

UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CÂMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE PEDAGOGIA

KÉTLEN CZARNOWSKI

PEDAGOGIA E A HUMANIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
CONSTRUINDO RELAÇÕES MAIS HUMANAS NO AMBIENTE CORPORATIVO

ERECHIM – RS

2024

KÉTLEN CZARNOWSKI

**PEDAGOGIA E A HUMANIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
CONSTRUINDO RELAÇÕES MAIS HUMANAS NO AMBIENTE CORPORATIVO**

**Trabalho de conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção de grau de Pedagogia,
Departamento de Ciências Humanas, da
Universidade Regional Integrada do Alto
Uruguai e das Missões – Câmpus de
Erechim.**

Orientadora: Anelise Brod.

ERECHIM – RS

2024

KÉTLEN CZARNOWSKI

**PEDAGOGIA E A HUMANIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
CONSTRUINDO RELAÇÕES MAIS HUMANAS NO AMBIENTE CORPORATIVO**

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do grau de Pedagogia,
Departamento de Ciências Humanas da
Universidade Regional Integrada do
Alto Uruguai e das Missões – Campus
de Erechim.**

Erechim, 09 de dezembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Ms. Anelise Brod

**Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Campus de
Erechim**

Ms. Denise Sponchiado

**Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Campus de
Erechim**

Dra. Rosane Vasques

**Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Campus de
Erechim**

*A minha família, que foi amor e suporte em cada etapa dessa jornada. Para o meu **Eu** de 2021, conseguimos!*

AGRADECIMENTOS

"Educar é semear com sabedoria e colher com paciência." A cada etapa da minha formação, os docentes que passaram por minha vida se tornaram fontes inesgotáveis de inspiração e aprendizado, contribuindo de maneira significativa para minha construção profissional e pessoal.

Aos professores da educação básica, deixo minha profunda gratidão pelo incentivo inicial ao conhecimento, pelo exemplo de dedicação e pelos valores que foram a base para meu desejo de ensinar. Com paciência, empatia e sensibilidade, vocês me apresentaram o prazer de aprender e plantaram em mim o compromisso com o aprimoramento contínuo, tanto pessoal quanto acadêmico.

Aos mestres da graduação, expresso meu sincero reconhecimento pelo acompanhamento atento e rigoroso, que não só fortaleceu minha base teórica e prática, mas também despertou em mim reflexões essenciais sobre o papel transformador e humanizador da pedagogia. Vocês, com seu apoio e orientação, expandiram meu entendimento sobre a educação e me incentivaram a desenvolver uma visão mais humana e crítica da prática docente.

A todos, registro minha gratidão pelo legado de conhecimento e exemplo que recebi e que seguirá me acompanhando em minha trajetória como educadora. Cada ensinamento e gesto são partes indispensáveis do alicerce que sustenta minha missão de construir uma educação significativa, acolhedora e transformadora.

*"Humanizar o trabalho é dar sentido ao
que fazemos e enxergar o outro como
parte essencial do nosso propósito."
(Edgar Morin)*

RESUMO

O presente trabalho analisa a relação entre pedagogia e humanização no mercado de trabalho, destacando como as práticas educativas podem contribuir para ambientes corporativos mais éticos, empáticos e colaborativos. Partindo da relevância crescente de transformar o ambiente corporativo em um espaço mais humano, este estudo explora o papel do pedagogo na promoção de valores humanos e na construção de relações de trabalho saudáveis e produtivas. Por meio de uma pesquisa bibliográfica, busca-se analisar práticas pedagógicas aplicáveis ao contexto empresarial, valorizando o capital humano e promovendo o desenvolvimento integral dos colaboradores. A pesquisa enfatiza que investir na humanização do trabalho resulta em bem-estar, maior engajamento e uma cultura organizacional baseada no respeito e na inclusão.

Palavras-chave: Pedagogia. Pedagogia empresarial. Mercado de trabalho. Humanização.

RESUMEN

El presente trabajo analiza la relación entre pedagogía y humanización en el mercado laboral, destacando cómo las prácticas educativas pueden contribuir a entornos corporativos más éticos, empáticos y colaborativos. Partiendo de la creciente relevancia de transformar el ambiente corporativo en un espacio más humano, este estudio explora el papel del pedagogo en la promoción de valores humanos y en la construcción de relaciones laborales saludables y productivas. A través de una investigación bibliográfica, se busca analizar prácticas pedagógicas aplicables al contexto empresarial, valorando el capital humano y promoviendo el desarrollo integral de los colaboradores. La investigación enfatiza que invertir en la humanización del trabajo resulta en bienestar, mayor compromiso y una cultura organizacional basada en el respeto y la inclusión.

Palabras clave: Pedagogía. Pedagogía empresarial. Mercado laboral. Humanización.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
2. EDUCAÇÃO E SOCIEDADE: UMA PRÁTICA SOCIAL EM CONTEXTO HISTÓRICO	12
3. PEDAGOGIA EMPRESARIAL: NOVAS POSSIBILIDADES DE EDUCAR	19
4. HUMANIZAÇÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO: ABORDAGENS E ESTRATÉGIAS PRÁTICAS.....	24
4.1. Construindo uma cultura corporativa humanizada: ações e estratégias essenciais	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS.....	31

INTRODUÇÃO

Esse trabalho de conclusão de curso aborda a pedagogia e a humanização no mercado de trabalho, explorando como as práticas educativas podem contribuir para a construção de relações mais humanas no ambiente corporativo, em resposta às novas exigências da sociedade moderna. Investiga-se, ainda, como o pedagogo atua na promoção do conhecimento e dos valores humanos em ambientes de trabalho não formais, com foco no contexto empresarial.

A escolha do tema *pedagogia e humanização no mercado de trabalho: construindo relações mais humanas no ambiente corporativo* se fundamenta na crescente necessidade de transformar ambientes de trabalho em espaços mais humanos e colaborativos, bem como no interesse pessoal pela área, desenvolvido ao longo da graduação. A humanização no mercado de trabalho é essencial para promover o bem-estar dos colaboradores, aumentar a produtividade e melhorar a qualidade de vida no ambiente corporativo.

A relevância deste estudo está na identificação de práticas pedagógicas adaptáveis ao contexto empresarial. A pedagogia, tradicionalmente associada ao ambiente escolar, apresenta metodologias e estratégias que, aplicadas ao mercado de trabalho, podem transformar as relações profissionais, incentivar a cultura de respeito e inclusão, além de criar condições para o desenvolvimento integral dos colaboradores.

Valorizar o fator humano no ambiente corporativo é fundamental para fomentar um espaço de trabalho saudável, produtivo e sustentável. Reconhecer e valorizar as habilidades, experiências e contribuições individuais dos colaboradores não apenas eleva a motivação e o engajamento, mas também fortalece o senso de pertencimento e a coesão das equipes. Ao colocar as pessoas no centro das estratégias empresariais, estimula-se o desenvolvimento de uma cultura baseada em respeito, empatia e colaboração, fatores essenciais para a inovação e a adaptação às mudanças do mercado. Além disso, investir no bem-estar e no desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários melhora o clima organizacional, impactando positivamente a qualidade do trabalho e a satisfação do cliente.

