

APRENDER A REAPRENDER AGEÍSMO NO MERCADO DE TRABALHO DO SÉCULO XXI E O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EM PROFISSIONAIS ACIMA DE 50 ANOS DE IDADE

Fabiano De Andrade Caxito - Fundação Instituto de Administração

Resumo

O artigo tem por objetivo investigar o papel das instituições de ensino superior no processo de desenvolvimento de competências profissionais necessárias para que profissionais maduros, com mais de 50 anos de idade, possam se reinserir e se manter relevantes no mercado de trabalho. A partir de pesquisa bibliográfica sobre temas relacionados às mudanças demográficas e sociais que impactam a atuação profissional dos profissionais maduros, a andragogia, o alfabetismo funcional, a capacidade de dirigir o próprio aprendizado e as competências profissionais, o artigo discute o papel da educação formal no desenvolvimento das competências. Do ponto de vista das instituições de ensino Superior, o artigo aborda a emergência da discussão sobre seu papel no contexto do desenvolvimento de competências profissionais em um mundo que passa por um constante e acelerado processo de mudança.

Palavras-chave: Ageísmo

Abstract

The article aims to investigate the role of higher education institutions in the process of developing the professional skills necessary for mature professionals, over 50 years old, to re-enter and remain relevant in the labor market. Based on a bibliographic research on themes related to demographic and social changes that impact the professional performance of mature professionals, andragogy, functional literacy, the ability to direct their own learning and professional skills, the article discusses the role of formal education in skills development. From the point of view of higher education institutions, the article addresses the emergence of the discussion about their role in the context of the development of professional competences in a world that is undergoing a constant and accelerated process of change.

Keywords: Ageism

APRENDER A REAPRENDER: Ageísmo no mercado de trabalho do século XXI e o papel das instituições de ensino no desenvolvimento de competências em profissionais acima de 50 anos de idade

RESUMO

O artigo tem por objetivo investigar o papel das instituições de ensino superior no processo de desenvolvimento de competências profissionais necessárias para que profissionais maduros, com mais de 50 anos de idade, possam se reinserir e se manter relevantes no mercado de trabalho. A partir de pesquisa bibliográfica sobre temas relacionados às mudanças demográficas e sociais que impactam a atuação profissional dos profissionais maduros, a andragogia, o alfabetismo funcional, a capacidade de dirigir o próprio aprendizado e as competências profissionais, o artigo discute o papel da educação formal no desenvolvimento das competências. Do ponto de vista das instituições de ensino Superior, o artigo aborda a emergência da discussão sobre seu papel no contexto do desenvolvimento de competências profissionais em um mundo que passa por um constante e acelerado processo de mudança.

INTRODUÇÃO

Envelhecer em nossa sociedade é um grande desafio, pois ressalta ainda mais os abismos e diferenças entre as diversas camadas da população brasileira. Dependendo da condição social, do histórico profissional, da condição de saúde e da formação escolar, envelhecer pode significar colher os frutos de uma vida de trabalho ou, por outro lado, ser considerado inepto e inadequado para a vida profissional e muitas vezes, se ver afastado do convívio social e familiar.

Este artigo não tem por objetivo discutir todas estas dimensões da vida humana, apesar de serem de extrema relevância. Pretende-se aqui discutir a dimensão profissional do sujeito maduro, seus processos de aprendizagem e desenvolvimento de competências relacionadas ao ambiente profissional, que passa por constantes transformações. Neste contexto, pretende-se estudar qual o papel da universidade tanto na formação da capacidade deste sujeito aprender a autogerir seu aprendizado, quanto na formação das competências necessárias para que ele possa atuar profissionalmente.

CONTEXTO INVESTIGADO

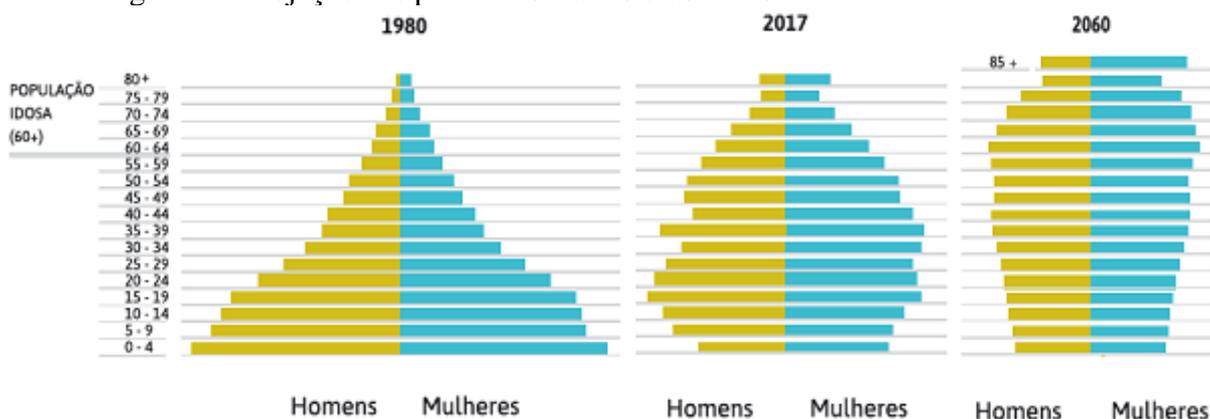
Qual o papel das instituições de ensino, mais especificamente das universidades, no processo de desenvolvimento das competências profissionais, comportamentais e sociais necessárias para que o profissional maduro atue no mercado de trabalho do século XXI é o problema de pesquisa que este artigo busca investigar. A pesquisa apresentada neste artigo tem por objetivo avaliar e discutir a atuação das Instituições de Ensino Superior na formação de profissionais maduros, com idade superior a cinquenta anos, com foco no aumento do nível de alfabetismo funcional, no desenvolvimento da capacidade de autogerir o aprendizado e na formação das competências comportamentais e técnicas para que estes possam manter-se constantemente atualizados para atuar em um mercado de trabalho em constante evolução.

REFERENCIAL TEÓRICO

Para uma parcela considerável da população economicamente ativa, o plano de carreira e o plano de vida encontram-se interligados: encontrar um emprego ainda jovem, permanecer durante toda a vida profissional em uma mesma empresa e se aposentar após trinta anos de trabalho. Isso significava, em muitos casos, iniciar a vida profissional por volta dos dezoito anos e se aposentar aos cinquenta, cinquenta e cinco anos de idade, para então “aproveitar a vida”. Porém, diversas mudanças sociais, demográficas e tecnológicas trouxeram um grande impacto sobre esse plano. (CODO, 2006; DUARTE; SILVA, 2009; LOTH; SILVEIRA, 2014). Muitos profissionais que hoje fazem parte da faixa etária entre cinquenta e sessenta e cinco anos de idade e que planejavam se aposentar, ainda trabalharão por mais vinte, trinta anos. A ideia de se aposentar teve que ser aposentada.

