

Psicopedagogia nas organizações empresariais: a instituição além da escola e do hospital

Psychopedagogy in business organizations: institution beyond the school and hospital

Naíola Paiva de Miranda¹

Adriana Rodrigues de Sousa Garcia²

Resumo

Este estudo motiva a discussão do tema “Psicopedagogia nas organizações empresariais: a instituição além da escola e do hospital”. Essa discussão converge para os seguintes questionamentos: por que pouco se vê a atuação do psicopedagogo nas organizações empresariais? Seria realmente importante a inserção da psicopedagogia nas empresas? Assim, este trabalho tem como objetivos: discutir a importância da inserção do psicopedagogo nas empresas; compreender como se dá a atuação do psicopedagogo nas organizações empresariais; fomentar questões relativas a essa atuação; demonstrar de que maneira esse profissional pode participar de forma eficaz dentro das empresas, seja na preparação inicial do colaborador para o trabalho, bem como em sua continuidade e especialização nas atividades laborais que lhes são cabíveis. A pesquisa de campo desenvolveu-se em quatro empresas, nas quais os sujeitos foram os seguintes: um gerente de RG de uma empresa comercial, uma gestora de pessoas de uma empresa de serviços, uma especialista em *coach* e empresária, e um coordenador de uma instituição de pesquisas na cidade de Fortaleza-CE. A coleta de dados foi realizada através de um questionário com nove perguntas, com abordagem qualitativa. O trabalho teve enfoque na psicopedagogia empresarial no Brasil e é um estudo que ainda precisa ser aprofundado. Constatou-se desconhecimento ao perceber a visão simplista e fragmentada que as empresas têm da atuação psicopedagógica no âmbito empresarial.

Palavras-chave: Psicopedagogia; Organizações Empresariais; Aprendizado.

¹ Doutora em Educação Brasileira-Universidade Federal do Ceará-UFC. Especialista em Psicopedagogia e Licenciada em Pedagogia-Universidade Estadual do Ceará-UECE. Professora Orientadora do TCC-Faculdade do Vale do Jaguaribe.

² Licenciada em Letras - Universidade Estadual do Ceará e aluna do curso de Pós-graduação em Psicopedagogia Clínica, Institucional e Hospitalar da Faculdade Vale do Jaguaribe-FVJ. Contatos: naiolamiranda@gmail.com; adrianarsousa@gmail.com.

Abstract

This study motivates the discussion about Psychopedagogy in business organizations: the institution beyond the school and the hospital. Why to observe the performance of the psychopedagogue in business organizations? How important is the inclusion of Psychopedagogy in business? The importance of integrating psychopedagogists in the company specifically helps to understand their performance in business organizations and encourage questions concerning this action. The way these professionals can participate effectively within companies is an initial preparation of the employee to work, as well as their continuity and expertise in industrial activities that they are applicable. The field research was developed in four companies in which the subjects were as follows: an HR Manager for a commercial company, Management of People of a service company, a specialist in Coach and Entrepreneur, and a coordinator of an institution Research in the city of Fortaleza-CE. Data collection was conducted through a questionnaire with nine questions with qualitative approach. The work was focused on the issue that the Business Psychopedagogy in Brazil, is a study that has yet to be developed. It was found ignorance, realizing the simplistic and fragmented view that companies have the psychopedagogical activities in the business sector.

Keywords: Psychopedagogy; Business organizations; Learning.

Introdução

Este estudo motiva a discussão do tema “Psicopedagogia nas organizações empresariais: a instituição além da escola e do hospital”, para apresentar à comunidade acadêmica, e quiçá à própria comunidade empresarial, um campo que se mostra extenso e rico de possibilidades a serem exploradas, levantando questionamentos relativos à pertinência da inclusão da psicopedagogia empresarial e seu campo de atuação.

As organizações são empresas cujos propósitos finais não são educativos, como na escola, ou quando se faz o atendimento psicopedagógico ao aprendiz no hospital. Mas as empresas lidam com pessoas que, de formas variadas, relacionam-se com o aprender no desenvolvimento de suas atividades funcionais.

