

Educação Corporativa para a Inclusão Digital de Colaboradores 50+

Corporate Education for the Digital Inclusion of Employees 50+

Educación Corporativa para la Inclusión Digital de Empleados 50+

Ana Karolina Pereira da Cruz¹
anakarolinadacruz@hotmail.com

Jaqueline Alves Lopes¹
jaqueline.lopes@fatec.sp.gov.br

Magali de Carvalho Silva¹
maqali.silva01@fatec.sp.gov.br

Jose Carlos Hoelz¹
jose.hoelz@fatec.sp.gov.br

Palavras-chave:

Educação Corporativa.
Inclusão Digital.
Colaboradores 50+.

Keywords:

Corporate Education.
Digital Inclusion.
Employees 50 more.

Palabras clave:

Educación Corporativa.
Inclusión digital.
Colaboradores 50+.

Enviado em:

08 novembro, 2023

Apresentado em:

05 dezembro, 2023

Publicado em:

29 julho, 2024

Evento:

6º EnGeTec

Local do evento:

Fatec Zona Leste

Avaliadores:

Janaína Rute da Silva
Dourado
Maria Helena Veloso
Salgado



Resumo:

Este artigo acadêmico analisa a relevância da educação corporativa para colaboradores com mais de 50 anos, destacando o crescente envelhecimento da população. Com base em entrevistas, foram identificadas várias categorias, que posteriormente foram agrupadas em metacategorias, abordando benefícios da educação corporativa, importância na vida dos funcionários, desafios enfrentados, estratégias de resolução e trilhas de aprendizagem ideais. A educação corporativa é vista como um motivador que valoriza e enriquece o capital intelectual das empresas, além de desenvolver competências e reter talentos. Para os funcionários, a educação corporativa representa uma oportunidade de acreditar em seu potencial, superar desafios e mudar suas vidas. No entanto, colaboradores com mais de 50 anos enfrentam desafios, como resistência a voltar a estudar, medos, dificuldades digitais e a resistência a novos conhecimentos. Estratégias de quebra de paradigmas, conscientização da importância da educação corporativa e a criação de trilhas de aprendizagem graduais são usadas para superar essas barreiras. A trilha de aprendizagem ideal inclui a inserção gradual de novas tecnologias e o ensino abrangente, do básico ao avançado, das ferramentas digitais. Este estudo destaca a importância da educação corporativa para colaboradores mais experientes e enfatiza a necessidade de abordagens adaptadas para atender às suas características específicas, preparando-os para desafios da era digital.

Abstract:

This academic article analyzes the relevance of corporate education for employees over 50 years old, highlighting the growing aging of the population. Based on interviews, several categories were identified, which were later grouped into metacategories, addressing the benefits of corporate education, importance in employees' lives, challenges faced, resolution strategies and ideal learning paths. Corporate education is seen as a motivator that values and enriches companies' intellectual capital, in addition to developing skills and retaining talent. For employees, corporate education represents an opportunity to believe in their potential, overcome challenges and change their lives. However, employees over 50 face challenges, such as resistance to returning to study, fears, digital difficulties, and resistance to new knowledge. Paradigm-breaking strategies, awareness of the importance of corporate education and the creation of gradual learning paths are used to overcome these barriers. The ideal learning path includes the gradual introduction of new technologies and comprehensive teaching, from basic to advanced, of digital tools. This study highlights the importance of corporate education for more experienced employees and emphasizes the need for adapted approaches to meet their specific characteristics, preparing them for the challenges of the digital age.

Resumen:

Este artículo académico analiza la relevancia de la educación corporativa para los empleados mayores de 50 años, destacando el creciente envejecimiento de la población. A partir de las entrevistas, se identificaron varias categorías, que posteriormente se agruparon en metacategorías, abordando los beneficios de la educación corporativa, la importancia en la vida de los empleados, los retos enfrentados, las estrategias de resolución y las rutas de aprendizaje óptimas. La educación corporativa es vista como un motivador que valora y enriquece el capital intelectual de las empresas, además de desarrollar habilidades y retener talento. Para los empleados, la educación corporativa representa una oportunidad para creer en su potencial, superar desafíos y cambiar sus vidas. Sin embargo, los empleados mayores de 50 años se enfrentan a retos, como la resistencia a volver a la escuela, los miedos, las dificultades digitales y la resistencia a los nuevos conocimientos. Para superar estas barreras se utilizan estrategias para romper paradigmas, crear conciencia sobre la importancia de la educación corporativa y crear caminos de aprendizaje graduales. El camino de aprendizaje ideal incluye la inserción gradual de las nuevas tecnologías y la enseñanza integral, desde lo básico hasta lo avanzado, de las herramientas digitales. Este estudio destaca la importancia de la educación corporativa para los empleados más experimentados y enfatiza la necesidad de enfoques personalizados para cumplir con sus características específicas, preparándolos para los desafíos de la era digital.

¹ Faculdade de Tecnologia da Zona Leste | Fatec Zona Leste

1. Introdução

De acordo com a pesquisa do IBGE (2023), o número de pessoas com idade igual ou maior que 50 anos está aumentando. Ao realizar um comparativo entre os anos de 2012 e 2022, a pesquisa demonstrou que em 2012 a população brasileira era composta por 21,3% de pessoas com idade igual ou superior que 50 anos, e em 2022 essa população constituiu 26,5% da população brasileira, totalizando 53,8 milhões de pessoas.

A sociedade está assistindo uma mudança nos padrões existentes, com a proporção da população com 50 anos ou mais a crescer significativamente. O envelhecimento da população, resultado dos avanços médicos e das mudanças nos padrões de natalidade, está redefinindo as condições sociodemográficas em todo o mundo. Neste contexto, a população com mais de 50 anos não é apenas uma população crescente, mas também uma vitalidade crescente, desempenhando um papel essencial na economia e na sociedade.