Essa mudança nos planos profissionais tem duas diferentes origens: as mudanças estruturais na pirâmide etária brasileira e as alterações propostas na legislação que regula a aposentadoria. Em relação à pirâmide etária, segundo o IBGE, a população brasileira passa por um processo de rápido envelhecimento. Os dados demográficos mostram que há um aumento expressivo da parcela de idosos e redução dos demais grupos etários na composição da pirâmide etária brasileira. De acordo com as análises do instituto, esse crescimento na proporção de idosos será acelerado nas próximas décadas (IBGE, 2015). Mantida a taxa atual, o envelhecimento da população brasileira será cerca de duas vezes mais rápido que a média mundial. A Figura 1 mostra a projeção da pirâmide etária brasileira nas próximas décadas.

Figura 1 – Projeção das pirâmides etárias brasileiras.



Fonte: IBGE (2015, p. 113).

Essa alteração da pirâmide etária não é uma realidade apenas no Brasil. Os países europeus e principalmente, o Japão, já passam por esse processo e hoje, contam com populações predominantemente formadas por adultos e idosos. A inversão da pirâmide está ligada a duas mudanças sociais. A primeira é a diminuição da quantidade de filhos por casal, conceito conhecido como Taxa de Fecundidade. A queda da taxa de fecundidade na população brasileira está demonstrada na Figura 2.

Figura 2 – Evolução da taxa de natalidade por região do país.

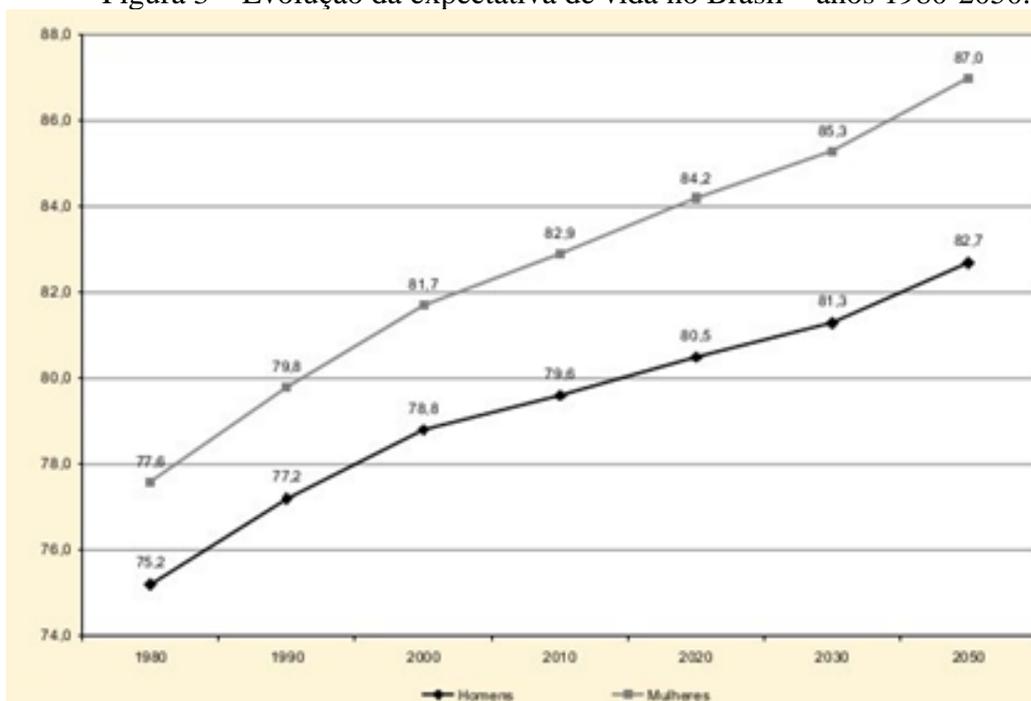


Fonte: IBGE (2010).

Com uma quantidade menor de filhos por casal, ocorre o fenômeno de estabilização do crescimento da população. O Brasil ainda apresenta uma curva ascendente de crescimento populacional, mas que vem desacelerando de forma constante e acentuada, o que leva o IBGE a projetar que a população brasileira deixará de crescer a partir do ano de 2047 (IBGE, 2018).

A segunda variável que acelera a inversão da pirâmide etária é o aumento da expectativa de vida, motivada pela melhoria das condições de saúde e avanços da medicina. A Figura 3 mostra essa evolução.

Figura 3 – Evolução da expectativa de vida no Brasil – anos 1980-2050.



Fonte: IBGE (2015, p. 122).

Essas duas forças trazem uma série de desafios tanto para os indivíduos, quanto para os governos. O IBGE prevê que, a partir de 2060, 25% da população brasileira será composta por pessoas acima de 65 anos de idade. As estruturas de saúde pública e o modelo de aposentadoria brasileiros foram pensados e desenvolvidos em uma realidade na qual a população era predominantemente jovem (FRANÇA et al., 2013) As intensas discussões ocorridas nos últimos anos sobre mudanças na legislação que rege a aposentadoria mostram como o fenômeno da mudança da pirâmide etária brasileira tornou-se um assunto urgente para a sociedade (REGO, 2016; FERREIRA et al., 2012; PAULINO, 2017).

Não se pretende neste artigo, discutir os impactos da mudança da legislação sobre a aposentadoria sobre o mercado de trabalho, dada a complexidade do tema. O envelhecimento da população está intrinsecamente relacionado ao contexto profissional que esse artigo pretende discutir. Para um indivíduo que começa a trabalhar por volta dos dezoito anos de idade, mesmo que consiga se aposentar com sessenta e cinco anos como pretende a lei, ainda estará ativo e com plenas posses de suas faculdades mentais e físicas.

AGEISMO NO MERCADO DE TRABALHO

Com a postergação da aposentadoria, causada pelo envelhecimento da população e o aumento da quantidade de anos de trabalho, o ambiente profissional apresenta uma nova realidade: a convivência de diferentes gerações no espaço profissional e no mercado de trabalho. Neste contexto, um fenômeno se tornou cada vez mais comum no ambiente de trabalho: o Ageísmo. O conceito, também referido na literatura como etarismo, pode ser definido como qualquer ação, postura, decisão ou comportamento de intolerância, discriminação ou desrespeito ao indivíduo por conta de sua idade (LOTH; SILVEIRA, 2014; NELSON, 2011; VERGUEIRO; LIMA, 2010; FRANÇA et al., 2017).

Cabe aqui fazer um comentário sobre a relação entre as diversas gerações no ambiente de trabalho. Roggero (2016) descreve as nomenclaturas pelas quais as gerações são referidas: a geração boomer é composta por indivíduos nascidos nas décadas de 1940 e 1950, logo após o fim da segunda guerra mundial. A geração X é formada pelos filhos da geração boomer e inclui os nascidos nas décadas de 1960 e 1970. A geração Y é composta pelos nascidos nas

décadas de 1980 e 1990. Essas três gerações convivem no ambiente de trabalho e muitos conflitos ocorrem pela diferença entre suas crenças, valores, formas de aprendizagem e capacidade de convivência com a tecnologia e com a informação. Vale ressaltar que a autora cita também a geração Z, formada por indivíduos nascidos após o ano 2000. Porém, essa geração ainda representa parcela significativa da força de trabalho.