Esta pesquisa bibliográfica tem como objetivo examinar as estratégias adotadas pela pedagogia empresarial, com enfoque na humanização do mercado de trabalho. Busca-se identificar e analisar práticas pedagógicas que valorizem o capital

humano, promovendo simultaneamente o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores e contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho inclusivo, ético e orientado ao bem-estar coletivo.

A metodologia utilizada é de natureza qualitativa, com base em pesquisa bibliográfica. A revisão de literatura inclui livros, artigos científicos, dissertações e outras fontes acadêmicas relevantes sobre pedagogia empresarial e humanização no mercado de trabalho.

Neste trabalho, será apresentada uma análise da pedagogia e de sua relevância para a construção de ambientes corporativos mais humanizados, enfatizando a importância das relações interpessoais no contexto empresarial. A estrutura do texto está organizada em seções. Na primeira seção, discutimos a relação entre educação e sociedade, abordando como a prática educativa se molda e evolui ao longo do tempo. A segunda seção explora a pedagogia empresarial, destacando novas possibilidades de atuação do pedagogo fora do ambiente escolar. Em seguida, na terceira seção, trata-se da humanização no ambiente corporativo, com foco em abordagens e estratégias práticas que favorecem relações mais humanas nas organizações. Por fim, nas considerações finais, trará a síntese dos principais pontos discutidos e destacamos possíveis caminhos futuros para a atuação pedagógica no ambiente empresarial.

2. EDUCAÇÃO E SOCIEDADE: UMA PRÁTICA SOCIAL EM CONTEXTO HISTÓRICO

Na visão de Brandão (2007), a educação é um fenômeno inerente à condição humana, presente em todas as culturas e sociedades, muito além das instituições escolares. Ele destaca que a educação ocorre em todos os momentos e em diferentes espaços, sendo o processo pelo qual os indivíduos constroem seus conhecimentos, valores e práticas culturais. Para Brandão, a educação não se restringe à transmissão de conteúdos formais, mas é um ato coletivo de construção e compartilhamento de saberes, uma prática social e política que contribui para a formação do ser humano em sua totalidade. Ela envolve a interação contínua entre as pessoas e o meio social, onde todos, de alguma forma, ensinam e aprendem constantemente, seja no ambiente familiar, comunitário ou institucional.

O Michaelis Dicionário Online da Língua Portuguesa Brasileira (2024) utiliza as seguintes definições para “educação”:

1 Ato ou processo de educar(-se). 2 Processo que visa ao desenvolvimento físico, intelectual e moral do ser humano, através da aplicação de métodos próprios, com o intuito de assegurar-lhe a integração social e a formação da cidadania. 3 Conjunto de métodos próprios a fim de assegurar a instrução e a formação do indivíduo; ensino. 4 Conhecimento, aptidão e desenvolvimento em consequência desse processo; formação, preparo. 5 Nível ou tipo específico de ensino. 6 Desenvolvimento sistemático de uma faculdade, um sentido ou um órgão. 7 Conhecimento e prática de boas maneiras no convívio social; civilidade, polidez.

A educação desempenha um papel crucial na sociedade, servindo como alicerce para o desenvolvimento humano e o progresso coletivo. Além de transmitir conteúdos acadêmicos, a educação também promove a socialização, o pensamento crítico e a capacidade de resolver problemas, preparando os indivíduos para enfrentar os desafios do mundo contemporâneo. Peters (1973), destaca que a educação não se limita à mera transmissão de conhecimento, mas deve incluir a formação integral do indivíduo, capacitando-o a participar ativamente na sociedade e a desenvolver habilidades essenciais para a vida em comunidade. Freire (1968), reforça a ideia de que a educação deve formar cidadãos críticos e conscientes, capacitando-os a transformar a realidade em que vivem.

Ao proporcionar oportunidades de aprendizado, a educação, segundo Freire em sua obra “Pedagogia da Esperança” (1994), tem um papel fundamental na redução das desigualdades e na promoção da inclusão social. Para Freire (1996), a educação

é um ato libertador que possibilita a conscientização dos indivíduos e sua participação ativa na sociedade. Ela não apenas transmite conhecimento, mas também promove a transformação social, capacitando as pessoas a questionarem e modificarem a realidade em que vivem.

Esse mesmo pensamento de Paulo Freire emergiu com força nos anos 1960, propondo uma pedagogia libertadora que transformava a educação em um instrumento de conscientização e emancipação social. Para Freire (1996), a educação deveria ir além da simples transmissão de conteúdos, tornando-se um processo de diálogo crítico que promove a autonomia dos indivíduos. Nesse contexto de grande efervescência social, política e cultural, marcado por movimentos de contestação e mudanças profundas em diversos aspectos da sociedade, a abordagem de Freire contribuiu significativamente para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Para Freire (1996), o homem não pode participar ativamente na história, na sociedade e na transformação da realidade se não for ajudado a tomar consciência da sua condição e da sua própria capacidade de agir e transformar. Ninguém luta contra forças que não entende ou cuja importância não consegue medir; essa conscientização é fundamental para que os indivíduos se tornem agentes de mudança em suas comunidades.

A Pedagogia por sua vez, é a ciência cujo objeto de pesquisa é a teoria e a prática da educação. Ela abrange desde a criação de currículos e a aplicação de metodologias didáticas até a compreensão dos processos de aprendizagem e o desenvolvimento de estratégias para facilitar a aquisição de conhecimento. Essa ideia pode ser atribuída por diversos autores no campo educacional e, um deles é Dermeval Saviani (1983), que define a pedagogia como uma ciência prática que busca articular as finalidades da educação com os meios de atingi-las, focando tanto no processo de ensino quanto nas estratégias pedagógicas.

Segundo Franco (2003), a Pedagogia trabalha diretamente na formação do sujeito, quando busca identificar aspectos da prática educativa que possam contribuir para tal. Libâneo (2004) considera a Pedagogia como o campo de estudo que investiga os processos educativos na sua totalidade, com ênfase na interação entre os sujeitos do processo de ensino e aprendizagem e nas condições que o influenciam.

A profissão de professor, que é milenar, desempenha um papel crucial na formação da consciência crítica, sendo uma das principais responsáveis por transmitir saberes e habilidades essenciais à sociedade. Embora a função docente tenha sido reconhecida formalmente no Brasil apenas com o Decreto-Lei nº 1.190, em 4 de abril de 1939, que instituiu o Curso de Pedagogia a nível superior, sua importância já era evidente ao longo da história. Este decreto não só valida a atuação do pedagogo na educação formal, mas também ressalta a necessidade de valorização de sua contribuição no processo de ensino-aprendizagem. Saviani (2003) destaca que a prática pedagógica é fundamental para a construção de uma sociedade organizada e desenvolvida. Além disso, Nóvoa (1995) enfatiza que a formação do professor envolve a construção de uma identidade profissional que integra a consciência crítica e o compromisso social no ato educativo.

