

# O DESAFIO DA PSICOPEDAGOGIA NAS EMPRESAS

FERREIRA, Gisleide Gomes

Bacharelado em psicopedagogia do Centro  
Universitário Internacional - UNINTER

ALBRECHET, Ana Rosa Massolin  
Profª. Orientadora

## RESUMO

Esta pesquisa pretende argumentar sobre o desafio da psicopedagogia nas empresas, e tem o propósito de responder a seguinte problemática: Qual é a importância do trabalho do psicopedagogo no âmbito empresarial? Para conseguir chegar a essa resposta, foi necessário lançar alguns objetivos como roteiro: Identificar os pontos de dificuldades na aprendizagem do trabalho grupal. Apontar ações que facilitam o aprendizado e o resgate da harmonia na instituição. Este estudo busca justificar uma reflexão sobre a conquista de espaço no mercado de trabalho organizacional, juntamente com sua evolução, tornando o RH mais competente. A evidência está no papel do psicopedagogo em um ambiente coletivo e competitivo, pois o psicopedagogo institucional assume a postura de facilitador de comportamento grupal, buscando harmonizar todas as áreas dentro da organização. A metodologia aplicada para essa averiguação foi uma pesquisa bibliográfica, de forma quantitativa, centrada na utilização de livros, artigos, revistas, e questionamentos impressos, para obter a fundamentação teórica necessária. Através desse aporte teórico pode-se constatar que o trabalho do psicopedagogo empresarial tem como foco as relações interpessoais, valorizando as diferenças e buscando entender a cultura organizacional e suas principais atividades são: Avaliar, gerir emoções, selecionar perfis, prevenir possíveis fracassos, por conta das dificuldades de aprendizagens, e trazer equilíbrio entre as equipes, gestores e colaboradores.

**Palavras-chave:** Psicopedagogo. Organizações. Desafio. Dificuldades. Desenvolvimento.

## 1. INTRODUÇÃO

Essa pesquisa tem a pretensão de trazer uma reflexão sobre a conquista de espaço no mercado de trabalho e a evolução do psicopedagogo empresarial, buscando a contribuição para o um novo olhar na área da psicopedagogia. Mostrar que a atuação do psicopedagogo dentro de uma organização torna o trabalho do RH mais eficiente. Talvez

o maior desafio seja definir qual é a importância do trabalho do psicopedagogo no âmbito empresarial.

Nesse sentido, uma análise relacionada às dificuldades encontradas no campo de atuação do psicopedagogo, poderá desmistificar sua função frente às organizações. E a temática para nortear essa pesquisa é a seguinte: **Qual é a importância do trabalho do psicopedagogo no âmbito empresarial?**

O cenário vem mostrando que psicopedagogia vem crescendo em vários campos que se ocupa das dificuldades de aprendizagens, mas apesar de estar em evidência em alguns setores como na escola e em clínicas, ainda é pouco difundida para o âmbito organizacional. Porém diante das mudanças constantes no mercado de trabalho, é possível ver novas portas se abrindo em direção à psicopedagogia. Já é fato que as organizações tem sentido que o seu maior investimento deve ser em seus colaboradores, evidenciando a educação continuada, as atualizações constantes, visando um lucro maior como recompensa. A aprendizagem “quando aplicada em empresas, constitui proeminente diferencial competitivo, pois possibilita a implantação de técnicas e atitudes inovadoras, partindo da reflexão e conhecimento compartilhados pelos indivíduos.” (Saito, 2010, p.42).

O desafio da psicopedagogia nas empresas se mostra cada vez maior, quando chega essa exigência de reciclagem no ambiente de trabalho. A desmotivação de alguns indivíduos acaba impregnando todo o ambiente, quando o assunto é mudança. Neste momento o psicopedagogo precisa estar preparado para enfrentar a insatisfação, e trazer medidas objetivas, para que as transformações ocorram sem tantos conflitos sentimentais e emocionais. Resistir às mudanças é mais fácil que sair da zona de conforto, às quais já se tem o costume, ainda mais se essas transformações exigirem um roteiro fora de expediente habitual. “Necessitamos acomodar novos esquemas para assimilarmos e internalizarmos novas estruturas para prosseguirmos nosso caminho de aprendizagem.” (PIAGET, 1975 apud SOARES, 2000).