O aprendizado é uma situação perene, logo, problemas de aprendizagem que não são resolvidos durante a fase escolar seguem a pessoa quando esta adentra o mercado de trabalho, afetando o colaborador na sua autoestima e no seu desenvolvimento, bem como a competitividade da empresa em seu posicionamento comercial. É perceptível, dessa forma, a necessidade da atuação do psicopedagogo nas organizações empresariais.

A psicopedagogia institucional no Brasil tem adotado duas subdivisões: a atuação no hospital e na escola. Tal fato é confirmado quando se observa a abordagem dos cursos de especialização em Psicopedagogia no país. Mas com essas duas áreas estaria esgotado o campo de atuação do profissional psicopedagogo? Essa discussão converge para os seguintes questionamentos: por que pouco se vê a atuação do psicopedagogo nas organizações empresariais? Seria realmente importante a inserção da psicopedagogia nas empresas?

Este estudo tem como objetivos: discutir a importância da inserção do psicopedagogo nas empresas; compreender como se dá a atuação do psicopedagogo nas organizações empresariais; fomentar questões relativas a essa atuação; demonstrar de que maneira esse profissional pode participar de forma eficaz dentro das empresas, seja na preparação inicial do colaborador para o trabalho, bem como em sua continuidade e especialização nas atividades laborais que lhes são cabíveis.

Necessário salientar que neste trabalho os termos “empresa” e “organização” serão tomados como sinônimos, bem como “trabalho” e “labor” (laboral). O funcionário será designado como “trabalhador” ou “colaborador”.

1 A psicopedagogia empresarial

A psicopedagogia empresarial existe de forma bem atuante em países como Argentina e Espanha, e é conhecida como “psicopedagogia laboral” – traduzindo-se para o português, chamar-se-ia “psicopedagogia do trabalho”. Comparada com a Argentina, um dos berços da psicopedagogia, a qual serviu de inspiração para sua criação no Brasil, a psicopedagogia empresarial é quase uma proscrita, pouco disseminada e estudada.

O psicopedagogo tem ao seu dispor ferramentas e técnicas próprias, principalmente o olhar e a escuta psicopedagógica, fundamentados sobre aportes teóricos definidos, que serão utilizados no desenvolvimento de suas atividades, independentemente do ambiente institucional em que esteja atuando.

A análise científica nessa área denota ser conveniente e merecedora de atenção e envolvimento cada vez mais profundos, devido à dinâmica que envolve o mundo atual, a sociedade e as empresas, uma vez que no Brasil os atuais cursos formam o profissional apto a atuar em psicopedagogia, e esta se mostra uma área abrangente, se comparada à Argentina, fazendo-se necessária e urgente a análise da eficácia desses cursos e sua efetiva condição de preparar o profissional para atuar nas organizações junto ao processo de aprendizagem.

1.1 A atuação do psicopedagogo nas organizações empresariais

O surgimento da Era da Informação data do começo da década de 1990, e a maior mudança que se pode perceber dessa aparição é, sem dúvida, a quebra de barreiras para expansão do conhecimento e a maior valorização do capital intelectual – um dos marcos desse fenômeno é a proliferação de tantos cursos superiores, tecnológicos e de pós-graduação.

Com mudanças em ritmo acelerado, buscar novas formas de se diferenciar como vantagem competitiva no mercado parece ser a única saída para as organizações. O aprender é algo inerente ao homem, embora aconteça de forma imperceptível às vezes, e não é só a escola o local de educação. De certa forma, durante a inserção no mercado de trabalho é que se demonstram e são cobrados conhecimentos e atitudes providas desta.

No Brasil, ainda são poucos os estudos e pesquisas sobre a atuação do psicopedagogo nas organizações. Bossa (2011, p. 48) contextualiza: “Existe também uma proposta de atuação nas empresas, onde o objetivo seria favorecer a aprendizagem do sujeito para uma nova função, auxiliando-o para um desenvolvimento mais efetivo de suas atividades”.

Essa proposta ainda possui campo limitado, uma vez que no Brasil os atuais cursos formam o profissional apto a atuar em psicopedagogia com foco mais nas áreas institucional escolar e hospitalar, quando comparado à Argentina. Faz-se necessária e urgente a análise da eficácia desses cursos e sua efetiva condição de preparar o profissional para atuar também nas organizações empresariais junto ao processo de aprendizagem.