Observa-se que as décadas passadas até a atualidade testemunharam uma evolução marcante nos modelos e abordagens pedagógicas. Nas décadas anteriores ao século XX, predominava o modelo tradicional, onde o professor detinha o papel central na transmissão de conhecimento por meio de aulas expositivas e memorização, sendo a disciplina rígida um pilar inquestionável desse sistema (Saviani, 2003). Contudo, a partir do século XX, houve uma crescente valorização de abordagens que colocam o educando no centro do processo de ensino-aprendizagem, enfatizando a construção ativa do conhecimento e o desenvolvimento do pensamento crítico (Freire, 1996).

Atualmente, o uso crescente da tecnologia na educação transforma radicalmente o cenário educacional. Ferramentas e recursos digitais oferecem novas possibilidades para a personalização do ensino, ampliação do acesso à informação e criação de ambientes de aprendizagem interativos e dinâmicos (Moran, 2015). Essa jornada através das décadas reflete não apenas mudanças nos métodos de ensino, mas também uma evolução nas concepções sobre o papel da educação na sociedade, demonstrando um compromisso contínuo com abordagens mais centradas no educando, contextualizadas e inclusivas.

Embora ainda desconhecido pela maioria da sociedade, a Pedagogia não se restringe apenas à docência, se fazendo presente em outros espaços educativos. Segundo Libâneo (2002), há muitas práticas educativas, bem como várias pedagogias. Tendo em vista o contexto educacional, o autor destaca que podem-se

diferir três formas de educação: a educação formal, a educação informal e a educação não formal. A validação do pedagogo e a ascensão da educação não formal nos anos 1960 representaram uma expansão das possibilidades educativas, promovendo uma visão mais abrangente e inclusiva da educação, que reconhece a importância de múltiplos espaços e modalidades de aprendizagem (Libâneo, 2002).

A educação não formal começa a ganhar espaço a partir do final da década de 1960, visto que contribuiu de forma significativa tanto nacional quanto internacionalmente (Nóvoa, 1995). Seu crescimento e destaque se devem à necessidade de atender à educação de adultos e à educação popular fora da escola e dos sistemas formais. Nesse período, surgem discussões pedagógicas, estudos sobre a crise na educação, críticas radicais à instituição escolar e a formulação de novos conceitos e paradigmas (Freire, 1996). Essas mudanças refletem uma busca por formas alternativas de educação que promovam a inclusão e a formação crítica, ampliando as possibilidades de aprendizagem além do ambiente escolar tradicional.

Todavia, atualmente, em meio a tantos estudos e avanços significativos na área da educação, se faz insustentável a concepção de que o pedagogo atue somente em sala de aula. Compreende-se que a educação pode ou não ter intencionalidade, mas ela se faz presente a todo tempo, seja em um grupo de crianças “brincando de ler placas”, um pai lendo para seus filhos ou em uma professora ensinando resoluções matemáticas, a intencionalidade está diretamente ligada ao ambiente e suas influências.

A educação formal, organizada em escolas e academias, visa desenvolver habilidades e competências variadas. Piaget (1952), em sua teoria do desenvolvimento cognitivo, ressaltou que a aprendizagem ocorre de maneira ativa, onde o indivíduo constrói conhecimento a partir da interação com o ambiente. Nesse sentido, o papel da educação formal é fundamental, pois estrutura as experiências de aprendizagem, respeitando as fases de desenvolvimento das crianças, como Piaget descreve em suas etapas: sensório-motora, pré-operacional, operatório-concreta e operatório-formal. Já na educação não formal, que ocorre fora do ambiente escolar, Piaget também se faz presente, pois ele acreditava que o desenvolvimento cognitivo é contínuo e que as interações sociais e o aprendizado prático fora da escola contribuem para a formação do sujeito.

Segundo Gohn (2008, p. 39):

A educação formal é aquela desenvolvida nas escolas, com conteúdos previamente demarcados; a informal é aquela que os indivíduos aprendem durante seu processo de socialização, na família, bairro, clube, amigos, etc., é carregada de valores e cultura própria, de pertencimento e sentimentos herdados; e a educação não formal é aquela que se aprende “no mundo da vida”, via os processos de compartilhamento de experiências, principalmente em espaços e ações coletivas cotidianas (Gohn, 2008, p. 39).

A educação não formal, portanto, surge como uma resposta às transformações sociais e econômicas ao longo do tempo, especialmente aquelas relacionadas às mudanças nas estruturas familiares e nas relações de trabalho. Essas mudanças, que impactaram não apenas as classes altas, também trouxeram novas demandas educacionais fora do ambiente escolar formal. Gohn (2008), associam a educação não formal diretamente à Pedagogia Social, que se preocupa com o desenvolvimento de processos de construção de aprendizagens e saberes coletivos, especialmente em contextos de trabalho com grupos e comunidades.

Já a educação informal pode-se dizer que acontece a todo momento. Refere-se ao que aprendemos e conhecemos de forma espontânea a partir do meio em que vivemos e das vivências que temos ao longo da vida através das relações interpessoais, com maior ou menor intencionalidade. Essa forma de educação enfatiza que o aprendizado não se limita a ambientes formais e estruturados, mas ocorre em diversas situações cotidianas, refletindo a dinâmica da vida social e as interações humanas.

De acordo com Gohn (2008), ao comparar a educação formal, não formal e informal, percebe-se que, embora cada uma tenha suas próprias características e finalidades, todas desempenham papéis essenciais na formação do indivíduo. A educação formal, estruturada e institucionalizada, fornece as bases acadêmicas e certificações necessárias para o desenvolvimento profissional e social. A educação não formal complementa essa formação ao oferecer experiências educativas mais flexíveis e voltadas para interesses específicos, muitas vezes fora do ambiente escolar tradicional. Já a educação informal, que ocorre de maneira espontânea e contínua ao longo da vida, enriquece a aprendizagem cotidiana por meio de interações sociais, culturais e familiares.

Juntas, essas modalidades de educação se inter-relacionam, contribuindo para a construção de um aprendizado integral e contínuo, que prepara o indivíduo para os desafios da vida em sociedade.

Entretanto, ao refletirmos sobre a interação entre educação formal, não formal e informal, constatamos que cada uma delas enriquece o processo educativo de maneira singular e complementar. Reconhecer a importância e o valor de cada tipo de educação é fundamental para promover um desenvolvimento integral, inclusivo e sustentável, que valorize a diversidade de caminhos educacionais e potencialize as múltiplas formas de conhecimento presentes na convivência humana. Essa compreensão amplia as possibilidades de aprendizagem, ressaltando que o conhecimento é construído não apenas em salas de aula, mas também nas experiências do dia a dia, nas relações interpessoais e na cultura compartilhada.