## **2. METODOLOGIA**

Este presente trabalho, teve como metodologia adotada um levantamento bibliográfico nacional, em forma de pesquisa quantitativa, centrada em questionários impressos, livros e artigos científicos e endereços eletrônicos que tiveram suas datas

publicadas entre os anos 2010 e 2019. Esta pesquisa busca embasamento teórico de grande importância para comprovar a eficácia do trabalho psicopedagógico no ambiente empresarial. Nesta pesquisa espera-se conhecer um pouco das atividades do psicopedagogo, começando pela história da psicopedagogia e seus maiores contribuintes.

### **3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

#### **3.1 O que é a Psicopedagogia?**

A Psicopedagogia é uma área do conhecimento que estuda a forma que a aprendizagem humana acontece. Mas para chegar a essa síntese, foram preciso muito estudo, pesquisas e debates de doutores, pesquisadores e cientista, para tentar entender como o cérebro assimila os conhecimentos, e quais os motivos de não assimilar também o conhecimento. A Psicopedagogia surgiu no século XIX, porém foi em 1946, que iniciou os primeiros centros psicopedagógicos, na Cidade de Paris, na Europa. Inicidos por J Boutonier e George Mauco, juntamente com uma equipe de médicos, pedagogos, psicólogos e psicanalistas. Este fluxo da Europa, influenciou a Argentina, há mais de 30 anos, criando em Buenos Aires o primeiro curso com a metodologia sobre dificuldades de aprendizagem, que atualmente é a psicopedagogia. Logo profissionais de outras formações, sentiram a necessidade de debater sobre o assunto do fracasso escolar, entre eles estão Sara Paím e Alícia Fernandes, que trouxeram uma grande contribuição para o trabalho de memória, pensamento, percepção, atenção e motricidade. Os psicopedagogos começaram a perceber que o tratamento resolvia alguns problemas e desenvolviam outros, então resolveram incluir a observação e a escuta psicanalítica nas terapias, (BOSSA, 2000, p. 41).

A psicopedagogia chegou ao Brasil, na década de 70, com a necessidade de completar a formação dos psicólogos e de professores, devido às grandes dificuldades de lidar com o não aprender, que na época eram associadas à disfunção cerebral mínima (DCM), e uma montanha de fracassos escolares. O Brasil foi contemplado com contribuições importantes de psicopedagogos argentinos, que se tornaram um aporte referencial, como: Sara Paín, Ana Maria Muniz, Jorge Visca, e muitos outros (SAMPAIO, 2005). O professor argentino Jorge Visca, criador da Epistemologia Convergente, um dos

maiores contribuintes da psicopedagogia no Brasil, trouxe a proposta da integração de um tripé que permanece firme até os dias de hoje. Sendo elas: Escola de Genebra - Psicogenética de Jean Piaget, Escola Psicanalítica – Freud, e a Escola de Psicologia Social de Enrique Pichon Riviére. (VISCA, 1991, p. 66 apud SAMPAIO, 2005).

### **3.2 A Psicopedagogia Institucional**

A psicopedagogia surge diante da dificuldade do aprender, podendo ser de caráter preventivo e terapêutico. Pode-se estimar que o psicopedagogo, atua em diferentes ambientes, sempre focado nas dificuldades de aprendizagem. O enfoque do trabalho, parte para olhar institucional, visando a atuação do psicopedagogo organizacional e sua evolução. O psicopedagogo abraça diversos estudos e experiências conectados à pedagogia, psicanálise, sociologia, neurologia, psicologia, filosofia, e muitas outras ciências que poderá habilitá-lo a promover estratégias de intervenção nos processos de desenvolvimento e aprendizagem. A mediação dos conflitos nas relações humanas, junto com a integração profissional e social, ocorre a partir da compreensão das diferentes formas de aprendizagem, e de entendimento que cada indivíduo carrega consigo.

Para o momento é viável uma breve síntese sobre algumas áreas que complementam a psicopedagogia no olhar organizacional, como a pedagogia institucional, a psicologia institucional e a psicanálise. A pedagogia institucional assume o despertar do conhecimento no indivíduo, facilitando o comportamento reflexivo de equipe, visando à ampliação do homem no espaço organizacional, buscando meios de conduzi-lo à compreensão de suas próprias competências. A Psicologia institucional aponta a observação como ligamentos de fatos. Interpreta-se que o bem-estar emocional dos colaboradores gera resultados melhores, podendo ser bem aproveitado essa observação nas áreas de recrutamento e seleção de pessoal, treinamento. A psicanálise, por sua vez, atua com um tratamento curativo, conseguindo ser preventiva ou terapêutica. A ação de ouvir e interpretar o que há de reprimido no indivíduo, irá ajudá-lo a lidar com sentimentos que impendem o seu crescimento. Essa cura pode ser instantânea ou em longo prazo, vindo a ser um grande aliado para trabalhos em equipe.

