo de atuação contemporâneo e ainda desconhecido para alguns, não teve nenhuma dificuldade em exercer seu trabalho. Desde o início sempre teve muito incentivo em elaborar este projeto educativo no hospital oncológico.

Sobre as vantagens de atuar na Pedagogia Empresarial, a PE relata que hoje se orgulha em ser um modelo para outras empresas, não só hospitalares, e que embora seja um tema em expansão, acredita que em breve esta Pedagogia deverá fazer parte do currículo dos cursos superiores, para atender *“uma demanda dos tempos modernos”*.

PE acredita que um trabalho de qualidade, bem feito, bem estruturado só é possível na perspectiva educativa. Portanto, pode-se afirmar que:

A educação e o preparo profissional são de muita importância para as organizações da atualidade e para que haja aprendizagem nas empresas é necessário que seja disponibilizado um espaço voltado para a educação de seus funcionários, um espaço de treinamento estratégico. (JUNQUEIRA, TAVARES, 2009, p.8).

PE salienta que é de essencial importância a compreensão de que o trabalho educativo realizado dentro da instituição é baseado na Andragogia, segundo Abrantes (2009, p.96) *“refere-se à educação de adultos, em oposição à Pedagogia, que se refere à educação de crianças e jovens [...] voltada para educação de adultos enquanto funcionários de empresas, ou seja, Andragogia Empresarial.”*

Evidencia ainda, que trabalha com sujeitos que já possuem experiências de vida, possuem algum conhecimento, portanto elas serão treinadas, desenvolvidas, mas a partir de algo que já existe nelas de alguma forma. Ela diz:

“[...] O adulto aprende muito a partir de uma situação problema. E é partindo deles que nós trabalhamos com a educação do adulto. ”

Ressalta-se que a educação deve sempre estar contextualizada com a realidade dos sujeitos envolvidos, isso faz dela algo mais interessante, prazeroso e significativo. Quando a pessoa consegue se enxergar inserida no processo, ela verifica que o conhecimento não é um acontecimento isolado, mas está ligado à forma como se enxerga o mundo.

Ao final da entrevista PE ressaltou que todo o setor da Educação Corporativa também passa por processos de formação, treinamentos e capacitações que são oferecidos pelo hospital. Salientou ainda, que é gratificante ver seu trabalho gerando melhorias dentro da instituição, ao perceber que o hospital do câncer do município de Muriaé vem tornando-se referência na Zona da Mata Mineira, e que seu grande diferencial é sem dúvida a educação.

A educação, em suas diferentes modalidades e em todos os espaços, ocorre constantemente na vida dos sujeitos, é um processo natural e essencial à formação humana. Como afirma Filho (2010, p.2), “A ação educativa não se restringe a simples “mecanismos” que levam a aprendizagem”. Ela é acontecimento cotidiano, é troca de saberes, sistemática ou assistemática, ela é de extrema importância para a formação cidadã e integral do homem. A educação é a força motriz de toda uma sociedade.

5. Considerações Finais

Averiguou-se nesta pesquisa a importância do Pedagogo e os benefícios que são reconhecidos nas instituições que se preocupam em incluir a educação no processo e no desenvolvimento de seu trabalho. Os ganhos e as vantagens em um hospital oncológico no município de Muriaé, que conta com a presença do pedagogo empresarial entre seus funcionários, são facilmente identificados através de um setor que hoje prepara os colaboradores para atuar em todos os outros setores do hospital.

Dentro do hospital oncológico desta cidade não se verifica a falta de informação dos contratantes com relação à importância do papel do pedagogo na empresa, nem algum tipo de preocupação quanto ao custo desse profissional para a instituição, tanto que, o setor de Educação Corporativa conta com três pedagogas atuando com treinamento e desenvolvimento com todas as equipes do hospital.

Quanto às legislações que respaldam a atuação deste profissional, percebeu-se que há leis que garantem a educação para todos, sem nenhum tipo de discriminação, inclusive em circunstâncias de hospitalização. Segundo a pedagoga da fundação, há também algumas resoluções do Conselho Nacional de Saúde que garantem à criança acompanhamento curricular enquanto hospitalizada, no entanto, não há nenhuma lei que fale especificamente do pedagogo empresarial. O que se observa é que a especialização o capacita para tal atuação.