Dentre as diversas possibilidades dos espaços de atuação do pedagogo voltado para a educação não formal, ele pode se encontrar em empresas, bibliotecas, zoológicos, jardins botânicos, ONG's, entre outros. Libâneo (2004) destaca que a educação não formal não se limita a ajudar as pessoas; ela busca desenvolver valores, acreditando que aprendemos por meio das práticas sociais. Essa modalidade educacional respeita as diferenças entre os indivíduos e considera tanto o que é ensinado diretamente quanto o que é aprendido informalmente por meio da influência do ambiente. Dessa forma, a educação não formal atua como um espaço de formação contínua, onde a interação e a vivência social são fundamentais para o aprendizado e a construção de saberes.

Acreditamos fielmente que o pedagogo inserido na educação não formal deve enxergar e aceitar o outro, independente de quem for o outro, como sujeito e cidadão que possui uma cultura própria e que precisa do educador para nortear o seu processo de aprimoramento e desenvolvimento. Arroyo (2012) comenta:

Na medida em que outros educandos chegam com outras experiências sociais, outras culturas, outros valores, mostrando-se outros sujeitos nas relações políticas, econômicas, culturais, Outras Pedagogias são inventadas, outras formas de pensa-los e de pensar a educação, o conhecimento, à docência (Arroyo, 2012, p. 11).

O pedagogo é um profissional cuja formação é voltada para a prática educativa em diversos contextos, atuando na análise e na reflexão sobre os processos de ensino e aprendizagem (Nóvoa, 1995). Ele é responsável por desenvolver e implementar estratégias que promovam a educação, tanto em ambientes formais, como escolas, quanto em contextos não formais e informais, como ONGs e programas comunitários (Saviani, 2003). A atuação do pedagogo abrange a elaboração de currículos, a

orientação pedagógica e a formação continuada de educadores, sempre com o objetivo de garantir uma educação de qualidade e inclusiva. Sua função é essencial na promoção do desenvolvimento humano e social, uma vez que busca compreender e atender às necessidades educativas da comunidade. Nessas circunstâncias, são abertos novos caminhos para a atuação do pedagogo, sendo um deles a Pedagogia Empresarial.

3. PEDAGOGIA EMPRESARIAL: NOVAS POSSIBILIDADES DE EDUCAR

“Qual o papel de um pedagogo na empresa e como ele pode contribuir?”

Essa é uma pergunta que intriga e suscita a curiosidade. Apesar dos avanços tecnológicos e das diversas perspectivas de enxergar o mundo e o outro, a imagem do professor ainda permanece, para muitos, restrita ao ambiente escolar. Pouco se discute sobre as amplas competências e possibilidades de atuação do pedagogo fora da sala de aula. O pedagogo pode ser um agente essencial de transformação no ambiente corporativo. Com sua formação voltada para a compreensão dos processos de ensino e aprendizagem, ele é capaz de promover uma cultura organizacional mais inclusiva e voltada para o desenvolvimento humano. Suas habilidades em comunicação, gestão de conflitos, motivação e orientação colaborativa contribuem para melhorar o clima organizacional, facilitar o aprendizado e o desenvolvimento contínuo dos colaboradores e fortalecer a integração entre equipes.

Antes de ser professor, o profissional da área da educação é, segundo Libâneo (2004), um bom observador, estrategista, compreensível e empático, além de ser uma pessoa muito determinada. Essa descrição é fundamental para entender o papel do pedagogo no ambiente empresarial. O pedagogo empresarial é o profissional que, com seu olhar atento e sensível, sua didática e a vontade de mediar o conhecimento em busca de melhorias, auxilia e desafia os colaboradores para que se tornem melhores a cada dia: melhores como profissionais e melhores como pessoas.

Essa atuação vai além de ensinar conteúdos técnicos; ela envolve criar condições para o desenvolvimento de competências pessoais e interpessoais, promovendo uma cultura organizacional de crescimento contínuo e bem-estar. No contexto corporativo, o pedagogo utiliza sua capacidade de observação e empatia para identificar necessidades de aprendizagem e oportunidades de melhoria, aplicando estratégias que potencializam as habilidades e a colaboração dentro das equipes. Sua presença humaniza o espaço empresarial, tornando-o um ambiente mais acolhedor, produtivo e voltado para o crescimento integral de cada colaborador.

Ribeiro (2007), caracteriza a pedagogia empresarial como uma das possibilidades de formação/ atuação do pedagogo bastante recente, especialmente no contexto brasileiro. A demanda do trabalho do pedagogo na empresa surge através da preocupação em melhorar o desempenho e a formação profissional dos

empregados, e é quando ele passa a trabalhar especificamente com T&D (a sigla T&D tem por objetivo nomear o que chamamos de “Treinamento e Desenvolvimento de pessoas” em todo processo de capacitação de colaboradores), focado na aprendizagem. Para ela (2007), a atuação do pedagogo juntamente com o Departamento de Relações Humanas é, sobretudo, um espaço de valorização da dimensão e da dignidade humana. Para Claro e Torres (2012, p. 05):

O Pedagogo é capaz de provocar mudanças culturais no ambiente em que atua; coordenar equipes multidisciplinares no desenvolvimento de projetos; prestar consultoria interna relacionada ao treinamento e desenvolvimento de pessoas; evidenciar formas educacionais para a aprendizagem significativa e sustentável; definir políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente; bem como auxiliar na construção e na manutenção de formas adequadas de utilização dos processos comunicacionais que facilitem a aprendizagem individual e organizacional (Claro; Torre, 2012, p. 05).

Entretanto, o pedagogo não atua de forma isolada. Os desafios encontrados dentro das empresas exigem uma equipe colaborativa e funcional para que o pedagogo possa realmente cumprir seu papel de mediador no processo de aprendizagem organizacional. Como observa Ribeiro (2007), as “novas exigências” da sociedade moderna colocam o pedagogo como um elemento fundamental de articulação entre o desenvolvimento humano e as estratégias organizacionais, atuando em estreita parceria com o Departamento de Recursos Humanos (RH).

Nessa função, o pedagogo contribui para alinhar os objetivos empresariais com as necessidades de crescimento pessoal dos colaboradores, promovendo uma abordagem que valoriza o trabalhador em sua totalidade. O que antes se limitava a “atividades de treinamento e performance” ganha um novo significado: com o apoio do pedagogo, essas práticas se tornam rodas de conversa e espaços de reflexão, valorizando o colaborador como um indivíduo único. Esse processo permite que o desenvolvimento ultrapasse o contexto organizacional, gerando mudanças significativas na vida dos trabalhadores.

Assim, o pedagogo traz uma abordagem humanista para o RH, ajudando a criar um ambiente onde os colaboradores são incentivados a explorar suas potencialidades e a desenvolver competências socioemocionais. Em vez de tratar o treinamento apenas como um mecanismo de adaptação às demandas empresariais, o pedagogo introduz um olhar que valoriza o crescimento integral do indivíduo. Dessa forma, ele contribui para uma cultura organizacional mais inclusiva e para uma transformação

que vai além dos objetivos corporativos, abrangendo o bem-estar e a realização pessoal de cada colaborador.