“A Psicopedagogia é um campo de conhecimento que se propõe a integrar, de modo coerente, conhecimentos e princípios de diferentes ciências humanas com a meta de adquirir uma ampla compreensão sobre os variados processos inerentes ao aprender humano” (BEAUCLAIR, 2004).

Em uma organização, se encontram profissionais de diferentes perfis comportamentais, sendo assim é fundamental ter uma equipe profissional multidisciplinar que saiba lidar com gestão de comportamento e ainda garantir a saúde mental no ambiente de trabalho. O momento se faz oportuno para definir a diferença das profissões, já que as mesmas ocupam funções singulares em instituições organizacionais. As diferenças de trabalho são mínimas, isso porque as duas profissões, são multidisciplinares, e podem fazer uso das mesmas ferramentas, porém a abordagem do trabalho tem intenções diferentes. A psicologia trabalha o bem-estar emocional e comportamental do indivíduo, enquanto a psicopedagogia, se ocupa da aprendizagem e desenvolvimento do sujeito. Podemos salientar que não há concorrência nem competição, e sim integração convergentes, para o melhor desempenho do colaborador. Costa, em seu livro “Psicopedagogia Empresarial”, destaca que a psicopedagogia é “uma área cujo objeto é o ser que aprende como aprende e de que maneira esse aprendizado se insere, e o insere no ambiente do qual faz parte” (COSTA, 2009, p.14).

### **3.3 A Atuação do Psicopedagogo Organizacional**

Considerando a atuação da psicopedagogia, é possível resgatar o conhecimento compartilhado, o espírito competitivo e a aprendizagem em equipe. Apesar de a situação de cada pessoa ser diferente, todos concordam que suas vidas são profundamente transformadas quando há aceitação de que mudanças sempre acontecerão e o melhor a se fazer é se abrir para elas. Em contrapartida, para que essas mudanças se tornem eficazes, se torna necessário que o psicopedagogo, juntamente ao RH apresente um trabalho organizado, bem definido e transparente. O psicopedagogo empresarial atua nas empresas, junto ao departamento de recursos humanos, podendo ser funcionário da empresa ou prestador de serviços, como assessor psicopedagógico, sem nenhum vínculo empregatício e o seu papel é observar e escutar atentamente, analisar os dados, planejar ações, intervir e mediar, numa atitude operativa dentro da empresa. O seu trabalho é preventivo, e o foco está nas relações interpessoais e no desenvolvimento dos vínculos

necessários para que ocorra a aprendizagem. Porém se a situação exigir, o psicopedagogo deve atuar de forma terapêutica, usando sua expertise para saber qual ação o momento exige. A intervenção preventiva é pontual, segundo as palavras de Bossa (2000, p.13), o objetivo é “construir uma relação saudável com o conhecimento, de modo a facilitar a sua construção e evitar que esse processo seja obstaculizado”.

A intervenção psicopedagógica preventivo se trata de evitar que dificuldades e problemas ganhem força se tornando comuns no dia a dia, reforçando a negatividade no ambiente de trabalho, para que isso ocorra se faz necessário desenvolver e apresentar ações que visa à superação das dificuldades de aprendizagem, melhoria da interação grupal, trazer uma nova visão sobre a valorização e compreensão da empresa como sistema dinâmico, onde todos fazem parte. Desenvolver projetos para desenvolvimento de pessoal ou formação continuada, internalizando a consciência de valor nos colaboradores e incentivar sua permanência na empresa.

Segundo Bossa (2000.p.80), “A psicopedagogia institucional se caracteriza pela própria intencionalidade do trabalho”. A demanda está associada à forma de existir do sujeito institucional, seja ele a família, a escola, uma empresa, um hospital, uma organização existencial. O desafio será vencido a partir do respeito a cada indivíduo, valorizando suas diferenças e integrando-os aos interesses grupais.

Ao passo que atuar terapeuticamente se trata em intervir nas dificuldades que já estão enraizados, que vem prejudicando as relações com a aprendizagens há tempos, interferindo e atrapalhando no andamento do trabalho grupal e nas relações com a empresa. Essa intervenção visa à aproximação e a interação entre os colaboradores e a empresa, busca estreitar laços entre eles, diminuindo os dramas pessoais e os tornando parceiros e colaboradores nos processos grupais. O psicopedagogo que atua como assessor, prestando serviços sem vínculos com empresa, tem maior facilidade para avaliar e intervir de maneira direta e autônoma, comprometido eticamente com a psicopedagogia. Enquanto a aliança do psicopedagogo como funcionário, pode ser um obstáculo, uma vez que ele está inserido no grupo, entra o distanciamento da autonomia. O comprometimento com a empresa exige um olhar imparcial e muita clareza para os problemas de relacionamentos grupais, a chefia e o seu próprio posicionamento.