Na instituição oncológica, o CEC tem como sua função principal o treinamento e o desenvolvimento dos colaboradores de toda a instituição. Em algumas empresas o setor recebe o nome de Treinamento e Desenvolvimento, mas as funções são basicamente voltadas para os Recursos Humanos.

É papel do pedagogo empresarial, tornar o sujeito que trabalha na empresa hábil para lidar com as situações cotidianas. Com base na Andragogia, o pedagogo empresarial, através da educação direcionada ao adulto, treina, prepara, desenvolve projetos, para que os funcionários se adequem às demandas que a empresa necessita na contemporaneidade. Observou-se que a pedagoga da referida instituição desempenha muito bem este papel.

A credibilidade dada à instituição que se preocupa com a educação é o benefício mais explícito no que se refere ao trabalho do pedagogo empresarial. Neste caso, dentro de um grande hospital da Zona da Mata Mineira, a pedagoga considera que a instituição é modelo para outras, não só hospitalares. Para ela, a educação dentro da empresa garante um processo de qualidade, e beneficiários (aqueles a quem a empresa atende) satisfeitos com o atendimento.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José. **A Pedagogia Empresarial nas organizações que aprendem**. Rio de Janeiro: Wak, 2009.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução a metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ANDRADE, Marcos Eduardo de; CUNHA, Marion Machado. Pedagogia Empresarial: o pedagogo fora da sala de aula. Disponível em <<http://sinop.unemat.br/projetos/revista/index.php/eventos/article/view/1496>>. Acesso em: 16 mar, 2016.

ASSIS, Walkíria de. **Classe hospitalar**. Um olhar pedagógico singular. São Paulo: Phorte, 2009.

BARROS, Adil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. 23.ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

BRASIL, **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990. Belo Horizonte: SEDSE, 2006.

CANEIRO, Moaci Alves. **LDB fácil: leitura crítico-compreensiva artigo a artigo**. 23.ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

CLARO, José Alberto Carvalho dos Santos; TORRES, Mariana de Oliveira Fernandes. Pedagogia Empresarial: a atuação dos profissionais da educação na gestão de pessoas. Disponível em <<http://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rc./article/view/2214/2245>>. Acesso em: 16 mar, 2016.

FERREIRA, Ernande Monteiro. **Pedagogia na empresa: trabalhando a sustentabilidade**. Rio de Janeiro: Wak, 2013.

FERREIRA, Rosemeire Marques Barbosa. O pedagogo dentro da empresa: A pedagogia empresarial na zona oeste de São Paulo. Disponível em <<http://www.faceq.edu.br/nucleo/images/pdf/pedagogodentrodaempresarosemeiremarques.pdf>>. Acesso em: 13 ago, 2016.

FILHO, Luiz Schettini. **Pedagogia da Ternura**. Petrópolis: Vozes, 2010.

HOLTZ, Maria Luiza Marins. **Lições de pedagogia empresarial**. MH Assessoria Empresa Ltda., Sorocaba SP. Disponível em <http://www.mh.etc.br/documentos/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf>. Acesso em: 23 mar, 2016.

JUNQUEIRA, Eliana Silva Vieira; TAVARES, Helenice Maria. Pedagogia Empresarial: uma função técnica ou ideológica? Disponível em <http://www.catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv1n1/5_Pedagogia_empresarial.pdf>. Acesso em: 13 ago, 2016.

LOPES, Izolda. **Pedagogia Empresarial: Por quê? Para quê?** Rio de Janeiro: Wak, 2013.

LOPES, Izolda (Org.); TRINDADE, Ana Beatriz; CADINHA, Marcia Alvim. **Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação**. 3.ed. Rio de Janeiro: Wak, 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATOS, Elizete Lúcia Moreira (Org.). **Escolarização Hospitalar**: Educação e Saúde de mãos dadas para humanizar. 4.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

OLIVEIRA, Cicleide Cabral; BATISTA, Edson André; SANTOS, Jailze de Oliveira. **Pedagogia Empresarial: uma experiência na educação não formal**. Disponível em <<https://eventos.set.edu.br/index.php/enfope/article/view/1569>> Acesso em: 16 mar, 2016.