No entanto, esta transição não é isenta de desafios significativos. Muitos idosos enfrentam barreiras para se manterem motivados e produtivos no trabalho. A dificuldade ao utilizar ferramentas tecnológicas, dificulta a participação destes indivíduos nas atividades laborais. Para enfrentar esses desafios e explorar o potencial ignorado dos profissionais com mais de 50 anos, a educação corporativa torna-se uma importante ferramenta de inclusão.

Este artigo pretende explorar as complexas interseções entre o envelhecimento da força de trabalho, a educação corporativa como forma de promover competências e habilidades necessárias na vida profissional e pessoal dessas pessoas. Ao analisar estes elementos, revelamos como as organizações podem se beneficiar da experiência e do conhecimento dos trabalhadores mais velhos, ao mesmo tempo que criam locais de trabalho mais inclusivos e equitativos. De acordo com Loureiro (2005, p.33), em seu estudo sobre a evolução do trabalho humano, ele argumenta que "O conhecimento sempre foi inerente do trabalho humano. O conhecimento sempre foi constitutivo da humanidade", tal passagem destaca a importância do conhecimento acumulado ao longo da vida, direciona ao entendimento de que criar um ambiente inclusivo para os trabalhadores mais velhos é essencial para aproveitar plenamente o potencial de toda a força de trabalho.

O presente estudo tem como objetivo investigar estratégias eficazes para ultrapassar obstáculos encontrados na aplicação da educação corporativa e das trilhas de aprendizagem para trabalhadores 50+.

Neste artigo, foi estudado a percepção de um grupo de gestores, com idades diversificadas, que tiveram variadas experiências com a aplicação das trilhas de aprendizagem em colaboradores 50+. A partir dessas percepções, o estudo busca responder: "Como a educação corporativa trabalha as trilhas de aprendizagem tendo em vista as dificuldades de colaboradores +50 em lidar com o mundo digital?"

A relevância do presente artigo é abordar a educação corporativa e as trilhas de aprendizagem para colaboradores 50+ de uma forma estratégica, ampliando a visão de gestores sobre a temática.

2. Fundamentação Teórica

2.1. Gerações que Integram a Faixa Etária 50+

Marx e Engels (2007) declaram que o trabalho foi criado pelo homem para satisfazer as suas necessidades. De forma complementar Luz (2018) diz que o trabalho dá sentido à vida do homem e faz ele suprir suas necessidades físicas, mentais e emocionais. Com a expectativa de vida aumentando e a população envelhecendo, o mercado de trabalho começou a possuir diferentes grupos geracionais dentro de uma mesma empresa podendo ser desde um juvenil como também um ancião.

Segundo Matewmann (2012, p. 32) "Pela primeira vez temos atualmente um número de gerações distintas coexistindo e ao mesmo tempo reivindicando suas diferenças". Todos convivendo no mesmo ambiente possuindo os mesmos objetivos, almejando se destacar e evoluir diante das oportunidades

dentro das organizações, assim destacamos os colaboradores 50+, que são compostos por indivíduos pertencentes a geração Baby Boomers e geração X, que fazem parte desse contexto histórico.

2.1.1. Geração Baby Boomers

Os Baby Boomers são definidos como aqueles nascidos após a Segunda Guerra Mundial, mais precisamente entre 1943 e 1960, e esta geração foi notável por ser a primeira nos Estados Unidos e na Europa a experimentar uma ampla acessibilidade à educação universitária (Matewmann, 2012).

Conforme afirma Matewmann (2012, p. 35) os “Baby Boomers ingressavam no mundo do trabalho aceitando que a organização determinaria sua evolução na carreira, providenciaria o treinamento necessário e, efetivamente, planejaria sua vida”.

De forma complementar Luz (2018) destaca que a geração Baby Boomers dentro do mercado de trabalho é uma geração conhecida por valorizar a estabilidade profissional, valorizar e gostar do trabalho e do ambiente organizacional, e isso era e é visto através de seu comportamento sempre otimista e participativo, que aprecia o trabalho em equipe.

2.1.2. Geração X

A geração X atinge os nascidos entre 1960 e 1983, é caracterizada por ter ingressado no mercado de trabalho durante um período de desregulamentação econômica, confiando nas forças do mercado e beneficiando-se do progresso tecnológico. Essa geração está mais propensa a mudar de emprego dentro da mesma área de trabalho, pois eles valorizam mais a construção de sua própria marca pessoal do que a fidelidade a um único empregador, os membros da geração X tendem a buscar oportunidades que os ajudem a desenvolver suas habilidades e carreiras pessoais, em vez de se apegarem a uma única empresa por muito tempo e isso destaca uma mentalidade mais flexível e busca por conhecimento profissional (Matewmann, 2012).

2.2. O Que é a Educação Corporativa?

De acordo com o Dicionário Larousse (2009 p. 283), define a educação como:

1. Ato de educar(-se).
2. Processo de desenvolvimento da capacidade intelectual, moral e física do ser humano.
3. O ensinamento ou a aptidão assimilado desse método.
4. Instrução, ensino.
5. Civilidade, polidez.

Segundo o Art. 205 da Constituição Federal de 1988: “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Em vista disso, é obrigação do Estado fornecer uma educação de qualidade para a população brasileira, uma vez que a educação está diretamente atrelada com a qualificação profissional e o ingresso desses indivíduos no mercado de trabalho.

Como aponta Bianchi (2008), a educação transforma o aluno, mudando e auxiliando na formação da sua moral e valores, em virtude da obtenção de conhecimentos e de valores.