Cada vez mais, as empresas têm entendido a necessidade de criar um ambiente estimulante e desafiador para seus colaboradores, devido às grandes transformações que

vêm sofrendo ultimamente. Além dos salários e benefícios, o investimento em treinamento e desenvolvimento tem se tornado comum nas empresas, principalmente porque os resultados têm sido positivos. Baseando nos apontamentos dos benefícios, a prática de investir no funcionário vem ganhando destaque, porque com o treinamento adequado, é possível desenvolver as habilidades de cada um, e ainda motivar o desenvolvimento da própria empresa. As organizações que estão abertas às mudanças, têm uma maior sobrevivência no mercado atual, além de aproveitar os talentos de dentro da própria empresa, evita de os tornarem possíveis concorrentes.

“As empresas vencedoras são aquelas que num mundo em constante transformação, estão se reinventando para competir melhor na hora da verdade com base em novos paradigmas, que podem ser menos visíveis, mas são tão ou mais impactantes que, por exemplo, o da globalização”, (BOOG, 2002, p.22).

Nessa perspectiva é importante ressaltar que a atuação do psicopedagogo, é o ponto cruz na organização. Pois se trata de trabalhar as mudanças de mentalidade entre colaborador e empresa, buscando a unificação dos dois e abandonando a ideia de que o funcionário é uma mão-de-obra que se encontra fácil, incentivando-o a se sentir parte da organização. A Psicopedagogia Institucional no âmbito empresarial busca fortalecer a relação entre o colaborador e a organização, dessa maneira o psicopedagogo deve buscar a melhor forma para humanizar o ambiente, e adequar o funcionário com as diretrizes do processo de aprendizagem funcional. Segundo Silva (2008), “o desafio das organizações é gerar conhecimento compartilhado, ou seja, é saber somar os conhecimentos e habilidades de cada colaborador; é resgatar a visão integrada do indivíduo a fim de garantir o sucesso da empresa”.

Chiavenato (2010) afirma que as organizações que agrega valores aos colaboradores, tendem a ter mais sucesso, serem mais competitivas e como resultado, mais lucrativas. Quando se trata da busca por um ambiente organizacional motivador que leve os colaboradores ao crescimento pessoal, junto com a organização, a observação atenta do psicopedagogo faz uma grande diferença como elo na dinâmica entre colaborador e chefe, porque em alguns casos os colaboradores podem estar insatisfeitos com a liderança, e não com a organização em si. A avaliação dirigida do psicopedagogo pode trazer grandes reviravoltas em situações conflituosas, como essa, que fora dessa

observação, poderia se dar como perda, mas com a intervenção é possível mediar os desafios nos vários ângulos de situação. Já sabemos qual é a atuação do psicopedagogo dentro das organizações, porém é importante entender, como é feito esse trabalho. O profissional da psicopedagogia no campo empresarial faz as intervenções que visam possibilitar formulações, escolhas, hipóteses, construções de conhecimentos, atuando na estruturação e reestruturação de áreas. A atitude operativa do psicopedagogo tem a intenção de movimentar o sujeito em relação à aprendizagem, e isso acontece por meio da utilização de recursos e dinâmicas específicas, que estimulam e provocam o sujeito à ação.

“A intervenção psicopedagógica não se dirige ao sintoma, mas ao poder para mobilizar a modalidade de aprendizagem, o sintoma cristaliza a modalidade de aprendizagem em um determinado momento, e é a partir daí que vai transformando o processo ensino aprendizagem”. (FERNANDEZ, 1990 p. 117).

As ferramentas de trabalho do psicopedagogo são subjetivas e ao mesmo tempo diretas, como por exemplo: Questionar e trazer dúvidas para o sujeito pensar em soluções; fornecer informações e esclarecer os objetivos relacionados às tarefas;

Conhecer previamente o grupo e suas demandas; promover reflexão, modificações e ampliação de ideias, estimular a construção dos conhecimentos por meio da vivência do erro, enaltecer a autonomia da resolução de problemas, recomendar tarefas que possibilitam escolhas. Segundo a visão de Costa (2011, p.15) que ressalta: “Dentro da Organização, o psicopedagogo procura atuar nas dificuldades de relacionamento de um grupo cabendo também a ele levar a empresa a diminuir a fragmentação dos setores e a trabalhar de forma interdisciplinar”.