Tendo como base a classificação das gerações explicada por Roggero (2016) os profissionais com idade entre 50 e 70 anos podem ser considerados como representantes da geração X. Interessa a este projeto estudar esse grupo específico de profissionais, para entender como o profissional com mais de 50 anos, o qual será referido como profissional maduro, enfrenta essas mudanças em seu plano de carreira e como ele enxerga o futuro de sua vida profissional.

Em sua concepção inicial, desenvolvida por Butler (1969 apud LOTH; SILVEIRA, 2014) o conceito de Ageísmo estava mais ligado ao contexto da inserção social do indivíduo (LOTH; SILVEIRA, 2014; NELSON, 2011). A partir deste ponto de vista, o Ageísmo pode ser comparado ao racismo e ao sexismo (VERGUEIRO; LIMA, 2010) com o agravante de que qualquer pessoa pode sofrer os impactos deste preconceito à medida que envelhece.

O fenômeno do Ageísmo no contexto do ambiente de trabalho, que interessa a esse artigo, está relacionado à uma visão negativa em relação aos profissionais maduros, associando a idade à improdutividade e à falta de capacidade de adaptação às mudanças, em especial às inovações tecnológicas (FRANÇA et al., 2017). Essa visão preconceituosa e generalista foi captada em pesquisa realizada por Siqueira-Brito et al. (2016), que concluíram que muitos dos preconceitos com relação participação do profissional sênior no ambiente de trabalho não se apresentam de forma explícita dentro das organizações, quando o profissional já faz parte do quadro da empresa, mas podem ser mais facilmente identificados nos processos de recrutamento e seleção, na contratação e na reinserção do sujeito no mercado de trabalho.

A dificuldade em se manter empregado e de se recolocar no mercado de trabalho quando são atingidos pelo desemprego leva muitos profissionais maduros ao subemprego ou a situações precárias, como o processo conhecido como “pejotização”, no qual o profissional passa a prestar serviços para as empresas como pessoa jurídica, sem as devidas proteções trabalhistas garantidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), legislação que rege as relações entre empresas e empregados no Brasil (FELIX, 2016; BARROS; MUNIZ, 2014).

Não é possível afirmar, de maneira generalizada, que os profissionais jovens são mais ou menos produtivos e eficientes que os profissionais maduros (PAULINO, 2017; LEMOS, 2019). Diversas características e qualidades precisam ser avaliadas de forma conjunta para identificar o valor gerado pelo profissional em sua relação com a empresa. Os profissionais maduros são vistos como mais leais e confiáveis, mais capacitados e experientes. Em contrapartida, são vistos como menos produtivos, mais acomodados e mais refratários às mudanças e as opiniões de outros profissionais. Já os profissionais mais jovens são vistos como mais eficientes, mais adaptados às novas tecnologias e mais abertos à mudança. Como características negativas, são vistos como mais inseguros, menos experientes, mais propensos a cometer erros e tomar decisões precipitadas (SIQUEIRA-BRITO et al., 2016; BOURRY; OLIVEIRA, 2017; FRANÇA et al., 2017).

Porém, nesta análise comparativa entre as qualidades e características dos profissionais jovens e maduros, um fator acaba por pesar contra o profissional maduro: os mais jovens aceitam trabalhar mais com uma remuneração menor. Muitas empresas, analisando apenas o fator financeiro, acabam por preterir os profissionais maduros (SIQUEIRA-BRITO et al., 2016; LOTH; SILVEIRA, 2014). A recolocação no mercado de trabalho para aqueles que se encontram desempregados, torna-se um desafio, pois o ageísmo nos processos seletivos cria uma barreira muitas vezes intransponível. Os candidatos são excluídos dos processos com base

na data de nascimento, antes mesmo de terem a oportunidade de apresentar suas competências e experiências (BOURRY; OLIVEIRA, 2017).

AS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS PARA O MERCADO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI

O rápido desenvolvimento tecnológico pelo qual o mundo passa nas últimas décadas traz mudanças no ambiente social e nas organizações. As tecnologias de comunicação e os sistemas de informações aceleraram o processo de globalização econômica e cultural, pois facilitaram a comunicação entre pessoas e empresas de diversos locais do mundo. Para a Organisation for Economic Co-operation and Development (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OECD), o mundo atual é marcado pela mudança constante, pelo aumento da complexidade nas relações entre organizações e instituições e pela crescente interdependência econômica, cultural e social entre os países (CAXITO, 2006).

As tecnologias de comunicação e informação trouxeram uma grande mudança para o ambiente de trabalho. Os novos meios de interação entre empresas e clientes, como a internet e as redes sociais, possibilitaram que as empresas entendam cada vez mais profundamente o mercado (LIMA; FIGUEIREDO, 2020). Na área interna das empresas, sistemas de informação e de gestão de processos trouxeram uma revolução nos modos de organizar o trabalho e realizar as tarefas cotidianas (FERNANDES, 2018). O trabalhador, mesmo que atue em atividades operacionais, precisa constantemente aprender novas atividades e se adaptar a presença cada vez mais constante de novas tecnologias no ambiente de trabalho. Essa realidade faz com que os indivíduos precisem desenvolver constantemente novas competências e conhecimentos para que possam atuar profissionalmente (NOGUEIRA et al., 2019).

Definir as competências fundamentais para a atuação profissional, a que Roggero (2016) chama de competências socioprofissionais, não é um desafio recente. A autora aponta que os primeiros esforços nesse sentido foram realizados na década de 1970, em projetos dos governos do Japão e da Alemanha, em parceria com universidades locais. O objetivo dessas pesquisas eram definir os requisitos básicos de qualificação profissional necessários para a atuação no ambiente organizacional. Ainda segundo a autora, a utilização do termo “novas competências” para se referir a essas qualificações passou a ser utilizado a partir da década de 1990.

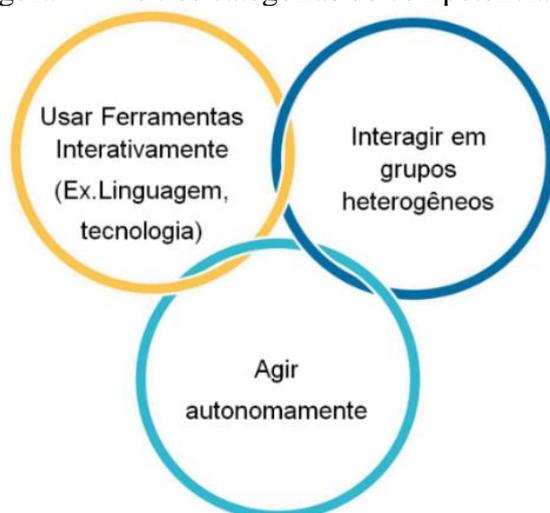
É neste contexto que a OECD desenvolveu, o projeto Definition and Selection of Competences (Definição e Seleção de Competências - DeSeCo), que buscou definir as competências necessárias para que os indivíduos convivam de forma responsável na sociedade atual e para estarem preparados para os desafios futuros. O projeto passou por uma atualização em 2005, que manteve as competências chave definidas na década anterior. Mais recentemente, no ano de 2016, a OECD publicou o estudo Conceptual Framework: Key Competencies for 2030, no qual as competências chave são contextualizadas no ambiente de mudanças tecnológicas e sociais que a entidade espera que aconteçam na próxima década (OECD, 2016).