O Dicionário Larousse (2009), cita que o adjetivo “corporativo” é o termo utilizado para se referir a empresas de grande porte. Deste modo, educação corporativa é a expressão utilizada para falar sobre a educação dentro das organizações.

No Brasil o conceito educação corporativa surgiu na década de 1990. Como aponta Bianchi (2008), a educação corporativa surge a partir de fatores como a competitividade por efeito da industrialização, precariedade da educação brasileira, alta taxa de funcionários analfabetos e a necessidade de treinamento de funcionários no Brasil.

Segundo Silva (2021), a área de educação corporativa dentro das empresas está ligada com programas de desenvolvimento, treinamento e aperfeiçoamento dos funcionários no ambiente organizacional.

Peter Senge (1990), estabelece que as organizações aprendem. Por meio de cinco disciplinas, que devem ser exploradas, analisadas e aplicadas dentro das organizações, sendo o domínio pessoal, modelos mentais, visão compartilhada, aprendizagem em equipe, pensamento sistêmico, de práticas dentro da organização.

- **Domínio Pessoal:** dentro da organização os funcionários devem estar em um ambiente que se sentem seguros e sem medo de errar. Pois, errando é que se aprende, cria e inova;
- **Modelo Mental:** o colaborador deve dar a oportunidade de conhecer e entender que o mundo está mudando e é necessário mudar paradigmas, padrões e hábitos já pré-estabelecidos;
- **Visão Compartilhada:** dentro do ambiente organizacional é de suma importância a comunicação, compartilhar estratégias, aprendizagens, erros e acertos;
- **Aprendizado em equipe:** é muito importante o aprender em equipe, compartilhar conhecimentos etc.;
- **Pensamento Sistêmico:** é necessário ver a empresa como um todo, conhecer todas as áreas.

Deste modo, com a empresa tendo um ambiente propício e que estimula a aprendizagem, fará com que os funcionários aprendam e potencializem ações assertivas no ambiente organizacional. Por isso, Gdikian e Silva (2002) apontam que para as empresas o conhecimento é uma vantagem competitiva e para os funcionários a educação corporativa é uma ferramenta para permanecerem ativos no mercado de trabalho adquirindo competências e comportamentos necessários, através da aprendizagem.

2.2.1. A Trilha De Aprendizagem

Para Zanotta (2016), as trilhas de aprendizagem surgem do pressuposto da necessidade que as empresas possuam por um longo período, após a ineficiência de cursos aplicados de forma aleatoriamente e em grande quantidade, sem associação da aquisição de novas habilidades ligadas com as atividades realizadas no trabalho, que faziam com que o funcionário se sente perdido, deste ponto surge a necessidade de uma educação de forma a acrescentar no ambiente organizacional.

De acordo com Lopes e Lima (2019), as trilhas de aprendizagem são caminhos, trilhas, com um sistema pré-definido e com metodologias sequenciais, podendo ser online ou presenciais que possuem o objetivo de ensinar e desenvolver nos funcionários habilidades necessárias para o mercado de trabalho, alinhadas com as estratégias organizacionais da empresa. De forma complementar, Sinha, Banka e Kang (2014), abordam que as trilhas de aprendizagem é um conjunto de metodologias que auxiliam na aprendizagem, sendo: vídeos, livros, imagens e entre outras ferramentas, utilizadas de forma sequencial criando um caminho da aprendizagem.

Como aponta o ENAP (2015) As trilhas de aprendizagem variam para cada pessoa, pois pessoas são diferentes umas das outras e com formas diferentes de aprender. Existindo pessoas que aprendem de forma visual, auditiva e cinestésica.

- **Estilo visual:** está associado com a forma que as pessoas que preferem aprender vendo, lendo, vendo imagens, desenhos, gráficos etc.;
- **Estilo auditivo:** está ligado com pessoas que aprendem de forma mais rápida e assertiva, ouvindo, conversando, debatendo, dialogando, trocando experiencias etc.;
- **Estilo cinestésico:** está ligado com pessoas que preferem aprender tocando, se movimento, fazendo na prática alguma atividade etc.

Nas palavras de Gdikian e Silva (2002), com o advento das tecnologias, o estudo que antes era restrito as salas de aula, em um modelo presencial com uma relação de aluno e professor, passou a estar

disponível na palma das mãos dos alunos. As novas tecnologias, possibilitam transmissão de conhecimentos e treinamentos dos funcionários de forma nunca visto antes, possibilitando que os alunos se tornem intelectualmente autônomos, capazes de decidir o seu fluxo de aprendizagem, a melhor hora e local para estudar.

2.2.2. Educação Online

Conforme Moran, Masetto, Behrens (2017), a educação online, também conhecida como à distância ou *e-learning*, é uma modalidade de ensino que ocorre através da internet, onde alunos e professores não precisam estar fisicamente presentes no mesmo local. Geralmente, envolve o uso de plataformas de aprendizado online, videoaulas, recursos digitais e interações pela web. Ela oferece flexibilidade de horário e localização, permitindo que os alunos acessem o conteúdo de aprendizado e participem de atividades educacionais de acordo com sua conveniência. (Moran; Masetto; Behrens, 2017).

De acordo com Miranda (2002, p. 39), o *e-learning* é definido como: “[...] uma ampla gama de atividades. Aprendizagem e treinamento, incluindo métodos híbridos e novos modelos. Utilização do ensino em sala de aula. O poder da tecnologia”

Rego Jr. (2001), ressalta que o *e-learning* fornece vantagens, como, a oportunidades para mais alunos, diversidade no currículo, maior flexibilidade de horários e locais, possibilidade de organizar o seu progresso nos estudos, interação e participação de pessoas de diferentes localidades, concentração nas necessidades dos alunos, conteúdos personalizados, acompanhamento detalhado do engajamento, redução de custos logísticos e administrativos.