O psicopedagogo não está na organização para resolver problemas particulares, e sim diminuir as complicações referentes à estruturação de processos pessoais e culturais que surgem na Organização. Para que o trabalho se desenvolva de maneira objetiva é necessário que o psicopedagogo tenha aptidão nos conhecimentos teóricos e práticos, e uma observação acurada em situações conflituosas, para escolher a melhor ferramenta para momento. Dentro de inúmeras situações é válido apresentar algumas dinâmicas que podem ser usadas no ambiente organizacional, para possíveis intervenções: O Jogo

Dramático e o psicodrama; Roda de Conversa e Grupo Reflexivo; Técnica de Grupo Operativo, entre outras.

### **3.4 O Jogo Dramático e o Psicodrama**

No jogo dramático, usa-se a representação de papéis, a imaginação e a livre expressão, tanto corporal quanto sentimental. Aponta-se uma situação-problema de forma clara e pede-se o desenvolvimento da dramatização. O grupo interpreta a dramatização, de forma espontânea ou combinada. O objetivo é alcançado ao passar das cenas e fatos que se baseiam as situações e as emoções provocadas, trazendo a reflexão de empatia ao grupo. No psicodrama a espontaneidade é o elemento central, nesta prática há um cenário, onde o protagonista vive determinado papel e, toma consciência de seus significados através dessa vivência. Também há um diretor para coordenar, o ego auxiliar e o público. Algumas técnicas para trabalhar no psicodrama são: auto apresentação, solilóquio, representação de sonhos, improvisação espontânea, fotografia, inversão de papéis, espelho, maximização, projeção do futuro, concretização, imagem familiar, o outro me representa, duplo, jogo do fantoche, etc.

Segundo Vygotsky (1999, p. 112-113), a zona de desenvolvimento proximal é:

[...]a distância entre o nível de desenvolvimento real, que se costuma determinar através da solução independente de problemas e o nível de desenvolvimento potencial, determinado através da solução de problemas sob a orientação de um adulto ou em colaboração com companheiros mais capazes [...]. A zona de desenvolvimento proximal define aquelas funções que ainda não amadureceram, mas que estão em processo de maturação, funções que amadurecerão, mas que estão presentemente em estado embrionário. Essas funções poderiam ser chamadas de brotos ou flores do desenvolvimento, ao invés de frutos do desenvolvimento.

A técnica do jogo dramático e o psicodrama tem a intensão de facilitar a comunicação e compreensão do outro. Com ela é possível vivenciar os papéis criados por eles mesmos. Esta experiência propicia a aquisição de informações e reflexões a respeito das situações que enfrentarão no decorrer de toda profissional.

### **3.5 Roda de Conversa e Grupo Reflexivo**

A roda de conversa é um espaço aberto ao diálogo, com o objetivo de uma reflexão conjunta, onde se fala e escuta-se. É um momento de construção de conhecimentos, de análise e reflexão, ideal para discussões e compartilhamentos de sentimentos e pensamentos, onde busca a interação, a cooperação e o respeito de cada um. O psicopedagogo propõe ao grupo uma reflexão, em forma de conversação livre e espontânea, sobre um específico tema. Para ajudar neste momento pode-se elaborar uma frase ou um cartaz, para conduzir à dinâmica.

Já o desenvolvimento do grupo reflexivo se dá em momentos organizados e sequenciados: O psicopedagogo com a atitude operativa oferece um tempo estipulado de 10 minutos para o grupo, falar sobre a tarefa realizada; Em seguida o coordenador fala sobre o funcionamento grupal no mesmo tempo estipulado de 10 minutos; Logo após, finaliza-se com a fala do grupo, fazendo os ajustes necessários, comentando e refletindo sobre a fala do coordenador, todas as sessões com o mesmo tempo estipulado (10 min.)

Esta proposta estima a valorização do respeito mútuo, onde os sujeitos são capazes de se comunicarem e se entenderem de forma autônoma. A tolerância e a liberdade entram como aliados nesta técnica. (FREIRE, 2012).

