

UNIVERSIDADE SALVADOR - UNIFACS

Adrielle Santos Vasconcelos Silva

Guilherme Fiuza Borges Dias Nascimento

Hillary de Araújo Souza Suzart

Larissa Silva dos Santos

Lorena Silva Santos Conceição

Letícia Lima Monteiro de Oliveira

Patrieve Cortes da Silva Araújo

Wallace Almeida de Souza

Salvador - 2025

UNIVERSIDADE SALVADOR - UNIFACS

Educação Corporativa e Habilidades do Futuro:

A importância do aprendizado contínuo na preparação de colaboradores para as demandas do mercado

Trabalho apresentado à disciplina de Aspectos Humanos e socioculturais,  
sob orientação dos professores

Jeone Cassio Simões Morais e Priscila Maria Oliveira Carvalho.

Salvador – 2025

## SUMÁRIO

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Resumo .....                                                           | 4  |
| Introdução .....                                                       | 5  |
| Objetivos .....                                                        | 6  |
| Marco Teórico e Revisão da Literatura .....                            | 7  |
| Aprendizado Contínuo (Lifelong Learning) e Habilidades do Futuro ..... | 8  |
| Educação Corporativa: Conceitos e Evolução .....                       | 10 |
| Desafios e Oportunidades da Educação Corporativa nas Empresas .....    | 11 |
| Projeto Trainee sob Essa Perspectiva .....                             | 13 |
| Dificuldades das Empresas Estatais na Educação Corporativa.....        | 14 |
| Tendências em Crescimento na Educação Corporativa .....                | 14 |
| Perguntas para o especialista e lista de potenciais especialistas..... | 16 |
| Entrevistas com os Especialista .....                                  | 17 |
| Atividade Lúdica .....                                                 | 20 |
| Considerações Finais .....                                             | 21 |
| Referências .....                                                      | 22 |

## **1. RESUMO**

Este trabalho analisa o papel da educação corporativa no desenvolvimento das habilidades do futuro e na promoção do aprendizado contínuo entre colaboradores, em um contexto marcado pela transformação digital e pela evolução das demandas organizacionais. Neste trabalho são apresentados fundamentos teóricos que sustentam a necessidade de aprendizagem ao longo da vida, bem como as competências emergentes exigidas pelo mercado de trabalho contemporâneo. Além disso, discute-se a implementação de estratégias de formação corporativa e suas contribuições para a inovação, retenção de talentos e competitividade organizacional. A reflexão combina autores clássicos e abordagens atuais, propondo diretrizes que articulam diagnóstico organizacional, aprendizagem experiencial e avaliação de impacto.

Palavras-chave: Educação corporativa; Aprendizagem contínua; Habilidades do futuro; Desenvolvimento profissional; Gestão de talentos.

## 2. INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas e sociais que marcam o século XXI têm provocado mudanças profundas no mundo do trabalho, exigindo das organizações e dos profissionais uma adaptação constante. A velocidade dessas mudanças torna insuficiente a dependência exclusiva da educação formal — como cursos técnicos ou formação universitária — para garantir empregabilidade e desempenho ao longo da carreira. Nesse cenário, a educação corporativa emerge como uma estratégia essencial para o desenvolvimento de competências alinhadas às novas demandas empresariais e às exigências do mercado globalizado.

Mais do que uma escolha, o aprendizado contínuo (lifelong learning) passa a ser um requisito fundamental, garantindo que os colaboradores acompanhem o avanço da automação, da inteligência artificial e dos novos modelos organizacionais baseados em inovação e agilidade. Dessa forma, compreender o papel da educação corporativa torna-se indispensável para analisar como as empresas podem preparar seus profissionais para os desafios do futuro.

Assim, este estudo busca aprofundar a compreensão sobre a importância da educação corporativa e do aprendizado contínuo na preparação de profissionais para o futuro do trabalho, destacando desafios, oportunidades e competências essenciais em um contexto de transformação digital.

### **3.OBJETIVOS**

Analisar a importância da educação corporativa e do aprendizado contínuo na formação e preparação dos colaboradores para as demandas do futuro do trabalho, identificando os desafios, oportunidades e competências essenciais em um contexto marcado pela transformação digital e mudanças organizacionais.

#### **3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

Explorar os conceitos e a evolução da educação corporativa nas organizações contemporâneas.

Identificar as principais competências e habilidades do futuro exigidas pelo mercado de trabalho.

Examinar estratégias de implementação do aprendizado contínuo no ambiente corporativo.