2.2.3. Dificuldades Digitais

De acordo com Alves (2020), dificuldades digitais, também conhecidas como analfabetismo digital ou exclusão digital, referem-se à falta de habilidades ou acesso limitado à tecnologia digital, como computadores e a internet. Isso pode incluir dificuldades em usar dispositivos eletrônicos, navegar na web, usar aplicativos ou compreender conceitos tecnológicos básicos.

Como aponta Alves (2020), a falta de habilidades digitais pode ser uma barreira significativa para participar plenamente na sociedade moderna, pois muitos aspectos da vida cotidiana, como trabalho, educação e comunicação, dependem da tecnologia digital.

3. Materiais e Métodos

O estudo foi realizado através do método qualitativo do tipo básico (Godoi e Balsini, 2006). E foi utilizado vinhetas para entender melhor o objeto de pesquisa, os entrevistados, com respostas que norteiam a problemática pesquisada (Barter e Renold, 1999). Deste modo, foram entrevistados 4 gestores que trabalham e já trabalharam em grandes empresas brasileiras, com perfis e vivências variadas como é visto na Tabela 1. O tamanho da amostra foi definido de acordo com o critério de saturação teórica das temáticas pesquisadas.

Na coleta de dados, foi garantido a autorização dos dados dos entrevistados para a realização da pesquisa para fins acadêmicos e foi garantido a não divulgação dos dados pessoais, como o nome e o nome das empresas trabalhadas. Somente após as autorizações ocorreram as transcrições das entrevistas. As entrevistas ocorreram através de mídias digitais e foram transcritas de forma manual.

Na pesquisa, foi utilizado o intercâmbio de diálogo, que captou as perspectivas e as experiências dos entrevistados como peça-chave para enriquecer o trabalho pesquisado e possibilitar a aquisição de novos conhecimentos sobre a temática. (Godoi & Mattos, 2006).

A análise dos dados obtidos foi conduzida utilizando a técnica de análise de categorias. Conforme aponta Flores (1994), esta técnica envolve a decodificação dos dados, segmentando o objeto de estudo, que é um tópico amplo, em metacategorias que representam os temas que norteiam o

assunto, e consecutivamente, em categorias, que são como subtemas destinados a explicar a temática em questão.

Tabela 1: Lista dos entrevistados que participaram da análise qualitativa

| # | Idade (anos) | Gênero | Graduação | Ano do Término de Graduação | Tempo de Experiência Profissional | Cargo | Porte das empresas que trabalha ou já trabalhou |
|----|--------------|--------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|---|
| 01 | 34 | Homem | Gestão de RH | 2014 | 10 anos | Gestor de RH | Grande, pequeno e médio porte |
| 02 | 54 | Mulher | Administração | 1993 | 30 anos | Gestora de RH e Marketing | Médio porte |
| 03 | 48 | Homem | Gestão de RH | 2017 | 12 anos | Gerente de RH | Grande, pequeno e médio porte |
| 04 | 36 | Homem | Administração de Empresas | 2012 | 16 anos | Gerente Regional de Logística | Multinacional, grande, pequeno e médio porte |

4. Resultados e Discussões

Através da transcrição e análise das entrevistas, foram estabelecidas 16 categorias, conforme evidenciadas na Tabela 2.