### **3.6 Técnica de Grupos Operativos**

A técnica de grupos operativos tem como objetivo mostrar ao indivíduo que ele é parte do grupo e precisa participar nas tomadas de decisões grupais que provocam mudanças, e se posicionar nas soluções de conflitos. A tarefa a ser realizada por meio da técnica é analisada por meio dos vetores do cone invertido e do ECRO - Esquema Conceitual Referencial Operativo, no qual cada um dos envolvidos ocupam seus papéis: líder de mudança, líder de resistência, porta-voz, bode expiatório, sintetizador. Essa tarefa é trabalhada de forma grupal e essa intervenção na empresa tem o objetivo de promover mediação grupal para a execução integral da tarefa, enfrentamento da ansiedade, do medo, e das culpas, prevenindo a estagnação dos vínculos. A reciprocidade possibilita conhecimentos e valores integrais. A interação grupal traz a possibilidade de construção social e cultural. (WALLON, 1968).

“O grupo aparece também como objeto privilegiado na elaboração do conhecimento pela significação histórica: pelo fato de nos havermos

constituído como sujeitos, em uma trajetória de experiências grupais, ou seja, pelo lugar importante das relações com os outros (o processo de interação) na constituição de nossa subjetividade, de nosso psiquismo” (GAYOTO, [1992]).

### **3.7 A Importância da Atualização Teórica e Prática**

O psicopedagogo precisa estar sempre atualizado para o enfrentamento dos diversos desafios que chegam até ele dentro das organizações. Sabemos que para uma instituição funcionar é necessário seguir normas sociais explícitas e implícitas, e quando essas normas são burladas, surgem problemas que levam ao estresse do grupo, discussões e até mesmo demissão. Por isso é importante ter em mente ações para trabalhar situações conflituosas que trazem prejuízos temporários, ou contínuos, que vão desde: Atrasos, bagunças, desorganização interna e externa, reclamação, desânimo entre outros. Dentro das avaliações psicopedagogo destacam-se a identificação das habilidades dos colaboradores dentro de suas áreas atuações. Para isso o psicopedagogo organiza as avaliações, informando os objetivos e os motivos do mesmo, para não haver constrangimento, tendo como meta extrair habilidade técnicas e comportamentais do grupo, para o melhor aproveitamento da equipe.

É importante diferenciar as habilidades, para verificar se os colaboradores estão algum nas funções e cargos apropriados às suas competências. Diante as observações, e dos testes, será feito o levantamento comportamental, para as devidas intervenções, a fim de eliminar as deficiências alcançadas.

“Conhecimentos, habilidades e atitudes fazem parte de um conjunto que se espera que o colaborador tenha. Seja dos que já fazem parte da organização, ou daqueles que serão selecionados para fazerem parte. E cada pessoa possui esse conjunto, porém em níveis diferentes, e é preciso “casá-los” com as funções, atividades que exercem”, (COSTA, 2009, p.62).

Outro desempenho agregado nas funções do psicopedagogo na organização é a assistência aos jovens aprendizes, estagiários, e funcionários promovidos para cargos de responsabilidades, trainees operacionais, e ainda os novos candidatos que estão efetivando na empresa. Para isso o psicopedagogo faz um treinamento adequado a cada área, apresentam para as normas e regras dirigidas a cada função. O psicopedagogo precisa manter-se organizado e sempre atento às demandas e necessidades da organização em relação a treinamentos e educação continuada. Em acordo com a

Direção, o psicopedagogo estabelece o manual de regras, podendo criar uma cartilha, com todas as informações claras sobre os tipos de treinamentos, horários e comprometimento, entregar a equipe, colher assinaturas e dar início ao projeto.

Trabalhar a educação dos funcionários dentro da empresa é de extrema importância, pois a partir desse ponto é possível observar fatores intrínsecos e extrínsecos, que podem afetar a vida do funcionário e que não são sinalizados na rotina, como por exemplo: déficit de atenção, crenças, dramas sentimentais e emocionais, valores e etc. Esse agregado de fatores não trabalhados pode prejudicar o funcionamento e por consequência a lucratividade da empresa. De acordo com Fonseca e Cruz (2001: 44), “uma abordagem cognitiva à aprendizagem constitui, portanto, um novo desafio aos sistemas que tem a responsabilidade social de desenvolver os recursos humanos em qualquer idade, condição ou contexto”.