De acordo com Almeida (2006, p. 06),

“[...] a Pedagogia Empresarial tem como função capacitar os profissionais para que atuem alinhados às estratégias do negócio em cinco linhas específicas: consultoria educacional, educação continuada, ensino a distância, gestão de pessoas e treinamento empresarial” (Almeida, 2006, p. 06).

A Pedagogia Empresarial é, justamente, a busca em transformar esse espaço em um lugar educativo, mesmo que com setores onde os objetivos em específicos, que esse lugar se torna um lugar de aprendentes. Dessa forma, cabe a Pedagogia buscar estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem, visando a realização de ideais da empresa e do empregado. O pedagogo inserido neste espaço, se ocupa com os conhecimentos, competências, habilidades e atitudes que são consideradas indispensáveis para o bom andamento e produtividade da empresa.

Assim, ele tem a liberdade na implementação de programas de qualificação, estrutura os setores de treinamento, desenvolve e adapta metodologias e práticas de T&D. Logo, quando trabalhamos com pessoas e suas individualidades, é imprescindível que o pedagogo possua sensibilidade o suficiente para avaliar quais as melhores estratégias a serem implementadas e em quais circunstâncias, para que não se perca de vista os propósitos, sejam eles da empresa ou das formações. Além de contribuir para o desenvolvimento técnico, o pedagogo empresarial cria um ambiente mais humano, valorizando a diversidade de perfis e estilos de aprendizagem. Ele adapta metodologias para equilibrar as metas organizacionais e o bem-estar dos colaboradores, promovendo uma cultura que incentiva o crescimento coletivo e o reconhecimento das individualidades.

Ribeiro (2007) destaca em sua obra algumas considerações importantes feitas por Milioni (1989) quanto a sensibilidade do profissional e em virtude disso, alguns requisitos essenciais como: a necessidade de superar a rotina; visão prospectiva de organização; seleção prévia dos segmentos os quais serão alvos de ações; a percepção de prioridades; a busca incansável de ações que estimulem o comprometimento de todos. Ainda poderíamos complementar as considerações de Milioni, a capacidade de “pensar fora da caixa” e “ler as entrelinhas nos olhares dos educandos”, quando cada sujeito é único e possui suas dificuldades e peculiaridades

ao longo do processo de aprendizagem: a escolha das metodologias faz toda a diferença quando o pedagogo conhece sua turma, dentro ou fora da escola.

Ribeiro (2007), afirma que a validade de cada um dos métodos utilizados deve ser questionada em termos de sua contribuição para a qualificação profissional e ainda cita outro ponto importante relacionado a metodologia:

[...] não se pode qualificar, somente em competências, habilidades e atitudes mais amplas. As empresas não podem restringir suas ações de formação apenas a aspectos gerais, [...] não podem abrir mão da formação em aspectos técnicos, específicos de uma competência profissional técnica (Ribeiro, 2007, p. 21).

Apesar da atuação do pedagogo na empresa ter sido reconhecida como uma profissão a pouco tempo, os métodos de formação segundo Ribeiro (2007) evoluíram e, estes têm seu foco voltado para:

a) Competência na atuação: caracteriza-se na aprendizagem por transmissão e na aprendizagem pela ação;

b) Competência técnica: ênfase nos conhecimentos técnicos e na execução das técnicas de trabalho;

c) Competência para a autoaprendizagem: voltado para as técnicas de como aprender a trabalhar;

d) Competência social: capacidade de trabalhar em equipe e voltada para métodos de comunicação.

Esses métodos organizam competências que integram o desenvolvimento profissional ao crescimento organizacional. A competência na atuação se destaca pela aprendizagem prática, aplicada diretamente no ambiente corporativo, enquanto a competência técnica foca na execução eficiente das tarefas.

A competência para a autoaprendizagem permite aos colaboradores se adaptar às mudanças do mercado, e a competência social envolve a habilidade de trabalhar em equipe e comunicar-se, essenciais para a colaboração. Essas mudanças nas competências demonstram que os métodos pedagógicos nas empresas são diversificados e alinham a formação às necessidades corporativas.

E mesmo com as inúmeras possibilidades didático-metodológicas, a maioria das empresas continuam a oferecer formações baseadas nos princípios de TWI (*Training Whithin Industry*). O programa de Treinamento Dentro da Indústria foi desenvolvido no início da década de 40 nos EUA, após o exército de Hitler invadir a França, em junho de 1940, quando se percebeu que a segunda guerra mundial já não

poderia ser mais evitada. Consiste em quatro etapas: preparação, mostrar, imitar e exercitar, sendo a metodologia mais utilizada no ano de 1991, já que se acreditava que a repetição era fundamental para a aprendizagem efetiva. Contudo, muitas objeções e ideais precisam ser superados. A competência profissional moderna deve ser capaz de desenvolver uma competência que interaja com a técnica, métodos e relações sociais.

Dessa forma, levando em consideração as obras em estudo citadas anteriormente, compreende-se que a Pedagogia Empresarial representa uma transformação significativa no ambiente corporativo, integrando o papel do pedagogo ao contexto organizacional. Essa inserção permite que o profissional da educação atue como um facilitador de processos de aprendizagem, adaptando metodologias que vão além do treinamento tradicional e abordam o desenvolvimento humano de forma integral. O pedagogo, ao colaborar com o Departamento de Recursos Humanos, contribui para o crescimento dos colaboradores, promovendo o aprendizado contínuo e o fortalecimento das relações interpessoais, essenciais para a produtividade e o bem-estar no trabalho. Todavia, a pedagogia no contexto empresarial não apenas potencializa as competências técnicas, mas também incentiva a autonomia e a criatividade, formando indivíduos mais preparados para enfrentar os desafios contemporâneos. A atuação sensível e estratégica desse profissional amplia o valor educativo das empresas, transformando-as em espaços de crescimento pessoal e profissional que ultrapassam os objetivos corporativos.

4. HUMANIZAÇÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO: ABORDAGENS E ESTRATÉGIAS PRÁTICAS

A humanização nas organizações emerge como uma resposta ao crescente reconhecimento da importância do bem-estar e da satisfação dos colaboradores para o sucesso corporativo. Segundo Chiavenato (2014), a valorização do capital humano é fundamental para desenvolver ambientes que propiciem a motivação e o engajamento, resultando em benefícios tanto para os colaboradores quanto para a própria organização. Chiavenato destaca que "a humanização consiste em adotar práticas de gestão que considerem as necessidades humanas, promovendo o desenvolvimento individual e coletivo no contexto organizacional" (2014, p. 112).

Chiavenato (2014) argumenta que, para implementar a humanização de maneira eficaz, é essencial que as organizações reconheçam os colaboradores como indivíduos com necessidades e aspirações, ao invés de meros recursos produtivos. Ele ressalta que o capital humano deve ser visto como o ativo mais valioso da empresa, uma vez que é a partir do desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos que se constrói um ambiente corporativo saudável e resiliente.