PRADO, André Alves; SILVA, Elaine Machado da; CARDOSO, Mônica Aparecida Batista da Silva. **A atuação do Pedagogo na Empresa: A aplicação eficiente e eficaz da Pedagogia empresarial**. Disponível em <<http://publicacoes.fatea.br/index.php/eecom/article/viewFile/593/423>> Acesso em: 23 Mar, 2016.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. 3.ed. Rio de Janeiro: Wak, 2003.

_____. **Temas atuais em Pedagogia Empresarial: aprender a ser competitivo**. 3.ed. Rio de Janeiro: Wak, 2010.

SAMPIERE, Roberto Hernández. **Metodologia de Pesquisa**. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTOS, Jailze de Oliveira; OLIVEIRA, Cicleide Cabral de; BATISTA, Edson André. **O Pedagogo em diferentes áreas de atuação: uma reflexão sobre formação e prática docente**. Disponível em <<https://eventos.set.edu.br/index.php/enfope/article/view/1574>> Acesso em: 16 mar, 2016.

SANTOS, Luciana Barbosa; FLORÊNCIO, Viviane Carneiro; OLIVEIRA, Ana Cristina S. Baptistella. **Pedagogia Empresarial: o exercício da Pedagogia no processo de construção da Gestão de Pessoas**. Disponível em <http://www.ufpe.br/ce/images/Graduacao_pedagogia/pdf/2008.2/pedagogia%20empresarial%20o%20exercicio%20da%20pedagogia%20no%20processo%20d.pdf> Acesso em: 1 nov, 2016.

SOUZA, Regina Lúcia Maciel de. **Formação Inicial: as expectativas de alunos de Pedagogia acerca da Pedagogia Empresarial**, Campinas, Livro 2, p.002238- 002248, 2012. Disponível em <http://www.infoteca.inf.br/endipe/smarty/templates/arquivos_template/upload_arquivos/acervo/docs/2176c.pdf> Acesso em: 16 mar, 2016.

VIEGAS, Drauzio. **Brinquedoteca Hospitalar: isto é Humanização**. 2.ed. Rio de Janeiro: Wak, 2007.

ANEXO 1
Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
(Atendimento a Resolução 466 de 12/12/2012 do Conselho Nacional de Saúde/MS)¹

Você está sendo convidado (a) como voluntária a participar da pesquisa **“Pedagogia empresarial: a importância e os benefícios do pedagogo no âmbito hospitalar”**, a ser realizado pelo curso de Pedagogia da Faculdade Presidente Antônio Carlos- FUPAC/Ubá.

- Neste estudo pretendemos verificar **a importância e os benefícios da atuação do pedagogo no âmbito hospitalar.**
- Justifica-se a pesquisa diante da importância **de ter clareza do preparo do pedagogo para lidar com questões administrativas em área hospitalar, considerando que este profissional é capacitado para trabalhar neste espaço. Além da possibilidade de abertura de campo de trabalho no contexto empresarial.**
- Para este estudo adotaremos os seguintes procedimentos: **Aplicação do instrumento de pesquisa (entrevista), que será realizada dentro da instituição com a pedagoga, com data previamente marcada e gravada com o consentimento da mesma.**
- Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira;
- Você será esclarecido (a) sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar, estando o(s) telefone(s) (DDD) (32) 35312832, (32) 988230616, (32)35771639, (32)999341555 e e-mail (s) deniserodriguessoares@hotmail.com e lindseyvecchi@hotmail.com da(s) pesquisadora(s) **Denise Rodrigues Soares, Lindsey Sabrina Vecchi Zague** à sua disposição para comunicar qualquer dúvida ou desistência de participação;
- Dentro desta premissa, todos os participantes são absolutamente livres para, a qualquer momento, negar o seu consentimento ou abandonar o programa se assim o desejar, sem que isto provoque qualquer tipo de penalização;
- A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido (a) pelo pesquisador;
- O pesquisador irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo;
- Você não será identificado em nenhuma publicação que possa resultar desse estudo;
- Durante a realização do teste não há possibilidade de ocorrerem problemas, riscos ou desconforto devido à intervenção do pesquisador;
- Apesar disso, você tem assegurado o direito a ressarcimento ou indenização no caso de quaisquer danos eventualmente produzidos pela pesquisa;
- Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada;
- Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão;
- Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável, por um período de 5 anos, e após esse tempo serão destruídos;
- Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida a você.