Para que exista um ambiente competitivo na empresa, é necessário haver treinamentos e conhecimentos específicos exigidos no mercado de trabalho. É importante que o psicopedagogo adote um processo de aprendizagem para os funcionários, visando transformação e conscientização. O psicopedagogo deve atuar na orientação dos funcionários, levando em consideração a cultura da empresa, em relação à importância do aperfeiçoamento no plano de carreira. Quando o funcionário percebe que ele tem chance de competir, entra o interesse em crescer junto. Para conseguir harmonizar os interesses pessoais do indivíduo com os objetivos da empresa, o psicopedagogo precisa elaborar projetos de avaliações, programar ações de capacitação e aperfeiçoamento contínuo, e construtivo dentro da organização.

Segundo SILVA (2010) “o psicopedagogo está assumindo junto às empresas uma responsabilidade essencial, de um lado atuando nos processos de mudanças quanto à sustentação da empresa no meio da concorrência. De outro lado buscando a valorização e a qualidade de vida dos colaboradores”.

A intervenção do psicopedagogo será sempre com a visão no desenvolvimento da aprendizagem, podendo ser pessoal ou grupal. Porém com o a grade de conhecimento que o psicopedagogo empresarial possui, pode-se de dizer que a intenção do seu trabalho é resgatar valores que estão se perdendo ao longo das evoluções. Dessa maneira é possível encontrar um ponto de equilíbrio entre uma empresa promissora e um funcionário promissor.

“A Psicopedagogia é um campo de conhecimento que se propõe a integrar, de modo coerente, conhecimentos e princípios de diferentes ciências humanas com a meta de adquirir uma ampla compreensão sobre os variados processos inerentes ao aprender humano” (BEAUCLAIR, 2004).

O olhar do psicopedagogo organizacional vai além de ouvir queixas e aplicar treinamentos, a sua observação precisa ser sensível o bastante para investigar os abusos e violências sofridas por colaboradores que estão em situação de vulnerabilidade. Diante dessa premissa podemos presumir que a escolarização ou formação acadêmica não é suficiente, para o ser humano conviver em sociedade. A atuação no mercado de trabalho exige mais que uma formação acadêmica, e sim uma formação moral, ética e social. O assédio pode começar em uma pequena desavença, um comentário maldoso, podendo se estender a fatos repetitivos, humilhantes e destrutivos. Geralmente os líderes ou chefes são apontados pelos funcionários como autores desses assédios e muitas vezes são constrangidos a não denunciarem. Em muitos casos de assédios passem despercebidos dentro de uma organização, por parte da diretoria, causando um sentimento de impunidade e repugnância, tirando a vontade de produzir dos colaboradores. Algumas vezes o assediador, tem hábitos antigos e possui uma frieza racional. O assediador geralmente possui baixa autoestima e são obcecados por admiração. Muitas vezes são constatadas a transferências da violência familiar, para o local do trabalho, pois é na família que acontece o primeiro amadurecimento psíquico e a base necessária para o crescimento individual. Quando esses pré-requisitos não encontrados na família de origem, então começa surgir a necessidade de afirmação pessoal, podendo ser projetada em forma de violência ou assédios de todos os tipos. A falta de base familiar gera prejuízos emocionais, podendo levar o indivíduo ao fracasso nas relações grupais.

“Violência, em seu significado mais frequente, quer dizer uso da força física, psicológica ou intelectual para obrigar outra pessoa a fazer algo que não está com vontade; é constranger, é tolher a liberdade, é incomodar, é impedir a outra pessoa de manifestar seu desejo e domínio [...] é um meio de coagir, de submeter outrem ao seu domínio, é uma violação dos direitos essenciais do ser humano”. (TELES E MELO, 2002, p.150)

O psicopedagogo deve presar pela manutenção do equilíbrio emocional e o respeito ao código de ética profissional, agindo urgente, para que não haja a degeneração do ambiente, atuando de forma clara e objetiva à dissolução do

pensamento tirânico. A observação imparcial do psicopedagogo durante a avaliação irá possibilitá-lo a usar o melhor recurso na intervenção, pois dentro dos seus conhecimentos tem uma extensa base teórica para se instrumentalizar sua intervenção, podendo buscar a que mais se aplica ao momento, que vão desde uma conversa franca até uma ação mais ríspida. Nas palavras de Silva (2008, p. 5), “[...] trabalhar com grupos é estar permanentemente administrando conflitos”.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por meio dessa pesquisa bibliográfica foi possível resgatar inúmeras aptidões na atuação do psicopedagogo empresarial, pois a função do psicopedagogo se sintetiza em promover o desenvolvimento do indivíduo, tendo como foco a aprendizagem e interação grupal, visando diminuir os problemas da instituição, de forma imparcial. Pôde-se notar o engajamento de muitos autores sobre o tema da aprendizagem humana, com ações voltadas ao desenvolvimento das capacidades cognitivas e a criatividade profissional. Apesar do mercado de trabalho para o profissional da psicopedagogia, estar iniciando sua trajetória, pode-se dizer que sua atuação é muito ampla. Sabemos que a competitividade no mercado de trabalho, tem forçado as empresas a buscar estruturação de pessoal, aderindo à estratégia de formação e valorização do funcionário, integrando-o como parte da empresa, privilegiando suas filosofias e lucros. Assim sendo, as organizações tem dado espaço ao profissional da psicopedagogia, sendo por meio de vínculos empregatícios ou não.