Ressalta-se que o profissional psicopedagogo nas organizações tem condições de atuar em pelo menos dois setores, ressalvada a peculiaridade de cada empresa: o departamento de Recursos Humanos e o departamento de Educação Corporativa ou de Treinamento e Desenvolvimento (T&D).

O trabalho do psicopedagogo na empresa tem abrangência em todos os processos da gestão de pessoas listados por Chiavenato (1999, p. 12) – processo de agregar pessoas, processos de aplicar pessoas, processo de recompensar pessoas, processo de desenvolver pessoas, processo de manter pessoas e processo de monitorar pessoas – e utiliza métodos próprios e pertinentes ao seu arcabouço de estudos, a partir do olhar e da escuta psicopedagógicos.

Segundo Bossa (2011, p. 48), o psicopedagogo pode “realizar processos de orientação educacional, vocacional e ocupacional, tanto na forma individual quanto em grupo”. Sua atuação reside na análise dos fatores em que ocorre o

aprendizado, bem como dos que podem dificultá-lo, para poder construir seu modelo de intervenção, seja ele individual ou grupal.

Costa (2009, p. 19) ratifica a atuação desse profissional dentro do departamento de RH, ao afirmar que “o Psicopedagogo atua principalmente nas áreas de Treinamento e Desenvolvimento de pessoal e Avaliação de Desempenho [...] recrutamento e na seleção de pessoal [...]”.

O psicopedagogo na empresa poderá intervir também em problemas de concentração (organizar tarefas do dia a dia, arquivos, eventos) e tarefas que requeiram atenção concentrada, nos erros que advêm da incorreta compreensão de uma orientação (intervir tanto com o colaborador que orienta como com o orientado), apresentações em grupo pertinentes à rotina do (grupo de) trabalho, dentre outras, conforme a dinâmica de ações que fazem parte da cultura organizacional da empresa.

O papel do psicopedagogo na empresa desenha-se ainda como uma ponte, pois ele buscará estreitar os relacionamentos. Para isso, o profissional pode “organizar palestras, workshops, vídeos, debates, dinâmica, simulações de trabalho e momentos propícios à reflexão [...]” (COSTA, 2009).

1.2 Inclusão: quebra de paradigmas

Segundo Chiavenato (1999, p. 9):

As pessoas constituem o principal ativo da organização. [...] As organizações bem sucedidas estão percebendo que somente podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros principalmente, o dos empregados.

Assim como a instituição escolar, a empresa é passível de receber pessoas com deficiência. Estas, através de políticas públicas e das garantias expressas na Constituição Federal de 1988, têm o direito a uma vida digna que inclui, dentre outros, o direito ao trabalho como possibilidade de exercer sua cidadania.

O Brasil, como um Estado Democrático de Direito, fundamenta-se nos “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (BRASIL, 1988, Art. 1º), os quais vêm responder a um de seus objetivos, que é o de “promover o bem de todos, sem preconceitos [...] e qualquer outra forma de discriminação” (BRASIL, 1988, Art. 2º).

Dentre todos os objetivos que compõem a Carta Magna, o objetivo acima vai nos interessar sobremaneira neste trabalho, pois ele se relaciona com a premissa de acesso a todos em todos os setores da sociedade, viabilizada na

Lei nº 8213, de 24 de Julho de 1991, no seu artigo 89, que ratifica a inclusão da pessoa com deficiência no quadro de funcionários das empresas.

A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive. (BRASIL, 1991).

O Governo, no intuito de promover junto aos estados a inclusão das pessoas com deficiência nas organizações empresariais, além de reforçar a aplicabilidade da lei através de fiscalizações, lançou uma cartilha através do Ministério do Trabalho (MT) que ratifica e orienta:

As empresas devem, assim, cumprir a lei em questão, esforçando-se em programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo a, objetivamente, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade. (BRASIL, 2007, p. 10).

Dessa forma, a inclusão também abre espaço dentro da organização para a atuação do psicopedagogo, que com seu conhecimento interdisciplinar pode orientar quanto às adaptações estruturais e situacionais, bem como favorecer o desenvolvimento de mudanças atitudinais, através de oficinas e *workshops*, a fim de promover uma “cultura de inclusão” na empresa junto aos colaboradores.