Ainda de acordo com Chiavenato, a humanização no ambiente de trabalho envolve a adoção de práticas que incentivem o diálogo, a escuta ativa e a valorização da diversidade. Ele destaca que a empatia e a cooperação são pilares fundamentais na construção de equipes mais engajadas e comprometidas. Nesse sentido, o autor reforça a importância de líderes que promovam um estilo de gestão participativo, onde os colaboradores sintam-se respeitados e apoiados, tanto em seus desafios profissionais quanto pessoais. Como Chiavenato aponta, "o processo de humanização nas organizações é construído com base no respeito e na consideração pelas pessoas, o que gera confiança mútua e fortalece os laços dentro do ambiente corporativo" (2014, p. 118).

As ações de humanização no ambiente corporativo, conforme indicadas por Chiavenato (2014), promovem uma série de impactos positivos para as organizações e para os colaboradores. Em primeiro lugar, o aumento do engajamento e da produtividade é um dos principais benefícios. Quando os colaboradores se sentem valorizados e respeitados, sua motivação e dedicação ao trabalho crescem, o que cria um ambiente mais positivo. Esse reconhecimento dos funcionários como indivíduos e

não apenas como recursos produtivos gera uma produtividade mais elevada, uma vez que eles se sentem parte integrante do sucesso da organização.

Outro impacto importante para Chiavenatto (2014) é que práticas humanizadas que respeitam as necessidades individuais e oferecem apoio ao bem-estar reduzem a rotatividade e as faltas ao trabalho. Quando os colaboradores percebem que suas necessidades pessoais e profissionais são atendidas, demonstram maior lealdade à organização. Com isso, a empresa reduz custos com contratação e treinamento de novos funcionários e promove a estabilidade interna. Além disso, o fortalecimento da cultura organizacional e a melhoria no clima organizacional são efeitos notáveis da humanização. Chiavenato observa que uma cultura organizacional humanizada fortalece os laços entre os colaboradores e promove uma identidade coletiva que valoriza o bem-estar e a ética, fatores essenciais para um clima organizacional positivo.

Para promover um ambiente corporativo mais humano, é essencial adotar práticas que valorizem as necessidades e o bem-estar dos colaboradores, promovendo uma cultura de respeito, empatia e colaboração. A humanização no espaço de trabalho vai além das responsabilidades produtivas, englobando ações que estimulam o diálogo, o desenvolvimento pessoal e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Essas práticas não só fortalecem a confiança e o engajamento dos colaboradores, como também impactam positivamente a produtividade e a inovação na organização.

Chiavenato destaca que “o fator humano é o elemento fundamental dentro das organizações, pois ele é o verdadeiro responsável por gerar ideias, tomar decisões e aplicar a criatividade e a inteligência no trabalho” (Chiavenato, 2014, p. 50) A partir dessa ideia, entende-se que quando a empresa adota uma postura humanizada, a visão do trabalhador em relação ao seu papel e ao ambiente de trabalho muda significativamente. Ele deixa de se sentir apenas uma peça no sistema produtivo e passa a se ver como um membro valorizado e respeitado dentro da organização.

Essa mudança de perspectiva aumenta o sentimento de pertencimento e motivação, uma vez que o colaborador percebe que sua individualidade, suas necessidades e suas contribuições são reconhecidas e incentivadas. Além disso, ao sentir-se apoiado no desenvolvimento pessoal e profissional, o trabalhador se torna mais engajado, comprometido e disposto a investir em suas atividades, enxergando

seu trabalho como um espaço de crescimento e realização, e não apenas como uma fonte de renda. Essa transformação reforça o vínculo entre o colaborador e a empresa, resultando em maior lealdade e satisfação, o que impacta positivamente tanto a vida do trabalhador quanto o desempenho da organização.

A humanização nas organizações surge como um reflexo de uma mudança de paradigma, na qual as empresas começam a reconhecer que, para alcançar o sucesso sustentável, é imprescindível cuidar do bem-estar e da satisfação dos colaboradores. Este foco no capital humano, como pontuado por Chiavenato (2014), não apenas melhora o ambiente de trabalho, mas também impacta diretamente nos resultados da organização. A implementação de práticas humanizadas no ambiente corporativo vai além da simples introdução de tecnologias e melhorias nos processos produtivos; trata-se de adotar uma gestão que considere as necessidades emocionais, sociais e profissionais dos colaboradores, criando um espaço onde eles se sintam respeitados, valorizados e motivados. Como Chiavenato (2014) ressalta, o capital humano deve ser visto como o ativo mais valioso da organização, pois é através do desenvolvimento contínuo de seus indivíduos que se constrói um ambiente de trabalho mais saudável e resiliente.

Em um contexto de crescente competitividade e constantes mudanças no mercado, as organizações que investem na humanização e no fortalecimento dos laços internos tendem a ser mais bem-sucedidas, pois conseguem criar um ambiente de trabalho mais colaborativo e produtivo. A prática de humanização inclui ações como o incentivo à comunicação aberta, o desenvolvimento de uma cultura de empatia e o respeito à diversidade, além de proporcionar condições que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos colaboradores. Isso reflete, segundo Chiavenato (2014), em um aumento significativo na motivação, engajamento e lealdade dos trabalhadores, o que resulta em maior produtividade e satisfação, tanto para os colaboradores quanto para a empresa.

Além disso, ações que promovem a escuta ativa, a valorização da diversidade, o desenvolvimento pessoal e profissional, e o cuidado com a saúde mental dos colaboradores, contribuem para criar uma cultura organizacional mais inclusiva e respeitosa. Essas práticas não só melhoram o clima organizacional, como também ajudam a reduzir a rotatividade e as faltas, pois os colaboradores que se sentem cuidados e valorizados demonstram maior lealdade e comprometimento com a organização. A construção de uma cultura corporativa que foca na humanização permite que as empresas não só alcancem melhores resultados financeiros, mas também consolidem uma reputação de respeito e responsabilidade social, o que atrai e retém talentos, criando um ciclo virtuoso de crescimento e bem-estar.

Chiavenato (2014) afirma que “o fator humano é o elemento fundamental dentro das organizações, pois ele é o verdadeiro responsável por gerar ideias, tomar decisões e aplicar

a criatividade e a inteligência no trabalho” (p. 50). Ao adotar uma postura humanizada, as empresas não apenas investem no desenvolvimento de seus colaboradores, mas também promovem uma mudança de mentalidade, onde os trabalhadores passam a se enxergar não mais como recursos, mas como peças essenciais para o sucesso coletivo. Esse reconhecimento transforma o ambiente de trabalho, favorecendo uma maior colaboração, inovação e, conseqüentemente, uma organização mais forte e adaptável às mudanças do mercado.

Em conclusão, a humanização no ambiente corporativo se revela como um fator essencial para o sucesso organizacional, pois promove não apenas a produtividade e o engajamento, mas também o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Ao adotar práticas pedagógicas que respeitam as necessidades individuais e incentivam o desenvolvimento pessoal e profissional, as empresas criam um ambiente mais saudável, inclusivo e colaborativo.