As competências-chave definidas pelo DeSeCo estão relacionadas tanto à atuação profissional quanto a inserção social do sujeito, além de apontar as competências que possibilitem que o indivíduo desenvolva a capacidade de aprender continuamente, durante toda a vida. Competência, na visão da OECD, é a capacidade do indivíduo mobilizar seus recursos intelectuais, comportamentais e sociais para atuar dentro de contextos específicos. O projeto define três categorias de competências consideradas chave para o desenvolvimento do indivíduo: Saber usar ferramentas interativamente; ter a capacidade de interagir em grupos heterogêneos; e ser capaz de tomar decisões e agir de forma autônoma.

Roggero (2016) explica essas categorias. Segundo a autora, a capacidade de comunicação, incluída na categoria Saber usar ferramentas interativamente, é muito mais ampla do que simplesmente saber usar a língua materna. Inclui o uso adequado da palavra escrita, da comunicação visual e não verbal, além do conhecimento de outras línguas. Envolve também a capacidade de se relacionar em redes de comunicação e saber entender as informações

disponíveis. Já em relação ao trabalho em equipe, incluída na categoria capacidade de interagir em grupos heterogêneos, Roggero (2016) destaca a mudança dos modelos de divisão de trabalho e da especialização baseado nos conceitos tayloristas, presente nas estruturas cristalizadas e hierárquicas das empresas do século XX, para uma nova forma de organização do trabalho, baseado na integração, na comunicação e no relacionamento entre os membros do grupo profissional, que pode ser constantemente reconfigurado para desenvolver projetos ou atividades específicas, delimitadas no tempo e no espaço de trabalho. Esta forma de organização é menos hierárquica e mais orgânica e a liderança passa a ter o papel de orientar as atividades, mediar as relações e desenvolver os indivíduos. A capacidade de agir autonomamente está relacionada à capacidade de analisar informações, entender o contexto no qual o sujeito está inserido e de organizar o pensamento de forma estratégica para identificar padrões, tendências, tomar decisões e implantar as ações necessárias para que elas tragam os resultados esperados. Segundo Caxito (2006), a interligação destas categorias se dá pela mobilização dos conhecimentos, habilidades e recursos intelectuais, psicológicos e sociais do indivíduo, como pode ser visto na Figura 4.

Figura 4 – As três categorias de competências-chave.



Fonte: adaptado de OECD (2005 apud Caxito, 2006, p. 19).

Roggero (2016) também destaca que o uso das competências chave depende do contexto no qual o indivíduo está inserido e do momento no qual se encontra. Neste sentido, Felix (2016) destaca que nem todos os profissionais maduros enfrentam os mesmos desafios para se manterem competitivos no mercado. O autor classifica os profissionais maduros em três tipos. O primeiro tipo, que o autor chama de frágil é aquele que exerce uma atividade operacional e especializada, como as encontradas nas linhas de produção de indústrias, e possuem pouca ou nenhuma formação escolar. A reinserção deste profissional no mercado é a mais desafiadora, por toda a complexidade envolvida em desenvolver nele competências básicas como as ligadas à leitura e compreensão de textos. Em geral esse profissional apresenta baixos níveis de alfabetismo funcional e tem dificuldade em aprender novas competências. O autor indica que esse tipo de profissional precisa ser alvo de políticas públicas e da iniciativa privada para que passe por um processo de aposentadoria progressiva.

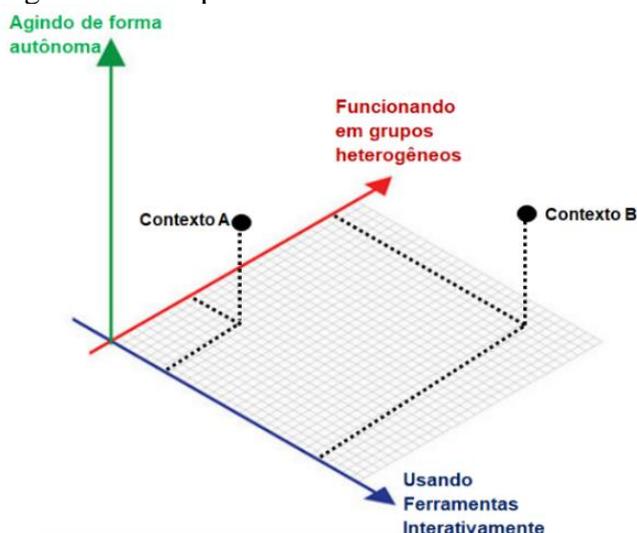
O segundo grupo de profissionais maduros é chamado por Felix (2016) de desatualizado. Este profissional normalmente desenvolveu toda a sua carreira em profissões ou atividades que já foram ou serão em breve substituídas por tecnologias e novos processos de trabalho. Assim as competências atuais que este profissional possui não garantem a sua

reinserção no mercado ou a manutenção de seu emprego nos médio e longo prazos. O autor indica que esse tipo de profissional precisa participar de processos de educação continuada e ser alvo de programas e processos que desenvolvam nele a capacidade de autogerir seu aprendizado.

O terceiro tipo de profissional maduro, segundo Felix (2016) é o especialista em seu campo de trabalho. Segundo o autor esse profissional se mantém atualizado, está adaptado às mudanças já ocorridas em sua área e conta com as competências necessárias para continuar se desenvolvendo no futuro.

Entender em que classificação se enquadra o profissional maduro é fundamental para se definir quais são as competências a serem trabalhadas e quais as estratégias de ensino-aprendizagem mais adequadas. No sumário executivo do DeSeCo, a OECD destaca que cada uma das situações cotidianas, principalmente no contexto profissional, exige do sujeito a capacidade de colocar em prática essas competências de acordo com a situação e o objetivo que deseja alcançar. A relação entre os diferentes contextos e o uso combinado dos tipos de competências-chave está demonstrada na Figura 5.

Figura 5 – Competências-chave utilizadas em diferentes combinações e contextos.



Fonte: adaptado de OECD (2005 apud Caxito, 2006, p. 20).

Cada uma das classificações propostas pelo DeSeCo é composta por diversas competências. Apesar de todas serem importantes duas merecem destaque: Na categoria *usar ferramentas interativamente*, a competência usar linguagem, símbolos e textos interativamente pode ser relacionada ao contexto do alfabetismo funcional, um dos pilares conceituais do artigo. Já na categoria agir de forma autônoma, a competência formar e conduzir planos de vida e projetos pessoais pode ser relacionado ao conceito do Self Directed Learning (SDL) que pode ser traduzido como a capacidade do indivíduo autogerir seu aprendizado, outro importante pilar conceitual do artigo.