Essa quebra do paradigma da inclusão, na verdade, deve nascer na família, ao oferecer à criança acesso ao mundo e às relações sociais juntamente com a escola (hoje, bem mais preparada), que acolhe, ensina e prepara esse jovem para ter as mesmas possibilidades de acesso ao emprego e assim exercer sua cidadania em cada momento de sua vida. A consciência da dificuldade de adaptação que o aprendiz com qualquer deficiência tem, seja na escola ou no trabalho, é o que vai balizar a presença desse profissional nas empresas, por sua preparação técnica e científica para oferecer soluções ideais para todos.

Ademais, observa-se que algumas empresas recebem pessoas com deficiência, mas ainda não estão preparadas com o serviço de apoio psicopedagógico. Há desconhecimento, insegurança e preconceito sobre o assunto. A visão restrita dos tipos de deficiência e dos cuidados especiais com as pessoas gera incertezas e pode não tornar efetiva a participação do colaborador

no seu trabalho, por não se sentir acolhido. A própria empresa, ao não se adequar, gera a vacância e um rodízio que pode ser evitado.

A empresa que possui em seu quadro o profissional psicopedagogo consegue evitar tais transtornos, pois seu conhecimento dos diferentes tipos de deficiência, um dos pré-requisitos de seu trabalho, bem como seu acesso constante às entidades que abrangem essas pessoas a título de atualização ou pesquisa, faz dele um profissional capacitado e experiente, pronto para atuar com a devida eficácia no que proporciona à empresa efetividade e eficiência dos seus colaboradores.

2 Metodologia

A pesquisa de campo sobre a temática “Psicopedagogia nas organizações empresariais: a instituição além da escola e do hospital” desenvolveu-se em quatro empresas, nas quais os sujeitos foram os seguintes: um gerente de RH de uma empresa comercial, uma gestora de pessoas de uma empresa de serviços, uma especialista em *coach* e empresária, e um coordenador de pesquisas de uma instituição, todos na cidade de Fortaleza-CE. A coleta de dados foi realizada através de um questionário com nove perguntas, com abordagem qualitativa.

3 Resultados e discussões

A pesquisa apontou que o motivo da pouca participação do psicopedagogo nas organizações é o desconhecimento de que este profissional pode atuar nas empresas, conforme será demonstrado.

Perguntou-se ao sujeito pesquisado o seguinte: “Você pode definir o que é um psicopedagogo?”. A seguir, as respostas que foram dadas:

Sujeito A (S-A): *“Profissional que identifica os principais dificultadores no processo de aprendizagem do indivíduo.”*

Sujeito B (S-B): *“Profissional que trabalha com o processo de aprendizagem do indivíduo, da forma como se dá neste, identificando dificuldades de aprendizado e disponibilizando ferramentas que possam auxiliar nesse processo.”*

Sujeito C (S-C): *“É o profissional que estuda o processo de ensino e aprendizagem para melhorar a capacidade de aprender do aluno.”*

Sujeito D (S-D): *“É um profissional interdisciplinar que atua em empresas, escolas, instituição [...] com a função de*

acompanhar o indivíduo na sua aprendizagem, formação, crescimento cultural, intelectual e profissional.”

Com relação à definição de psicopedagogo, os sujeitos pesquisados demonstraram conhecer que é um profissional que lida com a aprendizagem. Suas respostas não deixam transparecer, no entanto, conhecimento do campo de atuação do psicopedagogo, exceto pela resposta mais completa, dada pelo S-D. Percebe-se também, na resposta do S-C, que este limita a intervenção apenas ao meio escolar.

Questionou-se ainda aos sujeitos: “O que pensa a respeito do papel do psicopedagogo na empresa?”.