Analisar exemplos de empresas que consolidaram programas de educação corporativa bem-sucedidos.

Avaliar os desafios e oportunidades na gestão de talentos por meio do desenvolvimento contínuo.

#### 4. MARCO TEÓRICO E REVISÃO DA LITERATURA

Este trabalho funda-se em três pilares teóricos: a teoria da aprendizagem organizacional de Peter Senge, a teoria da conversão de conhecimento de Nonaka e Takeuchi, e a aprendizagem experiencial de Kolb.

Peter Senge (1990) introduziu o conceito de "organizações que aprendem", que se baseia em disciplinas como o pensamento sistêmico e o desenvolvimento de uma visão compartilhada para aprimorar a capacidade de aprendizado coletivo. Nonaka e Takeuchi (1995) focaram no processo de conversão do conhecimento tácito (pessoal) em explícito (organizacional), um ciclo essencial para a inovação e a transferência de know-how nas empresas. Já Kolb (1984) defende que a aprendizagem é mais eficaz quando passa por um ciclo experiencial, conectando a prática à reflexão teórica.

A integração desses marcos permite compreender como o aprendizado ocorre em contextos organizacionais e como o desenho de experiências formativas pode maximizar a retenção e aplicação do conhecimento.



KOLB apresenta o modelo de aprendizagem experiencial, enfatizando que o aprendizado ocorre por meio de um ciclo composto por experiência concreta, reflexão, conceituação abstrata e experimentação ativa.

SENGE Introduz o conceito de "organizações que aprendem", destacando a importância do pensamento sistêmico, da visão compartilhada e do aprendizado em equipe para o desenvolvimento organizacional.

NONAKA E TAKUECHI Propõem o modelo SECI, que explica o processo de conversão do conhecimento tácito em explícito e sua importância para a inovação e criação de conhecimento nas empresas.

## 5. APRENDIZADO CONTÍNUO (LIFELONG LEARNING) E HABILIDADES DO FUTURO

O *lifelong learning* representa uma mudança de paradigma em relação à educação tradicional. Nesse modelo, o indivíduo assume um papel ativo e permanente na construção de suas competências, integrando o aprendizado à trajetória profissional e pessoal.

Morin (2000) destaca que aprender continuamente é indispensável para lidar com a complexidade do mundo contemporâneo, exigindo reflexão, adaptação e pensamento crítico. O conceito não se limita à aquisição de conhecimentos técnicos, abrangendo habilidades cognitivas, emocionais e relacionais, fundamentais para ambientes em constante transformação.

Segundo o Fórum Econômico Mundial (2023), até 2030 grande parte das profissões será impactada pela automação e digitalização, tornando essenciais as competências humanas e tecnológicas.

### Pensamento crítico e resolução de problemas

Refere-se à capacidade de analisar informações de forma lógica, questionar suposições, identificar inconsistências e tomar decisões fundamentadas. O profissional com pensamento crítico consegue avaliar cenários complexos, interpretar dados e propor soluções eficazes.

A resolução de problemas complementa essa habilidade, pois envolve diagnosticar causas, gerar alternativas, testar soluções e monitorar resultados. Em um mundo com mudanças rápidas e fluxos intensos de informação, essas habilidades tornam o profissional mais autônomo, estratégico e capaz de enfrentar desafios inesperados.

### Criatividade e inovação

A criatividade é a habilidade de gerar ideias novas, originais e úteis, enquanto a inovação é a capacidade de transformar essas ideias em práticas, produtos ou processos que gerem valor.

Empresas competitivas precisam de colaboradores que proponham melhorias, pensem “fora da caixa” e tragam novas perspectivas para solucionar problemas ou aproveitar oportunidades. Na era digital, criatividade e inovação são fundamentais para acompanhar a evolução tecnológica e se diferenciar no mercado.



## Inteligência emocional e colaboração

A inteligência emocional envolve reconhecer e lidar adequadamente com as próprias emoções, compreender os sentimentos dos outros e agir com empatia. Profissionais emocionalmente inteligentes mantêm boas relações, lidam melhor com conflitos e têm maior equilíbrio em momentos de estresse.

Já a colaboração é a habilidade de trabalhar em equipe, compartilhar responsabilidades, ouvir diferentes opiniões e construir soluções em conjunto. Com a interação crescente entre equipes multidisciplinares e remotas, saber colaborar se tornou indispensável.