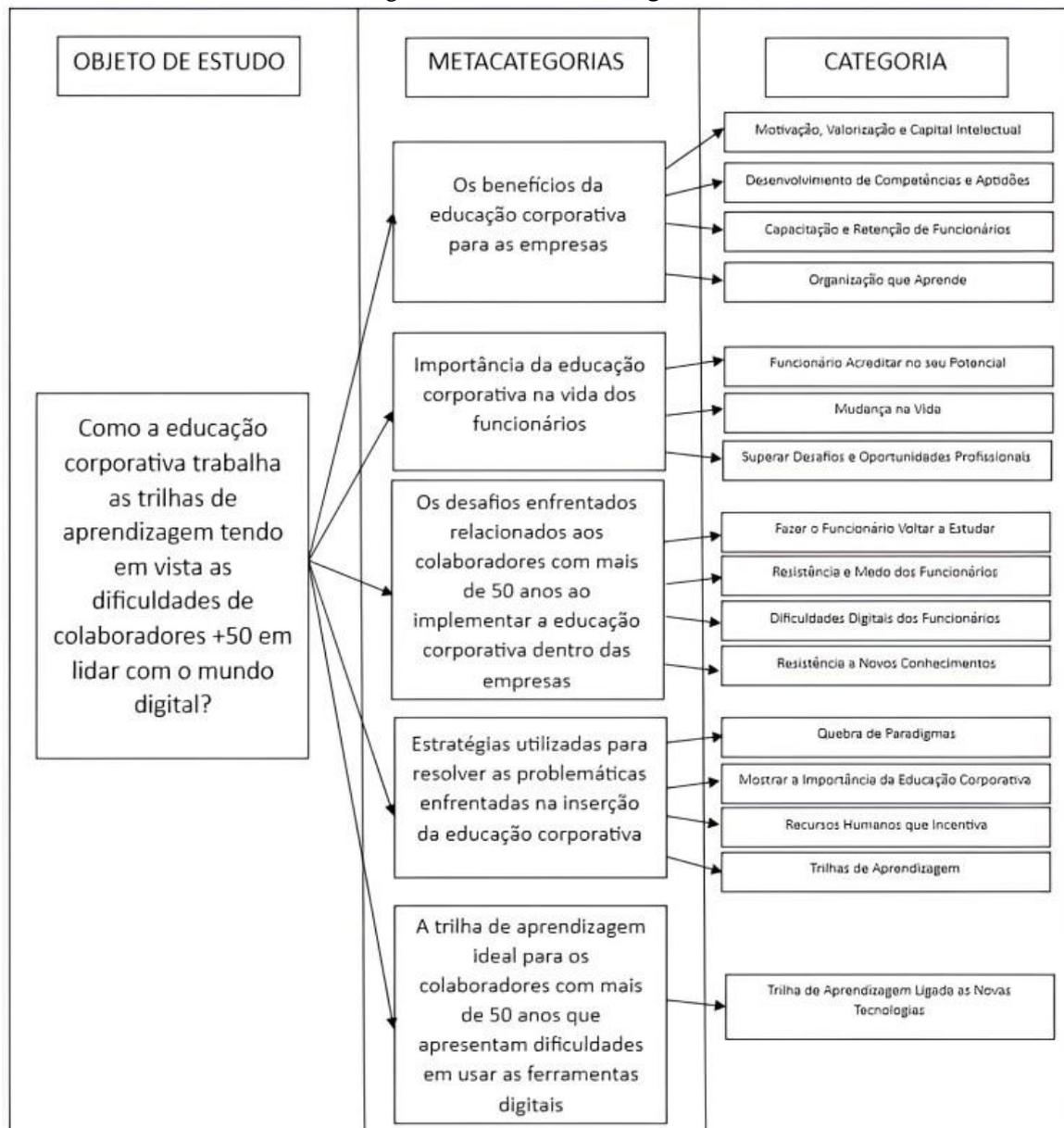
Tabela 2: Lista de categorias

| | |
|---|--|
| Motivação, Valorização e Capital Intelectual (MVECI) | Inclui alusões que abordam a motivação e valorização e capital intelectual. |
| Desenvolvimento de Competências e Aptidões (DCA) | Inclui alusões que abordam o desenvolvimento de competências e aptidões. |
| Capacitação e Retenção de Funcionários (CRF) | Inclui alusões que abordam a capacitação e retenção de funcionários. |
| Organização que Aprende (OQA) | Inclui alusões que abordam que a organização que aprende. |
| Funcionário Acreditar no seu Potencial (FASP) | Inclui alusões que abordam fazer o funcionário acreditar em seu potencial. |
| Mudança na Vida (MNV) | Inclui alusões que abordam a mudança na vida |
| Superar Desafios e Oportunidades Profissionais (SDOP) | Inclui alusões que abordam sobre superar desafios e oportunidades profissionais |
| Fazer o Funcionário Voltar a Estudar (FFVE) | Inclui alusões que abordam a fazer o funcionário voltar a estudar |
| Resistência e Medo dos Funcionários (RMF) | Inclui alusões que abordam a resistência e medo dos funcionários |
| Dificuldades Digitais dos Funcionários (DDF) | Inclui alusões que abordam as dificuldades digitais dos funcionários |
| Resistência a Novos Conhecimentos (RNC) | Inclui alusões que abordam a resistência a novos conhecimentos |
| Quebra de Paradigmas (QDP) | Inclui alusões que abordam a quebra de paradigmas |
| Mostrar a Importância da Educação Corporativa (MIEC) | Inclui alusões que abordam sobre mostrar a importância da educação corporativa. |
| Recursos Humanos que Incentiva (RHQI) | Inclui alusões que abordam o Recursos Humanos que incentiva |
| Trilhas de Aprendizagem (TODA) | Inclui alusões que abordam as trilhas de aprendizagens. |
| Trilha de Aprendizagem Ligada as Novas Tecnologias (TALNT) | Inclui alusões que abordam a trilha de aprendizagem ligada as novas tecnologias. |

Por intermédio da codificação dos dados, categorias foram criadas, posteriormente, com base em suas semelhanças, foram agrupadas em conjuntos distintos, denominados metacategorias, as quais se

juntaram com a finalidade de abordar o objeto de estudo (Flores, 1994). Com esse processo, um sistema de categoria foi criado. Como pode ser visto na Figura 1.

Figura 1 – Sistema de categorias



De acordo com a figura acima, percebe-se que as metacategorias abordam sobre os benefícios da educação corporativa para as empresas, a importância da educação corporativa na vida dos funcionários, desafios enfrentados relacionados aos colaboradores com mais de 50 anos ao implementar a educação corporativa dentro das empresas, as estratégias utilizadas para resolver as problemáticas enfrentadas na inserção da educação corporativa e a trilha de aprendizagem ideal para os colaboradores com mais de 50 anos que apresentam dificuldades em usar as ferramentas digitais.

Analisando as entrevistas (Tabela 3), percebe-se que a educação corporativa agrega muito dentro das organizações, visto que motiva e valoriza os funcionários, aumenta e desenvolve competências e habilidades, ampliando o seu capital intelectual, se tornando imprescindível para a retenção de talentos. Ao aumentar o seu capital intelectual, o conhecimento dos funcionários, é importante

ênfatisar que a organização (clientes, funcionários, fornecedores), também aprendem durante esse processo de aprendizagem.