ALFABETISMO FUNCIONAL

O analfabetismo, entendido por Moreira (2003) como a incapacidade absoluta de ler e escrever, esconde outro problema, chamado pelo autor de alfabetização funcional imperfeita. Nesse contexto, a alfabetização ganha uma nova dimensão, pois para que o indivíduo possa funcionar em sociedade e desempenhar os papéis sociais dele esperados, não basta apenas saber ler e escrever seu nome ou pequenas frases curtas. O indivíduo necessita desenvolver a capacidade de ler e escrever para fins específicos, que possibilitem realizar suas tarefas do dia

a dia, tanto no seu ambiente profissional quanto pessoal. O termo alfabetismo funcional, segundo Moreira (2003), foi cunhado nos Estados Unidos, na década de 1930, para designar a capacidade de utilização da leitura e escrita para fins específicos, no contexto profissional e pessoal.

Segundo Caxito (2006), dentre os estudos a respeito do alfabetismo funcional no Brasil destacam-se as pesquisas realizadas pelo Instituto Paulo Montenegro (IPM), ligado ao Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (IBOPE). O IPM desenvolveu o Indicador Nacional de Alfabetismo Funcional (INAF), que revela os níveis de alfabetismo funcional da população adulta brasileira, oferecendo informações qualificadas sobre as habilidades e práticas de leitura e escrita; e habilidades matemáticas dos brasileiros entre quinze e sessenta anos de idade. Também se destacam os estudos sobre o alfabetismo funcional em recortes populacionais específicos, como estudantes e profissionais, realizados trabalhos de Caxito (2006), Ferreira (2006), Fumes (2008) e Medeiros (2009).

SELF DIRECTED LEARNING

O Self Directed Learning (Aprendizado Autodirigido – SDL), é um conceito relacionado à educação de adultos, cunhado por Knowles (1973) e que pode ser entendido como a capacidade do indivíduo tomar a iniciativa, de forma autônoma, de identificar e diagnosticar suas necessidades de aprendizados de conhecimentos, habilidades e competências necessárias para a atuação profissional ou para sua inserção social, e também de forma autônoma, definir metas, identificar e escolher ferramentas e fontes de conhecimentos, definir e gerenciar as estratégias de aprendizagem, medir seus progressos e acompanhar as metas estabelecidas.

O SDL está relacionado as teorias de ensino-aprendizado de adultos, como a Andragogia. Para que consiga se engajar no processo de aprendizado, o adulto precisa entender os motivos pelos quais precisa aprender algo e conseguir relacionar a competência aprendida às suas atividades profissionais e sociais. O adulto também se adapta melhor a aprendizagem baseada na solução de problemas. Quando esses elementos estão presentes, o adulto é automotivado e está mais propenso a dirigir seu próprio processo de aprendizagem (TUSTING; BARTON, 2003; LOWRY, 1989; CAXITO, 2006; ROGGERO, 2016). Como destaca Freire (1996), a educação é um processo social permanente, pois ao longo de toda a vida o indivíduo educa-se.

Dentre os diversos instrumentos desenvolvidos para identificar e medir a presença das características relacionadas à capacidade de autodirigir o aprendizado nos indivíduos, o mais conhecido e utilizado foi desenvolvido por Guglielmino (1977) e é chamado Self Directed Learning Readiness Scale (Escala de Prontidão para o Aprendizado Autodirigido – SLDRS).

O PAPEL DA UNIVERSIDADE NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

Um ponto importante a ser salientado, quando se estuda o conceito de SDL entre adultos, é a necessidade de diferenciar os processos de aprendizagem, que é predominantemente interno e relacionado ao sujeito que aprende, e o processo de educação, que tem origem e direcionamento externos, com a intervenção de um terceiro, que pode ser um indivíduo ou uma instituição, cujo papel é iniciar, orientar e gerenciar a mudança interna no sujeito que aprende. Essa diferença entre os processos de aprendizagem e de ensino deu origem a dois diferentes conceitos: O self directed learning (SDL) visto como característica ligada ao aprendizado e dirigida pelo indivíduo; e a self directed education (SDE – Educação Autodirigida), ligada ao ensino e mediada por terceiros. (TUSTING; BARTON, 2003; CAXITO, 2006)

É neste contexto que se insere o terceiro pilar conceitual do artigo: Qual é o papel das instituições de ensino, mais especificamente das universidades, no processo de desenvolvimento das competências profissionais, comportamentais e sociais necessárias para que o profissional maduro atue no mercado de trabalho do século XXI.

A educação superior no Brasil está intimamente ligada à formação de competências profissionais nos formandos. De certa forma, as Instituições de Ensino Superior têm um papel fundamental na certificação da preparação dos egressos para o mercado de trabalho. Roggero (2010) destaca que as funções das Instituições de Ensino Superior são muito mais amplas do que a simples certificação profissional.

A autora cita estudo da OECD que atribui dez funções às Instituições de Ensino Superior, que podem ser classificadas em três grupos: no grupo dos objetivos relacionados ao ensino e a pesquisa, a IES tem o papel de:

- Educação geral após o ensino secundário;
- Desenvolver pesquisas e processos de investigação.

No grupo de objetivos relacionados ao desenvolvimento de profissionais para o mercado, a IES tem o papel de:

- Preparar e o fornecer mão de obra qualificada para o mercado de trabalho;
- Educar e treinar conhecimentos e competências altamente especializadas, que não são desenvolvidas por outras instituições de ensino;
- Prestar apoio técnico e a preparação de pessoas capacitadas para o fortalecimento da competitividade da economia do país;
- Certificar os egressos atestando sua capacidade profissional para que possam ser selecionados para empregos de alto nível.

Já no grupo de objetivos ligados ao papel da IES, elas têm o papel de:

- Proporcionar mobilidade social para as parcelas mais pobres da população;
- Prestar serviços e apoiar o desenvolvimento social da região e da comunidade na qual está inserida;
- Apoiar o desenvolvimento e a aplicação de políticas nacionais; j) Preparar indivíduos para exercer a liderança social.

No Brasil, a autora considera que a atuação das Instituições de Ensino Superior é predominantemente voltada para objetivo de formação e credencialização de profissionais para o mercado de trabalho. Não cabe aqui discutir se esse deve ser o único papel da universidade e até que ponto essa visão voltada para o mercado reduz o alcance social e cultural que a universidade pode ter. A discussão é importantíssima e urgente, mas o espaço deste artigo não seria o ideal para aprofundar o tema com a seriedade e o peso que têm.

DISCUSSÃO

Roggero (2010) aponta que, apesar de serem vistas como instituições fundamentais para o desenvolvimento de conhecimentos e competências, as universidades passam atualmente por um momento em que precisam se repensar e reinventar. De um lado, as expectativas em relação à educação são cada vez maiores, dada a velocidade com que novas tecnologias e conhecimentos são desenvolvidos. Por outro lado, ocorrem questionamentos sobre as formas de escolarização e modelos de ensino, pois, segundo a autora, os egressos nem sempre aprendem e desenvolvem as competências desejadas e exigidas pelo mercado.