A valorização do capital humano, conforme abordado por Chiavenato (2014), fortalece a cultura organizacional, reduz a rotatividade e melhora o clima de trabalho, resultando em um ciclo contínuo de crescimento e inovação. Dessa forma, a humanização nas organizações não é apenas uma tendência, mas uma estratégia crucial para o aprimoramento das relações internas e o alcance de resultados sustentáveis no longo prazo. Ao investir no cuidado com seus colaboradores, as empresas não só promovem um ambiente mais justo e equilibrado, mas também garantem a motivação e o comprometimento necessários para enfrentar os desafios do mercado de maneira eficaz e eficiente.

4.1. Construindo uma cultura corporativa humanizada: ações e estratégias essenciais

A construção de uma cultura corporativa humanizada é um processo contínuo e essencial para o fortalecimento das organizações. Ela envolve não apenas a implementação de ações específicas, mas também a adoção de valores e práticas que promovem o bem-estar e o respeito às individualidades. A seguir, são apresentadas algumas ações fundamentais que podem ser implementadas para cultivar um ambiente mais inclusivo, colaborativo e atento às necessidades humanas, criando uma cultura que valorize a diversidade e o desenvolvimento integral dos colaboradores.

A partir das minhas leituras e vivências, pude compreender a importância de adotar uma abordagem humanizada no ambiente corporativo, especialmente no papel do pedagogo organizacional. Com base nesse entendimento, elaborei oito estratégias

fundamentais para auxiliar e nortear a atuação do pedagogo na empresa. Essas estratégias foram pensadas para promover um ambiente de trabalho mais acolhedor, produtivo e ético, onde os colaboradores se sintam valorizados e engajados. Por meio dessas práticas, o pedagogo pode contribuir de forma significativa para a construção de uma cultura organizacional que priorize o desenvolvimento humano, o bem-estar e a cooperação entre todos os membros da equipe.

1. **Promover a escuta ativa e o diálogo aberto:** A prática de escutar os colaboradores com empatia, valorizando suas ideias e sentimentos, contribui para a construção de relações de confiança. Criar canais de comunicação direta e incentivar feedback contínuo, onde os funcionários sintam que sua voz é importante, fortalece a confiança e o respeito mútuo, essenciais para um ambiente humanizado.
2. **Valorizar a diversidade e a inclusão:** Ações de valorização da diversidade são fundamentais para a criação de um ambiente corporativo justo e acolhedor. Promover a inclusão e o respeito às diferenças de cada indivíduo, seja em relação a gênero, etnia, idade, entre outros, fomenta uma cultura onde todos se sentem representados e aceitos.
3. **Investir em desenvolvimento pessoal e profissional:** As empresas podem oferecer programas de capacitação que valorizem tanto o desenvolvimento profissional quanto o pessoal, como treinamentos, workshops e mentorias. Quando os colaboradores sentem que a organização se preocupa com seu crescimento integral, eles tendem a se sentir mais motivados e engajados.
4. **Flexibilidade e equilíbrio entre vida profissional e pessoal:** Oferecer alternativas que ajudem os colaboradores a equilibrar suas vidas profissionais e pessoais, como horários flexíveis e trabalho remoto, é uma prática que respeita a individualidade e o bem-estar. Quando as empresas reconhecem e apoiam a necessidade de equilíbrio, mostram respeito pelas

vidas e responsabilidades que os funcionários têm fora do ambiente de trabalho.

5. **Criar programas de saúde mental e bem-estar:** Ações focadas em bem-estar, como programas de saúde mental, sessões de aconselhamento e atividades para aliviar o estresse, mostram o compromisso da empresa com a saúde emocional dos colaboradores. Isso reflete diretamente no clima organizacional, promovendo um ambiente mais acolhedor e produtivo.
6. **Reconhecimento e valorização do trabalho:** Implementar programas de reconhecimento, onde os colaboradores são elogiados por suas conquistas e empenho, reforça o sentimento de pertencimento e motivação. Esse reconhecimento pode acontecer em formato de prêmios, menções em reuniões e incentivos que reforcem o valor do trabalho de cada pessoa.
7. **Liderança humanizada:** Promover um estilo de liderança baseado no respeito e na empatia é fundamental para a humanização do ambiente corporativo. Líderes que praticam uma gestão colaborativa, incentivando a autonomia e oferecendo suporte aos colaboradores, ajudam a construir um ambiente onde as pessoas se sentem seguras e valorizadas.
8. **Promover momentos de socialização e convivência:** A criação de momentos de socialização dentro da empresa, como confraternizações, celebrações de aniversários e eventos coletivos, é uma prática valiosa para fortalecer laços entre os colaboradores.

Essas ocasiões ajudam a reduzir barreiras hierárquicas e aproximam os funcionários, criando um ambiente mais acolhedor e descontraído. Além disso, esses momentos incentivam a empatia, o espírito de equipe e promovem o bem-estar, contribuindo para uma cultura organizacional que valoriza o relacionamento interpessoal e a colaboração. Essas atividades, quando realizadas regularmente, reforçam o sentimento de pertencimento e fazem com que os colaboradores se sintam parte integrante de uma comunidade corporativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa bibliográfica teve como objetivo examinar as estratégias adotadas pela pedagogia empresarial, com foco na humanização do mercado de trabalho. Buscou-se identificar e analisar práticas pedagógicas que valorizem o capital humano, promovendo simultaneamente o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, e contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho inclusivo, ético e orientado ao bem-estar coletivo. O resultado desse objetivo foi alcançado, conforme demonstrado ao longo das considerações finais.

O fechamento deste trabalho reforça a centralidade da humanização no ambiente corporativo como um elemento essencial para a sustentabilidade organizacional e o bem-estar integral dos colaboradores. Ao longo da pesquisa, foi possível demonstrar que práticas pedagógicas voltadas para o desenvolvimento humano e a valorização das individualidades são fundamentais para promover um ambiente de trabalho mais saudável, inclusivo e motivador. A humanização no ambiente corporativo não apenas contribui para a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também reflete diretamente na produtividade, no engajamento e no sucesso a longo prazo das organizações.

O estudo da Pedagogia Empresarial, em conjunto com as práticas de humanização, revela que a função do pedagogo nas empresas vai muito além da simples execução de métodos educativos. Ele atua como um facilitador do aprendizado organizacional, criando espaços para o desenvolvimento contínuo e a formação de equipes mais qualificadas e colaborativas. A implementação de programas de treinamento e desenvolvimento, alinhados às necessidades dos colaboradores, é um fator-chave para transformar a cultura organizacional, criando uma atmosfera de respeito, empatia e cooperação, essencial para o crescimento e a inovação.

O pedagogo, portanto, é fundamental para mediar as relações entre as necessidades empresariais e o bem-estar dos trabalhadores, ajudando a alcançar o equilíbrio entre esses dois aspectos, sem que um sobreponha o outro. Além disso, a pesquisa enfatiza que a humanização no ambiente corporativo não é apenas uma tendência passageira, mas uma estratégia fundamental para a construção de uma cultura organizacional sólida e resiliente. Organizações que adotam práticas

humanizadas e focam no desenvolvimento integral de seus colaboradores são mais bem-sucedidas na criação de ambientes produtivos e motivadores.