Tabela 3: Metacategoria “Os benefícios da educação corporativa para as empresas”

| Código | Descrição da Categoria | Unidades |
|--------|---|--|
| MVECI | Inclui alusões que abordam a motivação e valorização e capital intelectual. | E01 – Motiva e valoriza o funcionário. Enriquece o capital intelectual da empresa. |
| DCA | Inclui alusões que abordam o desenvolvimento de competências e aptidões. | E02 – Desenvolver as competências e aptidões dos stakeholders. |
| CRF | Inclui alusões que abordam a capacitação e retenção de funcionários. | E03- Ferramenta muito eficaz para capacitação e retenção de talentos. |
| OQA | Inclui alusões que abordam que a organização que aprende. | E04 – Ela é muito importante pois através dela conseguimos adquirir e fornecer conhecimentos, desenvolver habilidades e competências juntos aos colaboradores. |

Tabela 4: Metacategoria “Importância da educação corporativa na vida dos funcionários”

| Código | Descrição da Categoria | Unidades |
|--------|---|---|
| FASP | Inclui alusões que abordam fazer o funcionário acreditar em seu potencial. | E04 – Na empresa X, vivi um cenário onde quando cheguei me falaram que alguns colaboradores só serviam para puxar carrinhos hidráulicos ou paleteiras, assim que assumi a gestão tive um desafio de tentar mudar aquela situação, e comecei a compartilhar os conhecimentos que eu tinha e aos poucos a cabeça das pessoas foram mudando, e consegui reverter um cenário de onde as pessoas não serviam, para promoções para conferente, analistas e até encarregado. Temos o poder de influenciar as pessoas e fazer com que elas pensem que eles podem ir mais longe. |
| MNV | Inclui alusões que abordam a mudança na vida | E01 - Os funcionários voltaram para agradecer após a empresa fazer convênio com universidade. Alguns mudaram de vida e classe social. |
| SDOP | Inclui alusões que abordam sobre superar desafios e oportunidades profissionais | E02 - Pessoas capacitadas para atuar no dia a dia, seja para enfrentar desafios e possuir grandes oportunidades profissionais. |

A partir das vivências desses gestores (Tabela 4), constata-se que pessoas que estão no piso da pirâmide que mantém a organização funcionando são desacreditadas e até subjugadas, que a partir do incentivo de uma outra pessoa, um gestor, um colega de trabalho e das trilhas de aprendizagens, podem se desenvolver e atingir cargos de liderança dentro da organização. Do mesmo modo, esses profissionais ao adquirir novos conhecimentos, habilidades e atitudes, possuem as suas vidas modificadas de formas positivas e agregam esses conhecimentos à empresa.

Tabela 5: Metacategoria “Os desafios enfrentados relacionados aos colaboradores com mais de 50 anos ao implementar a educação corporativa dentro das empresas”

| Código | Descrição da Categoria | Unidades |
|--------|--|--|
| FFVE | Inclui alusões que abordam a fazer o funcionário voltar a estudar | E01 – Incentivar o funcionário a voltar a estudar. Muitos já estão a muitos anos fora da sala de aula. |
| RMF | Inclui alusões que abordam a resistência e medo dos funcionários | E02 - Resistência e medo das pessoas perderem seus pequenos poderes |
| DDF | Inclui alusões que abordam as dificuldades digitais dos funcionários | E03- Falta de habilidade/familiaridade com algumas ferramentas tecnológicas e metodologias. |
| RNC | Inclui alusões que abordam a resistência a novos conhecimentos | E04 - A resistência pelos conhecimentos que a pessoa adquiriu ao longo de sua trajetória. |

Investigando os desafios enfrentados pelos gestores entrevistados na implementação da educação corporativa dentro das empresas (Tabela 5). Consta-se que incentivar o funcionário a voltar a estudar depois de tanto tempo tendo terminado os estudos, a resistência a novos tipos de aprendizagens, sair da rotina e da zona de conforto, fazer as tarefas de um jeito novo e a falta de habitualidade e conhecimento as novas tecnologias são pontos que devem sempre ser levados em consideração.

Tabela 6: Metacategoria “Estratégias utilizadas para resolver as problemáticas enfrentadas na inserção da educação corporativa”

| Código | Descrição da Categoria | Unidades |
|--------|---|---|
| QDP | Inclui alusões que abordam a quebra de paradigmas | E04 - Comecei a inserir essa pessoa em treinamentos de desenvolvimento profissional, quebra de paradigma e participações e trabalhos externos... Consegui fazer com que esse colaborador melhorasse e performance mais ao ponto de com um tempo promover o mesmo pelo belo trabalho desenvolvido. |
| MIEC | Inclui alusões que abordam sobre mostrar a importância da educação corporativa. | E02 - Conscientizar essas pessoas sobre a importância das mudanças e apresentar os ganhos que elas podem obter se capacitando |
| RHQI | Inclui alusões que abordam o Recursos Humanos que incentiva | E01 – O RH ir para sala de aula junto com o funcionário. |
| TDA | Inclui alusões que abordam as trilhas de aprendizagens. | E03 – Trilhas de aprendizagem graduais, que levem em conta esta “barreira” tecnológica. |

Para enfrentar os desafios citados na Tabela 5, os gestores possuíam algumas estratégias para resolver essas problemáticas (Tabela 6). Como por exemplo, fazer um trabalho gradativo para que ocorresse a quebra de paradigmas desses funcionários, através de treinamentos, trabalhos externos e da conscientização dos benefícios que ocorrem através de mudanças. Do mesmo modo, o Recursos Humanos (RH), da empresa foi para as salas de aula, incentivando os estudos. E para as dificuldades digitais enfrentadas, foram criadas trilhas de aprendizagem para ultrapassar essas dificuldades.