Para responder a essas pressões, as universidades têm buscado se repensar e desenvolver novas estratégias, modelos e formatos de ensino para que possam atender às demandas de aprendizagem de novas competências necessárias para que os profissionais de todas as idades possam ser preparados para os desafios do mercado de trabalho do século XXI.

O profissional maduro enfrenta uma série de desafios para se manter ativo e relevante no mercado de trabalho. Precisa lidar com o preconceito, cada vez mais presente nas organizações, em relação à sua capacidade de lidar com as mudanças, aprender novas competências e se adaptar a novas tecnologias e novos modelos de trabalho.

Outro grande desafio está relacionado ao fato de o profissional maduro precisar desenvolver constantemente novas competências para que possa atuar em um mercado de trabalho em constante evolução. As tecnologias de comunicação e informação trouxeram uma

grande mudança para o ambiente de trabalho. Os novos meios de interação entre empresas e clientes, como a internet e as redes sociais, possibilitaram que as empresas entendam cada vez mais profundamente seus clientes e concorrentes. Na área interna das empresas, sistemas de informação e de gestão de processos trouxeram uma revolução nos modos de organizar o trabalho e realizar as tarefas cotidianas. O trabalhador, mesmo aquele que atua em atividades operacionais, precisa constantemente aprender novas atividades e se adaptar a presença cada vez mais constante de novas tecnologias no ambiente de trabalho. Essa realidade faz com que os indivíduos precisem desenvolver constantemente novas competências e conhecimentos para que possam atuar profissionalmente (ROGGERO, 2016; FELIX, 2016; CAXITO, 2006).

Mas essa necessidade de desenvolvimento de novas competências traz mais um desafio: muitos profissionais maduros já estão afastados dos processos formais de ensino-aprendizagem a décadas. Para que possam se desenvolver, precisam desenvolver a capacidade de reaprender a aprender. Porém, nem todos os profissionais estão preparados para isso. O nível de alfabetismo funcional entre a população brasileira é elevado, notadamente entre indivíduos com idade mais avançada (FERREIRA, 2006). Segundo Moreira (2003) e Caxito (2006) para que o indivíduo possa funcionar em sociedade e desempenhar os papéis sociais dele esperados, necessita desenvolver a capacidade de ler e escrever para fins específicos, que possibilitem realizar suas tarefas cotidianas, tanto no seu ambiente profissional quanto pessoal (TUSTING; BARTON, 2003; LOWRY, 1989; CAXITO, 2006; ROGGERO, 2016).

Outro fator importante é que o profissional maduro não pode depender apenas das empresas e das instituições de ensino para desenvolver continuamente novas competências. Ele precisa assumir o protagonismo do seu processo de desenvolvimento. Neste contexto se insere o conceito do Self Directed Learning (Aprendizado Autodirigido – SDL), entendido como a capacidade do indivíduo tomar a iniciativa, de forma autônoma, de identificar e diagnosticar suas necessidades de aprendizados de conhecimentos, habilidades e competências necessárias para a atuação profissional ou para sua inserção social, e também de forma autônoma, definir metas, identificar e escolher ferramentas e fontes de conhecimentos, definir e gerenciar as estratégias de aprendizagem, medindo seus progressos e o atingimento das metas estabelecidas.

CONCLUSÃO

Mesmo que o profissional maduro seja o protagonista de sua jornada de aprendizado constante, as Instituições de Ensino Superior têm um papel fundamental nesse processo intenso de inovação e mudança nos modelos de trabalho, que tem como consequência a rápida proliferação da oferta de cursos e programas de curta duração, direcionados para a formação de habilidades específicas, muito comuns para profissões ou ocupações de baixa remuneração.

As IES também sofrem com a pressão das empresas e dos meios de comunicação, que constantemente divulgam tendências, carreiras do futuro, competências e certificações que os profissionais “precisam urgentemente desenvolver”, rankings comparativos de profissões, cursos e escolas, que geram nos profissionais uma visão distorcida do real papel da IES.

Para responder a essas pressões, as universidades têm buscado novas estratégias, modelos e formatos de ensino para que possam atender às demandas de aprendizagem de novas competências necessárias para que os profissionais de todas as idades possam ser preparados para os desafios do mercado de trabalho do século XXI. Porém, cabe aqui destacar que o espaço e os programas desenvolvidos pelas Instituições de Ensino Superior são predominantemente pensados para acolher e preparar alunos jovens. Não que o sujeito maduro seja totalmente excluído deste ambiente, mas muitas de suas necessidades e demandas, como os processos de atualização profissional e o desenvolvimento de competências específicas, não estão contemplados nas estratégias e programas da IES.

Se, por um lado, o profissional maduro sente a necessidade de se manter atualizado e desenvolver constantemente novas competências em um mundo em que novos conhecimentos são produzidos a cada dia e novas tecnologias mudam totalmente a forma como o trabalho se

organiza, por outro, ele não encontra no ambiente universitário as respostas a suas demandas. Assim, a IES deixa de ser a única instituição com papel de formação profissional. Empresas, Organizações não governamentais, organizações virtuais e outros modelos de instituições passam a oferecer caminhos para que o profissional busque seu desenvolvimento.

Do ponto de vista dos profissionais maduros, o artigo discutiu sua capacidade de se manter ativo profissionalmente. O trabalho e a vida profissional têm um papel central na manutenção da individualidade e da independência do sujeito. (CODO, 2006; DAWALIBI et al., 2013). Estar ativo profissionalmente é visto como sinal de pertencimento e de aceitação pelo grupo social. Para o sujeito maduro significa se sentir útil, fator fundamental para a manutenção da autoestima e saúde. Ser afastado da vida profissional e dos relacionamentos e vínculos sociais do ambiente de trabalho pode significar perda de qualidade de vida, tanto no aspecto financeiro, quanto trazer impactos psicológicos como a perda da autoestima, sentimento de não ser útil para a sociedade, inadequação e, em muitos casos, solidão e depressão (DUARTE; SILVA, 2009; ALVES; ALVES, 2011). O trabalho é visto não apenas como fonte de subsistência, mas como espaço no qual o sujeito desenvolve todo seu potencial como ser humano (NEVES et al., 2004).

Do ponto de vista das instituições de ensino Superior, o artigo aborda a emergência da discussão sobre seu papel no contexto do desenvolvimento de competências profissionais em um mundo que passa por um constante e acelerado processo de mudança.