S-A: *“Como algo inovador, que poderá somar ao trabalho do psicólogo do trabalho.”*

S-B: *“Um profissional que poderá compor os trabalhos desenvolvidos pela área de educação, treinamento e desenvolvimento dos profissionais.”*

S-C: *“O papel do psicopedagogo é facilitar a apreensão de conhecimento para transformar em práticas que venham agregar valor ao produto da empresa, bem como felicidade aos colaboradores.”*

S-D: *“Ele é muito importante na formação e avaliação dos profissionais, principalmente no seu desempenho profissional, na interação com os outros colegas, no desempenho da produtividade e das metas.”*

O S-A, ao fazer uso da palavra “inovador” para tratar do assunto, sustenta a linha de pensamento deste artigo sobre o desconhecimento da atuação do psicopedagogo nas organizações. Tal pensamento é compreensível, uma vez que, apesar de mais de 40 anos no Brasil, a psicopedagogia em seu ramo empresarial não teve o mesmo desenvolvimento que em outras áreas. Mostra-se urgente uma conscientização de que não se trata de inovação, mas algo necessário. Os demais ratificam o que foi dito anteriormente sobre que espaços estão a ser descobertos dentro das empresas e as situações que podem requerer a presença do psicopedagogo.

A terceira questão indagava se eles conheciam alguma empresa que possuía em seu quadro de colaboradores o profissional psicopedagogo. As respostas reforçaram o que já foi colocado, ou seja, a maioria dos sujeitos não conhece, em empresa, a atuação desse profissional:

S-B: “*Não conheço e **nunca trabalhei** (grifo nosso) com psicopedagogo em equipe de RH.*”

S-D: “*No SESC e SENAC, eles trabalham muito o colaborador (...) Na escola do meu filho tem acompanhamento (...).*”

O S-B, além de não conhecer, relata que em outros momentos de sua vida profissional não viu a presença do psicopedagogo em um departamento de Recursos Humanos. Já o S-D teve a experiência de verificar sua existência nas instituições notadamente de ensino e qualificação profissional, que são o SESC e o SENAC.

Os participantes da pesquisa foram indagados: “Existe alguma queixa em relação à aprendizagem de seus colaboradores nas tarefas executadas? Como as resolve?”

S-A: “*Sim, temos alguns casos, mas aqui atuo como psicóloga do trabalho, possibilitando identificar alguns causadores, não todos.*”

S-B: “Existem sim. Na empresa que trabalho atualmente, temos dois profissionais de RH que focam nesse processo, junto aos gestores das áreas.”

S-C: “Existem queixas, pois a aprendizagem acontece através do método de tentativa e erro, deixando o aprendiz sem orientação, método e material de pesquisa.”

S-D: “Não. Todos já sabem as suas tarefas...”

Apesar de o trabalho na empresa ser uma das formas de participação social, é também um ambiente de constante aprendizado e confluência de conhecimentos e informações. Excetuando-se o S-D, os demais sujeitos foram unânimes em reconhecer que em seu quadro de funcionários aparecem pessoas que não conseguem se desenvolver bem.

O S-D, cuja empresa trabalha com pesquisas, não reconhece que seus funcionários tenham dificuldades, porque todos já foram treinados. Porém, o aprendizado de algo não quer dizer sua aplicação de forma satisfatória e constante. Ou o S-D não tem percepção disso ou as situações que ocorrem podem não chegar diretamente a ele.

Ainda na questão anterior, foi perguntado como eram tratados os problemas que se referiam ao aprendizado de seus colaboradores, e duas respostas merecem destaque. No caso da empresa A, onde há um psicólogo do trabalho, o próprio profissional admite que nem todas as causas da não aprendizagem são possíveis de ser identificadas por ele.

Na resposta dada pela empresa C, vê-se a necessidade premente de alguém que conduza os trabalhos relativos à aprendizagem e atuação do funcionário. O método da tentativa de acerto e erro evidentemente custa à empresa tempo e dinheiro, além de causar frustração e provavelmente danos à autoestima dos colaboradores.

É importante ressaltar que a atualização constante é pré-requisito de uma empresa que queira manter-se competitiva no mercado. Por isso, os pesquisados foram questionados sobre se as empresas investiam na formação continuada de seus colaboradores e qual profissional era responsável pela sua execução. As respostas foram bem diversas.