Tabela 7: Metacategoria “A trilha de aprendizagem ideal para os colaboradores com mais de 50 anos que apresentam dificuldades em usar as ferramentas digitais”

| Código | Descrição da Categoria | Unidades |
|--------|--|--|
| TALNT | Inclui alusões que abordam a trilha de aprendizagem ligada as novas tecnologias. | E03- No nosso caso (área de T.I.) uma forma seria a inserção gradual a novas tecnologias, linguagens e metodologias de trabalho, por meio de recursos tecnológicos que levem em consideração a relativa e eventual falta de familiaridade com essas ferramentas. Do mesmo modo, nessas trilhas serem ensinados tudo sobre essas novas tecnologias, do básico (como ligar um computador) ao avançado (software e plataformas utilizadas no dia a dia de trabalho). Com o intuito de fazer esses funcionários terem familiaridade com essas novas tecnologias. |

A partir da perspectiva do entrevistado (Tabela 7). Certifica-se que a melhor forma de ultrapassar as barreiras digitais que ocorrem através das dificuldades ao utilizar ferramentas digitais, é necessário inserir essas tecnologias de forma gradativa e deve ser sempre levado em consideração essas dificuldades digitais, por isso deve ser ensinado para os funcionários nessas trilhas de aprendizagem do básico ao avançado sobre as novas tecnologias e ferramentas digitais.

5. Conclusão

A partir da análise do contexto do envelhecimento da população, da importância do conhecimento acumulado ao longo da vida e dos desafios enfrentados pelos trabalhadores com mais de 50 anos, este estudo oferece insights valiosos sobre a educação corporativa e a aplicação de trilhas de aprendizagem para esse grupo demográfico. O papel crescente da população 50+ na economia e na sociedade não pode ser subestimado, e este artigo destaca a necessidade de criar ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos. A pesquisa mostra que a educação corporativa desempenha um papel fundamental na superação das barreiras enfrentadas pelos colaboradores mais velhos, especialmente em relação às ferramentas tecnológicas.

A percepção dos gestores, com experiências diversas, oferece uma visão valiosa sobre como as trilhas de aprendizagem podem ser aplicadas de forma eficaz. A pergunta central “Como a educação corporativa trabalha as trilhas de aprendizagem tendo em vista as dificuldades de colaboradores +50 em lidar com o mundo digital?” é respondida de maneira abrangente neste estudo. De acordo com os gestores entrevistados, a educação corporativa possibilita inúmeros benefícios, tanto para a vida pessoal dos funcionários quanto para as organizações. Da mesma forma, com base nas experiências profissionais desses indivíduos, é possível constatar que as dificuldades digitais enfrentadas por esse grupo geracional estão intrinsecamente relacionadas aos seus modelos mentais, hábitos, padrões e conhecimentos previamente estabelecidos, o que acaba por dificultar o processo de aprendizagem devido ao receio do desconhecido. Há uma resistência à ideia de voltar a estudar, medos, dificuldades digitais e a resistência a novos conhecimentos adquiridos ao longo da carreira, para superar esses desafios, estratégias inovadoras são essenciais, como a quebra de paradigmas, a conscientização sobre a importância da educação corporativa e a criação de trilhas de aprendizagem que abordem gradualmente as dificuldades digitais.

Com base na análise e discussão dos dados apresentados, fica claro que a educação corporativa desempenha um papel fundamental nas organizações. Ela motiva e valoriza os funcionários, desenvolve suas competências e aptidões, contribui para a retenção de talentos e ajuda a transformar a organização em uma organização que aprende. Além disso, a educação corporativa tem um impacto significativo na vida dos funcionários, fazendo com que eles acreditem em seu potencial, superem desafios, e mudem suas vidas de maneira positiva. Portanto, para que as empresas trabalhem as trilhas de aprendizagem tendo em vista as dificuldades digitais de colaboradores 50+, é necessário que elas realizem antes um processo disruptivo, divulgando a importância das trilhas de aprendizagem na vida profissional e pessoal dos funcionários e as possibilidades que surgem a partir delas. Do mesmo modo, devem mostrar que se o funcionário não se adaptar a essas novas ferramentas tecnológicas eles ficarão ultrapassados no mercado profissional e as margens da sociedade. De forma complementar a essas tratativas, eles devem criar trilhas de aprendizagem ligadas as novas tecnológicas, com conteúdos do básico ao avançado, estimulando o funcionário a aprender e se aperfeiçoar gradativamente, procurando se adaptar as necessidades específicas desses colaboradores mais experientes. Ao oferecer trilhas de aprendizagem que ajudem os funcionários a superar as barreiras digitais, as organizações podem garantir que todos os membros de sua equipe estejam preparados para enfrentar os desafios da era digital.

Referências

ALVES, L. Educação remota: entre a ilusão e a realidade. *Interfaces Científicas*, Aracaju, v. 8, n. 3, p. 348-365, 2020. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/index.php/educacao/article/view/9251/4047>. Acesso em 7 out. 2023.

BARTER, C.; RENOLD, E. (1999). *The Use of Vignettes in Qualitative Research*. *Social Research Update*, 1-7.