Eu, _____, portador(a) do documento de identidade _____, após a leitura do presente Termo, e estando de posse de minha plenitude mental e legal, ou da tutela legalmente estabelecida sobre o participante da pesquisa, declaro expressamente que entendi o propósito do referido estudo e, estando em perfeitas condições de participação, dou meu consentimento para participar livremente do mesmo.

Assinatura do(a) Participante

Denise Rodrigues Soares
(deniserodriguessoares@hotmail.com)

Lindsey Sabrina Vecchi Zague
(lindseyvecchi@hotmail.com)

Maria Alice Abranches (mariaaliceabranches@hotmail.com) - Orientadora
Ubá, 19 de setembro de 2016

¹ Esta Resolução altera a anterior (Nº 196/96), aprovando as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 14 Ago. 2015.

ANEXO 2

Fundação Presidente Antônio Carlos – FUPAC

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá

www.ubafupac.com.br

Entrevista Estruturada

- 1- Qual sua formação?
- 2- Qual o setor em que você atua?
- 3- Você foi contratada para este setor?
- 4- Como foi o processo seletivo para sua admissão na fundação?
- 5- Há quanto tempo você atua na fundação?
- 6- Qual sua carga horária de trabalho?
- 7- Seu contrato tem um tempo estimado ou é por tempo indeterminado de acordo com sua atuação?
- 8- Você já atuou em outro setor? Durante quanto tempo?
- 9- O hospital oferece treinamento/capacitação periodicamente?
- 10- Seu curso superior te capacitou para atuar na empresa ou você precisou de especializações? Quais especializações?
- 11- Quais são as suas funções?
- 12- Suas atividades são realizadas somente por você ou há pessoas que podem desempenhar suas funções?
- 13- Você trabalha individualmente ou em equipe?
- 14- Há outros pedagogos contratados na instituição? Qual a função deles?
- 15- Existe atendimento pedagógico no hospital? Como ocorre esse atendimento?
- 16- Há realização de projetos pedagógicos? Exemplo: leitura, Artes, entre outros. Com quais objetivos?
- 17- Há visitas de cunho pedagógico? Por parte de quais grupos/instituições/empresas? Com quais objetivos?
- 18- A fundação recebe algum apoio no que diz respeito a recursos (financeiros, materiais, pedagógico, entre outros) de outras instituições?
- 19- Como ocorre a escolarização das crianças internadas por um longo período?
- 20- E das crianças internadas por um curto período?
- 21- Há brinquedoteca na instituição?
- 22- A brinquedoteca está sendo utilizada? Como funciona?

- 23- Quais os profissionais que atuam na brinquedoteca?
- 24- Você acredita que o trabalho do pedagogo no âmbito hospitalar é indispensável?
- 25- Quais são os benefícios que você considera que a atuação do pedagogo traz a empresa?
- 26- Qual a maior contribuição do pedagogo nos aspectos administrativos de uma empresa?
- 27- Qual a maior contribuição do pedagogo nos aspectos pedagógicos de uma empresa?
- 28- Qual a mais importante contribuição do pedagogo para ala infantil em um hospital do câncer?
- 29- Quais as dificuldades encontradas para exercer seu trabalho?
- 30- Você percebe algum tipo de preconceito em relação ao seu trabalho enquanto pedagoga em um espaço não escolar?
- 31- Enquanto pedagoga, qual seria sua visão a respeito das vantagens de atuar em pedagogia empresarial?
- 32- Qual a legislação que respalda o trabalho do pedagogo em uma instituição hospitalar?