S-A: *“Consultores externos.”*

S-B: *“Dependendo da demanda, com profissionais externos, no que diz respeito ao desenvolvimento comportamental. E desenvolvimento interno com a equipe de T&D.”*

S-C: *“O ideal é que tivesse formação na área comportamental, mas a maioria das formações ocorrem na área técnica.”*

S-D: *“Não. Como é bem específica, investimos do próprio bolso em qualificação, principalmente livros e informática [...]”*

É notório como as empresas desenvolvem essa formação continuada através de consultores externos. Exceto a empresa do S-D, as demais investem em treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, porém, cada uma delas forneceu respostas bem diversas. A empresa D é a única que possui em sua equipe profissionais de T&D, e o S-C acredita que os treinamentos deveriam abranger a área comportamental. O que se conclui para este item é a certeza de que é necessário focar nessa área para se manter competitivo. Embora sua empresa não acredite ser importante, o S-D enxerga essa necessidade, uma vez que investe seus próprios ganhos em atualização.

Sobre a atuação do psicopedagogo, foi feita a seguinte pergunta: “O que você pensa que o psicopedagogo pode fazer pelo desenvolvimento da sua empresa?”.

S-A: *“Promovendo processos de aprendizagens, na tentativa de ajudar àqueles que possuem algum tipo de dificuldade para aprender uma nova tarefa, ou mesmo se adaptarem a outras, quando sua função é alterada.”*

S-B: *“Atuar junto à equipe de T&D na área de desenvolvimento.”*

S-C: “*Criar métodos de aprendizagem acelerada.*”

S-D: “*Contribuir na formação profissional do funcionário e avaliar o desempenho.*”

Aqui, verifica-se uma diversidade de pensamentos. O S-A focou sua resposta na ação terapêutica, ou seja, verificar o problema de aprendizado, buscar a intervenção. Mas sua visão sobre a atuação do psicopedagogo mostrou-se restrita a apenas uma das funções que este pode executar no RH.

O S-B reforça sua linha de pensamento e enxerga o psicopedagogo como parte da equipe de T&D, somando esforços com os demais. Ao não restringir, demonstra uma visão holística de atuação.

O S-C passa uma compreensão deturpada sobre o trabalho do psicopedagogo, pois, na verdade, este profissional respeita as diversas formas de aprender e intervém nos processos em que não há aprendizagem, com métodos para prevenção e correção de problemas, buscando soluções de ensino/aprendizado que sejam adequadas a cada indivíduo.

Por fim, o S-D traz em sua resposta um componente a mais, que é o de “avaliação de desempenho”, já demonstrado na revisão de literatura. Trabalhar na empresa para prevenir e reverter processos de dificuldades de aprendizagem inclui também a necessidade de avaliação dos processos e resultados, o que irá demonstrar se ocorre de forma satisfatória a evolução do funcionário.

A questão a seguir foi: “Caso compreendesse que este profissional poderia melhorar a produtividade de sua empresa, você o contrataria? Justifique.”

Os participantes foram unânimes em afirmar que contratariam o psicopedagogo. Dentre as justificativas dadas, duas delas chamaram mais atenção:

S-C: “*Sim. Contrataria para melhorar a vontade de aprender o novo e desaprender o velho.*”

S-D: “*Sim, mas a nossa empresa (área) já exige determinado tipo de formação, acadêmica (nível superior) e prática (ensino médio e superior).*”

Os sujeitos acreditam que o psicopedagogo pode ser um potencializador do trabalho já existente (feito por psicólogos e outros profissionais de RH) e ainda mais, como observado pelo S-C, que o vê como um produtor de quebra de paradigmas, ajudando o funcionário com novos conhecimentos e desapego de antigas posturas. O S-D, em sua resposta, apresenta ainda certa resistência quanto à atuação desse profissional.

Ao questionar em qual departamento se poderia alocar o profissional psicopedagogo, as respostas foram: Desenvolvimento Humano/Recursos Humanos (que hoje em dia são sinônimos) e na célula de T&D. Portanto, todas as respostas condizem com a realidade deste estudo.