Como contribuição, o artigo buscou discutir o papel da IES no desenvolvimento das competências necessárias para que os profissionais maduros possam continuar atuando no mercado de trabalho, usando os conceitos do alfabetismo funcional e SDL como ferramentas sobre que podem servir de base para o desenvolvimento de um modelo de atuação das universidades em um contexto no qual o aumento da expectativa de vida e as novas formas de organização do trabalho fazem com que os profissionais maduros precisam postergar sua aposentadoria e se adaptar às mudanças constantes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, C. M.; ALVES, S. C. A. Aposentei e agora? Um estudo acerca dos aspectos psicossociais da aposentadoria na terceira idade. *Revista Kaleidoscópio*, v. 2, p. 1-16. 2011. Disponível em: <https://www.yumpu.com/pt/document/view/43544322/aposentei-e-agora-um-estudo-acerca-dos-aspectos-unileste>. Acesso em: 24 jan. 2021.
- BARROS, A.; MUNIZ, T. S. O trabalhador idoso no mercado de trabalho do capitalismo contemporâneo. *Ciências Humanas e Sociais*, n. 2, v. 1, 2014, p. 103-116. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/fitshumanas/article/view/1079>. Acesso em: 24 jan. 2021.
- BERRYMAN, S. E. *The Role of Literacy in the Wealth of Individuals and Nations*. Washington: National Center on Adult Literacy. Technical Report TR94-13, 1994. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=ED387676>. Acesso em: 24 jan. 2021.
- BOOTH, W. C; COLOMB, G. G; WILLIAMS, Joseph M. *A arte da pesquisa*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.
- BOURRY, E. C. M. S.; OLIVEIRA, L. B. Transição de carreira após a demissão: uma pesquisa com trabalhadores na maturidade. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração*, São Paulo. 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/320596610_Transicao_de_Carreira_apos_a_Demissao_Uma_Pesquisa_com_Trabalhadores_na_Maturidade. Acesso em: 24 jan. 2021.
- BROCKETT, R. G. *Self-directed Learning and Life Satisfaction Among Older Adults*. Dissertação de doutorado. Universidade de Syracuse. Syracuse, NY, 1982. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Self-Directed-Learning-Readiness-and-Life-Among/0a768194f3bd331decfba546554737db74e35706>. Acesso em: 24 jan. 2021.

BUTLER, R. N. Age-ism: another form of bigotry. *The Gerontologist*, v. 9, n. 4, p. 243-246. 1969. Disponível em: https://academic.oup.com/gerontologist/article-abstract/9/4_Part_1/243/569551. Acesso em: 24 jan. 2021.

CARRARA, M.; SACHI, E. Propositions: an introduction. In: CARRARA, M.; SACHI, E. *Propositions: Semantic and Ontological Issues*. Amsterdam: Rodopi, 2006.

CAXITO, F. de A. et al. Alfabetismo funcional e a capacidade de auto aprendizado: um estudo com alunos universitários de Administração e Tecnologia. *Encontro Nacional da Associação dos Programas de Pós-graduação em Administração*, v. 31, 2007. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/33/EPQ-A2313.pdf. Acesso em: 24 jan. 2021

CAXITO, F. de A. Alfabetismo funcional em alunos dos cursos superiores de administração e de gestão tecnológica e sua relação com self directed learning. Dissertação de mestrado. Universidade Nove de Julho, 2006. Disponível em: <http://repositorio.uninove.br/xmlui/handle/123456789/297>. Acesso em: 24 jan. 2021.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. *Metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2006.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho - em busca do prazer. In: CODO, W. (Org.). *Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos*. p. 75-97. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2006. Disponível em: <https://www.anpepp.org.br/acervo/Colets/v01n11a05.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2021.

CRESWELL, J. W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DAWALIBI, N. W.; ANACLETO, G. M. C.; WITTER, C.; et al. Envelhecimento e qualidade de vida: análise da produção científica da Scielo. *Estudos de Psicologia*, v. 30, n. 3, p. 393-403, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000300009. Acesso em: 24 jan. 2021.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

DERRICK, M. G.; PONTON, M. K.; CARR, P. B. A preliminary analysis of learner autonomy in online and face-to-face settings. *International Journal of Self-directed Learning*, Port Saint Lucie, v. 2, n. 1, 2005.

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. *Pesquisa em ciências aplicadas: métodos e técnicas*. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DUARTE, C. V.; SILVA, L. L. M. Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 10, n. 1, 2009, p. 45-54. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000100007. Acesso em: 24 jan. 2021.

FELIX, J. O idoso e o mercado de trabalho. In: ALCÂNTARA, A. de O.; CAMARANO, A. A.; GIACOMIN, K. C. (Org.). *Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões*. Rio de Janeiro: IPEA, 2016, p. 247-248. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9092/1/O%20Idoso%20e%20o%20mercado.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2021.

FERNANDES, S. Novos desafios em SI: a crescente importância dos processos ciberfísicos. *RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, n. 30, p. 51-61, 2018. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-98952018000500005. Acesso em: 24 jan. 2021.

FERREIRA, C. et al. Mudança do regime previdenciário de repartição para o regime misto: uma perspectiva para o Brasil. PUC/RS, 2012. Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/3929>. Acesso em: 24 jan. 2021.

FERREIRA, P. S. O alfabetismo funcional na indústria: estudo exploratório sobre a medição do seu índice e análise da correlação com variáveis sociodemográficas. 2006. Dissertação de mestrado. Universidade Nove de Julho. Disponível em: <http://repositorio.uninove.br/xmlui/handle/123456789/275>. Acesso em: 24 jan. 2021.

FRANÇA, L. H. de F. P.; MENEZES, G. S.; BENDASSOLLI, P. F.; MACEDO, L. S. S. Aposentar-se ou continuar trabalhando? o que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932013000300004&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 24 jan. 2021.

FRANÇA, L. H. de F. P.; SIQUEIRA-BRITO, A. da R.; VALENTINI, F. et al. Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, v. 20, n. 6, 2017, p. 762-772. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/rbagg/v20n6/pt_1809-9823-rbagg-20-06-00762.pdf. Acesso em: 24 jan. 2021.

FREIRE, P. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários para a prática educativa*. 29. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996

FUMES, V. G. et al. Analfabetização funcional entre alunos de ciências contábeis: a construção de um instrumento de medição do índice e a correlação com o desempenho acadêmico. Dissertação de mestrado. Universidade Nove de Julho, 2008. Disponível em: <http://repositorio.uninove.br/xmlui/handle/123456789/290>. Acesso em: 24 jan. 2021.

GIBBONS, M.; PHILLIPS, G. Self-education: The process of life-long learning. *Canadian Journal of Education, Saskatchewan*, v. 7, n. 4, 1982, p. 67-86. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1494774>. Acesso em: 24 jan. 2021.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUGLIELMINO, L. M. Development of the Self-directed Learning Readiness Scale. Doctoral dissertation. University of Georgia, 1977. Disponível em: <https://www.lpasdlrs.com/>. Acesso em: 24 jan. 2021.

HIEMSTRA, R. *Creating environments for effective adult learning*. *New Directions for Adult and Continuing Education*, n. 50. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

HIEMSTRA, R.; BROCKETT, R. G. From Behaviorism to Humanism: incorporating self-direction in learning concepts into the instructional design process. In: LONG, H. B. et al. *New Ideas About Self-Directed Learning*, Norman. Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education, Universidade de Oklahoma, 1994. Disponível em: <https://roghiemstra.com/sdlhuman.html>. Acesso em: 24 jan. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2010. 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 24 jan. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Mudança Demográfica no Brasil no Início do Século XXI: Subsídios para as Projeções da População*. 2015. Disponível em: <http://mds.gov.br/assuntos/brasil-amigo-da-pessoa-idosa/estrategia-1>. Acesso em: 24 jan. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Projeção da População 2018: número de habitantes do país deve parar de crescer em 2047*. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21837-projecao-da-populacao-2018-numero-de-habitantes-do-pais-deve-parar-de-crescer-em-2047>. Acesso em: 24 jan. 2021.