- BIANCHI, E. M. P. G. **Didática e educação corporativa**: o desafio empresarial da educação continuada. Revista Ibero Americana de Estratégia, v. 7, n. 1, p. 73-82, 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331227111009>. Acesso em: 18 set. 2023.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 06 out. 2023.
- CARVALHO, L. B. **Minidicionário Larousse do Brasil**. São Paulo: Larousse do Brasil, 2009
- ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. **Estilos de Aprendizagem**: Módulo 2. Teoria e prática dos estilos 2 de aprendizagem. Brasília: ENAP, 2015. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2361>. Acesso em: 19 set. 2023.
- FLORES, J. G. (1994). **Análisis datos cualitativos**: Aplicaciones a investigación educativa. Barcelona: Latorre Literaria.
- GDIKIAN, E. A.; SILVA, M. C. **Educação Estratégica nas Organizações**: Como as empresas de destaque gerenciam o processo de educação corporativa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.
- GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. V. (2006). **A visão qualitativa nos estudos organizacionais**: elementos metodológico-epistemológicos. In Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. (pp. 93–96). São Paulo: Saraiva.
- GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L. **Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico**. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais. São Paulo: Saraiva, 2006, capítulo 10.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102004_informativo.pdf. Acesso em: 18 set. 2023.
- LOPES, P.; LIMA, G. A. Estratégias de Organização, Representação e Gestão de Trilhas de Aprendizagem: uma revisão sistemática de literatura. **Perspectivas em Ciência da Informação** [online], v. 24, n. 2, p. 165–195, abr. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5344/3862>. Acesso em: 06 out. 2023.
- LOUREIRO, M. D. **Educação Corporativa**: Desenvolvendo e gerenciando competências/ Fundação Getúlio Vargas; Fátima Brayma, (org.). São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005 p.33.
- LUZ, J. L.G.S.G. **GER (AÇ@ES)**: A gestão de competências no contexto das gerações Baby Boomers, X e Y na Universidade Estadual da Paraíba. 2018. Dissertação (Mestre em Inovação em Gestão Organizacional) - Programa de Pós-graduação em Gestão nas Organizações Aprendentes, Universidade Estadual da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/19740>. Acesso em 27 set. 2023.
- MARX, K; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. Tradução: Marcelo Backes. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.
- MATTHEWMAN, J. **Os novos nômades globais**. São Paulo: Clio, 2012. p. 32, 35 e 37.
- MIRANDA, P. R. E-learning aqui e agora. **T&D – Desenvolvendo Pessoas**, São Paulo, ed. 119, p. 34-41, nov. 2002.
- MORAN, J. M.; MASETTO, M. T.; BEHRENS, M. A. **Novas tecnologias e mediação pedagógica**. Campinas: Papirus Editora, 2017.
- REGO JR, L. C. M. E-Learning. In: BOOG, Gustavo G. (Coord.). **Manual de Treinamento e desenvolvimento: um guia de Operações**. São Paulo: Makron Books, 2001, p. 221-233.

SENGE, P. **A Quinta Disciplina**: Livro de Campo. Editora Nova Cultura Ltda., 1994.

SILVA, G. A. **Educação corporativa na era da transformação digital**. 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão para a Competitividade) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/30346>. Acesso em: 04 set. 2023.

SINHA, T.; BANKA, A.; KANG, D. K. **Leveraging user profile attributes for improving pedagogical accuracy of learning pathways**. 2014. Disponível em: <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1407/1407.7260.pdf>. Acesso em: 06 out. 2023.

Zannota, M. N. M. **Educação corporativa e currículo**: avanços e desafios. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação: Currículo) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: Currículo, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/19824/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

ANEXO

Anexo I – Matriz de Amarração

Problema da pesquisa: Como a educação corporativa trabalha as trilhas de aprendizagem tendo em vista as dificuldades de colaboradores +50 em lidar com o mundo digital?

| Objetivos da pesquisa | | Fundamentação teórica | Pontos de investigação (Questões da Pesquisa) | Técnicas de coleta dos dados | Técnica de análise dos dados | Apresentação do resultado |
|---|---|--|---|---|--|---|
| geral | específicos | | | | | |
| Investigar as ações utilizadas por gestores, para ultrapassar as dificuldades digitais enfrentadas por colaboradores com mais de 50 anos na inserção da educação corporativa. | <ul style="list-style-type: none"> Revisar a literatura; Pesquisar; Analisar a pesquisa. | <ul style="list-style-type: none"> Gerações que integram a faixa etária 50+ <ul style="list-style-type: none"> Marx e Engels (2007); Luz (2018); Matewmann (2012). Geração Baby Boomers <ul style="list-style-type: none"> Matewmann (2012); Luz (2018). Geração X <ul style="list-style-type: none"> Matewmann (2012). O que é Educação Corporativa? <ul style="list-style-type: none"> Dicionário Larousse (2009); Brasil (1988); Bianchi (2008); Silva (2021); Senge (1990); Gidkan e Silva (2002). Trilha de aprendizagem <ul style="list-style-type: none"> Zanofta (2016); Lopes e Lima (2019); Sinha, Banka e Kang (2014) ENAP (2015); Gidkan e Silva (2002). Educação Online <ul style="list-style-type: none"> Morran, Masetto e Behrens (2017); Miranda (2002); Rego Jr. (2001). Dificuldades digitais <ul style="list-style-type: none"> Alves (2020). | <ul style="list-style-type: none"> No estudo os autores utilizaram-se do método de pesquisa qualitativa, para explorar a temática "Educação Corporativa para a Inclusão Digital de Colaboradores 50+", através de perguntas direcionadas aos beneficiários da educação corporativa, dificuldades em sua inserção e tratativas ligadas a esse grupo geracional. | <ul style="list-style-type: none"> Na coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista estruturado e com os dados obtidos foi utilizado o método de saturação teórica. | <ul style="list-style-type: none"> A análise dos obtidos foi realizada através das metacategorias de Flores (1994). | <p>Para os funcionários, a educação corporativa representa uma oportunidade de acreditar em seu potencial, superar desafios e mudar suas vidas. No entanto, colaboradores com mais de 50 anos enfrentam desafios, como resistência a voltar a estudar, medos, dificuldades digitais e a resistência a novos conhecimentos. Estratégias de quebra de paradigmas, conscientização da importância da educação corporativa e a criação de trilhas de aprendizagem graduais são usadas para superar essas barreiras. A trilha de aprendizagem ideal inclui a inserção gradual de novas tecnologias e o ensino abrangente, do básico ao avançado, das ferramentas digitais.</p> |