Ao tratar sobre a presença do psicopedagogo na empresa, foi perguntado: “Você é a favor que as empresas tenham esse tipo de profissional? Justifique.”. Todos os sujeitos acreditam ser importante, mas com algumas ressalvas:

S-A: *“Sim, para aquelas que entenderem que este profissional vem agregar valor para as instituições, e não para substituir outros profissionais que já atuam com o Desenvolvimento Humano, visto que necessitará de um trabalho específico e focado.”*

S-B: *“Com certeza, mas acredito que deva ser mais bem divulgada e trabalhada a imagem desses profissionais no mercado de trabalho, nas organizações.”*

S-C: *“Sou a favor, para que seja otimizado o tempo de treinamento dos funcionários.”*

S-D: *“Sim. Melhoraria o desempenho do profissional e a qualidade dos serviços e produtos da empresa, aumentando a eficiência e eficácia dentro da empresa.”*

A resposta do S-A demonstra o quanto há de desconhecimento sobre o papel do psicopedagogo e sua atuação, gerando um receio em aceitá-lo. Sabe-se que deve haver um trabalho interdisciplinar, e a presença do psicopedagogo não poderia substituir os outros profissionais, nem é esse o objetivo, uma vez que cada profissão tem descrito seu campo de atuação e seus limites no código de ética, para que haja uma prática responsável e eficaz.

Outro ponto a ser destacado nas respostas é a realidade da falta de maior propagação das possibilidades de atividades psicopedagógicas dentro das empresas (S-B). Tal ocorrência é que gera o preconceito ou a recusa. O fato de não haver atuação do psicopedagogo nas organizações empresariais gera também a falta de trabalhos científicos práticos nessa área, o que, por conseguinte, não traz divulgação à importância da participação desse profissional nas organizações empresariais.

Considerações finais

O presente trabalho deu enfoque sobre o fato de que a psicopedagogia empresarial no Brasil é um estudo que precisa ainda ser aprofundado. Para que

isso ocorra, é necessária a quebra de paradigmas que separam esse profissional das organizações. Constata-se o desconhecimento ao perceber a visão simplista e fragmentada que as empresas têm da atuação psicopedagógica no âmbito empresarial, e a pesquisa revela isso nas falas dos sujeitos.

O estudo mostra a necessidade de a Psicopedagogia ser tratada como uma ciência essencial e influente, pois de forma interdisciplinar perpassa todos os setores, como a Psicologia, Pedagogia, Linguística, Medicina e tantas outras ciências necessárias ao homem e cuja importância e legitimidade já são fato.

A psicopedagogia empresarial deve continuar em sua constituição e aprofundar suas investigações em busca de afirmação como verdadeira *episteme*. Mas para que consiga evoluir como ciência, é preciso mais discussões e incentivo à pesquisa científica, com publicações que possam divulgar a essência, o comportamento e a importância do sujeito, o aprendente.

Importante ressaltar que, para um trabalho de maior visibilidade, é necessária a organização da classe, que, já existente no Brasil há mais de 40 anos, está em vias de aprovação como profissão regulamentada e é representada, atualmente, pela Associação Brasileira de Psicopedagogia (ABPp Nacional e Seções Regionais). Urge que seja reconhecida a atuação enriquecedora não só para a área que se apresenta em sedimentação, mas também para as pessoas, fim comum de toda ciência, através da constatação do quanto ela pode trazer de bem à empresa, à sociedade e à humanidade.

Referências

- BOMBONATTO, Quêzia. *Código de ética do psicopedagogo*. São Paulo: Associação Brasileira de Psicopedagogia, 2011. Disponível em: <<http://www.abpp.com.br/codigo-de-etica-do-psicopedagogo>>. Acesso em: 18 nov. 2014.
- BOSSA, N. A. *A psicopedagogia no Brasil*. 4. ed. Rio de Janeiro: WAK, 2011.
- BRASIL. Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 18 nov. 2014.
- _____. Presidência da República. Lei 8.213. de 24 de julho de 1999. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 18 nov. 2014.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Brasília: 2007. Disponível em: <<http://>

portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2014.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COSTA, M. M. *Psicopedagogia empresarial*. Rio de Janeiro: WAK, 2009.

PONTÍFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DA ARGENTINA. *Psicopedagogia laboral*. Disponível em: < <http://www.uca.edu.ar/index.php/carreras/showInfo/es/id/211>>. Acesso em: 18 nov. 2014.

Data da submissão: 02/09/2015

Data do aceite: 14/10/2015