KNOWLES, M. S. *The Adult Learner: A Neglected Species*. Houston: Gulf Publishing Company, 1973.

KOPS, B. J.; PILLING-CORMICK, J. The Changing Role of Trainers in Organizations Using a Self-Directed Training Approach. *International Journal of Self-Directed Learning*, Port Saint Lucie, v. 1, n. 2, 2004.

LEMOS, A. H. C. O futuro já começou: o sentido do trabalho para profissionais maduros brasileiros. 2019. Tese de doutorado. PUC-Rio. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/38708/38708.PDF>. Acesso em: 24 jan. 2021.

LIMA, R. L.; FIGUEIREDO, G. L. A. S. Novas estratégias do Marketing 4.0 para as organizações. *Facit Business and Technology Journal*, v. 1, n. 21, 2020. Disponível em: <http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/774>. Acesso em: 24 jan. 2021.

LOTH, G.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. *Revista de Ciências da Administração*, v. 16, n. 39, 2014, p. 65-82. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2014v16n39p65>. Acesso em: 24 jan. 2021.

LOWRY, C. M. Supporting and Facilitating Self-Directed Learning. *ERIC Digest*, n. 93. Lanham: 1989. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=ED312457>. Acesso em: 24 jan. 2021.

MEDEIROS, A. Alfabetismo Funcional em Alunos do Curso de Administração de Empresas e sua Relação com a Autoeficácia e o Autocontrole de suas Atividades de Aprendizagem. Dissertação de mestrado. Universidade Nove de Julho, 2009. Disponível em: <https://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/1106>. Acesso em: 24 jan. 2021.

MOCKER, D. W.; SPEAR, G.E. Lifelong Learning: Formal, Nonformal, Informal and, Self-directed. Lanham: ERIC Clearinghouse for Adult, Career and Vocational Education, n. 241, 1982. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=ED220723>. Acesso em: 24 jan. 2021.

MOK, M. M. C.; LUNG, C. L. Developing Self-directed Learning in Student Teachers. *International Journal of Self-Directed Learning*, Port Saint Lucie, v. 2, n. 1, 2005. Disponível em: <https://repository.eduhk.hk/en/publications/developing-self-directed-learning-in-student-teachers-5>. Acesso em: 24 jan. 2021.

MOREIRA, D. A. Analfabetismo Funcional: O Mal Nosso de Cada Dia. São Paulo: Thomson Learning, 2003.

NELSON, T. Ageism: the strange case of prejudice against the older you. In: WIENER, R.; WILBORN, S. (Eds.). *Disability and aging discrimination: perspectives in law and psychology*. New York: Springer, 2011. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/227224010_Ageism_The_Strange_Case_of_Prejudice_Against_the_Older_You. Acesso em: 24 jan. 2021.

NEVES, M. Y.; SELIGMANN-SILVA, E.; ATHAYDE, M. Saúde mental e trabalho: um campo de estudo em construção. *Cenários do trabalho: subjetividade, movimento e enigma*, p. 19-49, 2004.

NOGUEIRA, V. L. V.; NEGRÃO, V. L.; GONÇALVES, K. R. M.; SABOYA, S. M. P. Desenvolvimento de Competências e Habilidades Profissionais por Meio de Metodologias Ativas de Aprendizagem: a percepção dos discentes do curso de administração da Estácio FAP. *Revista de Administração e Contabilidade-RAC*, v. 6, n. 11, p. 133-156, 2019. Disponível em: <http://www.revistasfap.com/ojs3/index.php/rac/article/view/271>. Acesso em: 24 jan. 2021.

OLIVEIRA, S. L. Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografia, dissertação e teses. 2. ed., 4. reimpr São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *Conceptual Framework: Key Competencies for 2030*. Pequim: OECD, 2016. Disponível em: <https://www.oecd.org/education/2030/E2030-CONCEPTUAL-FRAMEWORK-KEY-COMPETENCIES-FOR-2030.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2021.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *The definition and selection of key competencies: executive summary*. Paris: OECD, 2005. Disponível em: <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2021.

PALLOFF, R. M.; PRATT, K. Building Learning Communities in Cyberspace: Effective Strategies for the Online Classroom. San Francisco: Jossey-Bass, Inc. (1999). Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=ED433439>. Acesso em: 24 jan. 2021.

PAULINO, L. F. O fenômeno de envelhecimento populacional no Brasil e a participação do Serviço Social. *Revista Em Debate*, 2017. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/13799/13799.PDF>. Acesso em: 24 jan. 2021.

PONTON, M. K. et al. The Relationship Between Self-Efficacy and Autonomous Learning: The Development of New Instrumentation. *International Journal of Self-Directed Learning*, Port Saint Lucie, v. 2, n. 1, 2005.

REGO, K. D. Programa de preparação para aposentadoria: uma proposta para os empregados do setor privado. UFRJ, 2016. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/10542>. Acesso em: 24 jan. 2021.

RICHARDSON, R. J. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

ROGGERO, R. A Educação Superior Na Contemporaneidade: Notas Sobre Mudanças e Desafios da Universidade. In: MONFREDINI, I. (Org.). *A Universidade Como Espaço de Formação de Sujeitos*. Santos: Leopoldianum, 2016, p. 21-48. Disponível em: http://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2015/20111_7955.pdf. Acesso em: 24 jan. 2021.

ROGGERO, R. Pensando a educação para um desenvolvimento sustentável: a questão dos jovens do Brasil. *Boletim Técnico do Senac*, v. 36, n. 1, jan./abr. 2010. Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/225>. Acesso em: 24 jan. 2021.

SILVA, R. A. O idoso enquanto sujeito desejante e autônomo. Caruaru/PE: Centro Universitário do Vale do Ipojuca, 2016.

SIQUEIRA-BRITO, A. da R.; FRANÇA, L. H. F. P.; VALENTINI, F. Análise fatorial confirmatória da escala de ageísmo no contexto organizacional. *Avaliação Psicológica*, v. 15, n. 3, 2016, p. 337-345. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000400007. Acesso em: 24 jan. 2021.

TURSTING, K. E.; BARTON, D. *Models of Adult Learning: A Literature Review*. London: National Research and, Development Centre for Adult Literacy and Numeracy, 2003. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Models-of-Adult-Learning%3A-A-Literature-Review-Tusting-Barton/4823c704cfa9a816495d57159a9b5a36fbc6ce5c>. Acesso em: 24 jan. 2021.

VERGUEIRO, M.; LIMA, M. Ageísmo E Os Maus-Tratos Contra A Pessoa Idosa. *Psychologica*, v. 52, n. 2, 2010, p. 185-208. Disponível em: https://impactum-journals.uc.pt/psychologica/article/view/1647-8606_52-2_8. Acesso em: 24 jan. 2021.