O psicopedagogo tem o importante papel de entender a cultura organizacional da empresa, e se manter sempre atualizado, para planejar ações e treinamentos, a fim de melhorar o relacionamento, trazendo harmonia entre gestores e colaboradores. Para desempenhar suas funções de maneira clara e sem atalhos, ele precisa estar atento às suas emoções e à ética profissional. Visando crescimento e lucro, muitas organizações vêm abrindo espaço para treinamento e cursos para seus colaboradores, reforçando a aprendizagem dentro da organização, como forma de vantagem competitiva, que tem se tornando requisito básico para a sobrevivência. Desse modo, verificamos que a psicopedagogia e o enaltecimento da aprendizagem nas organizações vem caminhando de mãos dadas, resgatando o valor humano, como personagem principal na atuação do campo empresarial. O psicopedagogo que muito se falava nos espaços escolares, agora

vem ganhando força nas instituições organizacionais e reduzindo altos índices de fracassos profissionais, sua intervenção nas empresas serão de grande relevância para os gestores, podendo ajudar a superar as fragmentações setoriais e melhorar as relações humanas na equipe.

Pressupõe-se que o objetivo do trabalho, em mostrar a importância do trabalho do psicopedagogo no âmbito empresarial, foi alcançado. Trazendo como justificativa uma possível reflexão sobre a conquista do espaço no mercado de trabalho e a evolução do psicopedagogo empresarial. Salientando que a atuação do psicopedagogo se trata de um trabalho preventivo, com foco nas relações interpessoais na cristalização de vínculos necessários para a valorização da aprendizagem e do ser humano.

## 5. REFERÊNCIAS:

Barreto M. **Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: Coleção Hipótese;2000

BEAUCLAIR, João. **Psicopedagogia: trabalhando competências, criando habilidades**. Coleção Olhar Psicopedagógico, Editora WAK, Rio de Janeiro, 2004(a).

BERMUDEZ, J. R. **Introdução ao Psicodrama**. 3ª ed. São Paulo: Editora Mestre Jou, 1980.

BOOG, G.; BOOG, M. **Gestão de Pessoas: v. 2**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

BOSSA, Nádia. **A Psicopedagogia no Brasil: contribuições a partir da prática**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1994.

CAMPOS, C. M. **Gestão Escolar e Docência**. 3ª Ed. Paulinas, São Paulo: 2010.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. São Paulo, Makron Books, 1995.

COSTA, Marília Maia. **Psicopedagogia Empresarial**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2009.

FERNANDEZ, Alicia. **A Inteligência Aprisionada: Abordagem Psicopedagógica. Clínica da Criança e sua Família**. Editora Artes Médicas, Porto Alegre, 1990.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: Saberes necessários a prática educativa**. São Paulo. Ed: Paz e Terra, 2011.

INTERNATIONAL, College, **Apostila Aprimoramento em Psicologia Geral**, São Paulo: 2010.

PAIN, S. **La Psicopedagogía em La Actualidad**: nuevos aportes para uma clínica del aprender. Rosario: Homo Sapiens, 2003.

Pichon-Rivière E. **Teoria do vínculo**. São Paulo: Martins Fontes; 1998.

SCHROEDER, Margareth Mari, **Pedagogia e Psicopedagogia**, disponível em [www.utpp.br/mestradoemeducação/pubonline](http://www.utpp.br/mestradoemeducação/pubonline). 20/10/2010.

SILVA, L.M.P. **Psicopedagogia empresarial**: as possibilidades de atuação de um psicopedagogo numa empresa. 2008.

TELES, Maria Amélia de A.; MELO, Mônica de. **O que é violência contra a mulher**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

VYGOTSKY, L. S. **A formação social da mente**: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. 3ªed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

VISCA, Jorge. **O diagnóstico operatório na prática psicopedagógica**. Tradutor: Simone Carlberg. São José dos Campos: Pulso, 2008.