Práticas como a escuta ativa, o reconhecimento, o apoio à diversidade, a valorização do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o incentivo ao bem-estar mental e emocional não são apenas benéficas para os colaboradores, mas também contribuem para a estabilidade e o sucesso das organizações, reduzindo a rotatividade, aumentando a lealdade e fortalecendo o engajamento. As ações de humanização no trabalho não são apenas um ato de responsabilidade ética e social, mas também um diferencial competitivo em um mercado cada vez mais exigente. A pesquisa mostrou que colaboradores que se sentem valorizados e apoiados, tanto em suas necessidades profissionais quanto pessoais, tendem a ser mais comprometidos com a empresa e com seus objetivos. Isso resulta em um ciclo positivo de aumento da produtividade, inovação e performance organizacional.

Portanto, a humanização nas empresas deve ser vista como um investimento estratégico para a construção de uma cultura de respeito, colaboração e confiança mútua, elementos essenciais para que as organizações prosperem de forma sustentável no cenário contemporâneo. Em síntese, a humanização no ambiente corporativo não deve ser encarada como um fenômeno isolado, mas como um processo contínuo e integrador que envolve a transformação das práticas organizacionais em todos os níveis. Organizações que investem em práticas humanizadas estão mais preparadas para enfrentar os desafios do mercado e para garantir a satisfação e o crescimento contínuo de seus colaboradores.

Ao promover um ambiente de trabalho onde as pessoas são reconhecidas, respeitadas e incentivadas em seu desenvolvimento pessoal e profissional, as empresas não só asseguram um futuro mais próspero, mas também contribuem para a construção de uma sociedade mais justa, equilibrada e humana. Em última análise, a humanização no ambiente corporativo é uma estratégia que fortalece as relações internas e garante o sucesso das organizações de forma sustentável e ética.

Para trabalhos futuros, seria interessante expandir a pesquisa para examinar como diferentes tipos de empresas e setores implementam as práticas pedagógicas de humanização e qual é o impacto a longo prazo dessa implementação na cultura organizacional. Além disso, uma investigação mais aprofundada sobre a eficácia de metodologias específicas de ensino e desenvolvimento, como coaching e mentoring,

poderia fornecer novas perspectivas sobre a contribuição do pedagogo no processo de humanização corporativa. A análise de casos práticos de organizações que já adotam essas abordagens pode fornecer dados valiosos sobre os resultados tangíveis da humanização no ambiente de trabalho, enriquecendo a compreensão das práticas pedagógicas empresariais no contexto atual.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana Inez Seehaber. **Pedagogia empresarial: a importância da valorização humana na empresa**. Revista de Educação do IDEAU, Bagé, v. 7, n. 15, p. 1-14, jan./jun. 2012. Disponível em: https://www.bage.ideau.com.br/wp-content/files_mf/757ab6bb34e6a09605ee8714c99285b147_1.pdf. Acesso em: 31 mar. 2024.

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

ARROYO, Miguel G. **Outros sujeitos, outras pedagogias**. Vozes, 2012.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **O que é educação?** 45. ed. São Paulo: Brasiliense, 2007.

BOSCHINI, C. S. E. **Pedagogia empresarial: a inserção do pedagogo na gestão de pessoas e a sua atuação nos processos de treinamento e desenvolvimento**. Centro Universitário de Brasília – UNICEUB, Brasília/DF, 2018. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/12176/1/51500691.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 8. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CLARO, J. A.; TORRES, M. **Pedagogia empresarial: a atuação dos profissionais da educação na gestão de pessoas**. Revista Contrapontos - Eletrônica, Vol. 12 - n. 2 - p. 3,5 / mai-ago 2012.

FERREIRO, Emília. **Alfabetização em processo**. São Paulo: Cortez, 1985.

FRANCO, M. A. S. **Pedagogia como ciência da educação**. Campinas: Papyrus, 2003.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

_____. **Pedagogia da esperança: um reencontro com a Pedagogia do oprimido**. 7. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1994.

_____. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

_____. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

GALANTE, Cristiane Barboza Rodrigues. **Pedagogia empresarial: o papel do pedagogo nas empresas**. Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC, Gama/DF, 2021. Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/1248>. Acesso em: 31 mar. 2024.

GOHN, M.G.M. **Educação não-formal e cultura política: impactos sobre o associativismo no terceiro setor**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. **Educação não formal: diálogos e práticas**. São Paulo: Cortez, 2006.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos: para que?** São Paulo: Cortez, 2002.

_____. **Didática**. São Paulo: Cortez, 2004.

MICHAELIS. **Dicionário brasileiro da língua portuguesa**. Melhoramentos, 2017. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=RQ9Od>. Acesso em: 14 fev. 2024.

MILIONI, A. **Pedagogia empresarial: uma visão moderna do treinamento e desenvolvimento de pessoal**. São Paulo: Makron Books, 1989.

_____. **O papel do pedagogo nas organizações: considerações e desafios.**
In: RIBEIRO, L. M. (Org.). **Pedagogia empresarial.** São Paulo: Editora Futura, 2007.
MORAN, José Manuel. **A educação que desejamos: o que é e o que pode ser.**
São Paulo: Papirus, 2015.

NÓVOA, António. **Professores e suas identidades: desafios e propostas.** Lisboa:
Educa, 1995.

OLIVEIRA, Lígia Bitencourt. **Pedagogia empresarial: uma análise da atuação do pedagogo em ambientes empresariais.** 2013. 113 f. Dissertação de Mestrado –
Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia. Lisboa, 2013. Disponível em:
http://recil.ulusofona.pt/bitstream/handle/10437/5778/Ligia_Bitencourt_Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf?sequence=1. Acesso em: 14 fev. 2024.

PIAGET, Jean. **A psicologia da inteligência.** 9. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1952.

PETERS, R. S. **Ética e Educação.** London: Allen & Unwin, 1973.

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.** ECCOM, v. 4, n. 7, jan./jun. 2013. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/291825116_A_Atualizacao_do_Pedagogo_na_Empresa_A_Aplicacao_Eficiente_e_Eficaz_da_Pedagogia_Empresarial. Acesso em: 07 abr. 2024.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial: a atuação do pedagogo na empresa.** 4ª ed. Rio de Janeiro: Wak, 2007.

SAVIANI, Dermeval. **Escola e democracia.** Campinas: Autores Associados, 1983.
(Definição e abordagem sobre pedagogia e prática educativa).

_____. **Pedagogia histórico-crítica: primeiras aproximações.** 11. ed.
Campinas: Autores Associados, 2003.

TEIXEIRA, Manuella Fernandes. **Pedagogia empresarial: um outro olhar pedagógico**. Faculdade Doctum de Pedagogia da Serra, Serra, 2017. Disponível em:

<http://dspace.doctum.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1365/PEDAGOGIA%20EMPRESARIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 07 abr. 2024