## Adaptabilidade e aprendizagem ativa

A adaptabilidade é a capacidade de ajustar comportamentos, estratégias e conhecimentos diante de novas situações, mudanças organizacionais ou avanços tecnológicos. Profissionais adaptáveis conseguem agir de forma flexível e eficiente, mesmo em cenários de incerteza.

A aprendizagem ativa é o compromisso contínuo de buscar novos conhecimentos, atualizar-se e se desenvolver de forma autônoma. Em vez de esperar treinamentos formais, o indivíduo assume o controle do próprio aprendizado, explorando cursos, leituras, práticas e experiências.

## Alfabetização digital e tecnológica

Trata-se da competência para compreender, usar e interpretar tecnologias, desde ferramentas digitais básicas até recursos mais avançados, como automação, análise de dados e inteligência artificial.

Não significa apenas saber mexer em computadores, mas entender como a tecnologia influencia o trabalho, como utilizá-la de modo estratégico e como aproveitar seus benefícios para melhorar processos, comunicação e produtividade.

No futuro próximo, a alfabetização digital será tão fundamental quanto saber ler e escrever. Schwab (2016) afirma que, na Quarta Revolução Industrial, habilidades humanas e competências digitais precisam coexistir. Assim, o aprendizado contínuo se torna um compromisso compartilhado entre colaboradores e empresas, fortalecendo a inovação, a empregabilidade e culturas organizacionais resilientes.

## **6. EDUCAÇÃO CORPORATIVA: CONCEITOS E EVOLUÇÃO**

A educação corporativa pode ser compreendida como um sistema estruturado de formação desenvolvido pelas organizações, com o objetivo de alinhar o desenvolvimento dos colaboradores às estratégias do negócio. Diferentemente de treinamentos pontuais, trata-se de um processo contínuo e estratégico, voltado para a geração de valor sustentável.

De acordo com Eboli (2004), a educação corporativa favorece o aprendizado organizacional, incentivando práticas de inovação e o desenvolvimento humano. Para Chiavenato (2009), ela representa uma extensão da gestão de pessoas, ao possibilitar o aprimoramento de competências essenciais à produtividade e ao desempenho organizacional.

Com o avanço da globalização e das tecnologias digitais, surgiram universidades corporativas, plataformas online e trilhas de aprendizagem personalizadas, que vêm substituindo os modelos tradicionais de treinamento. Empresas como Ambev, Natura e Google são exemplos de organizações que estruturaram sistemas educacionais internos robustos, voltados tanto para o desenvolvimento de competências técnicas quanto comportamentais.

## **6.1 DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NAS EMPRESAS**

A adoção de práticas estruturadas de educação corporativa tornou-se um diferencial competitivo para organizações que buscam inovação, engajamento e retenção de talentos. Empresas líderes de mercado investem em plataformas, universidades corporativas e programas de desenvolvimento contínuo, demonstrando que o aprendizado é um valor estratégico dentro da cultura organizacional. Entre os exemplos mais relevantes, destacam-se:

### **Ambev – “Ambev On”**

A Ambev desenvolveu a plataforma “Ambev On”, destinada a promover o aprendizado contínuo entre seus colaboradores. O programa disponibiliza trilhas formativas, cursos e certificações que abrangem tanto competências técnicas (hard skills) quanto habilidades comportamentais (soft skills), como liderança, comunicação e trabalho em equipe. Além disso, a plataforma incentiva a autonomia do colaborador, permitindo que cada profissional conduza seu próprio percurso de desenvolvimento, alinhado aos objetivos de carreira e às demandas estratégicas da empresa.

### **Natura – “Natura Campus”**

O programa “Natura Campus” é um exemplo de integração entre educação corporativa, inovação e sustentabilidade. A iniciativa promove parcerias com universidades, centros de pesquisa e startups, criando um ecossistema colaborativo de aprendizagem e desenvolvimento. A proposta é estimular a troca de conhecimento e fomentar soluções inovadoras dentro da empresa, reforçando valores como responsabilidade socioambiental e protagonismo profissional. Assim, a Natura consolida uma cultura organizacional voltada para o aprendizado contínuo e a inovação sustentável.

### **Google – “Google Career Certificates”**

O Google investe em educação corporativa com os “Google Career Certificates”, um programa global que oferece formações em áreas estratégicas do futuro, como análise de dados, experiência do usuário (UX), tecnologia da informação e marketing digital. O diferencial desse programa está no enfoque prático e acessível, permitindo que colaboradores desenvolvam habilidades em curto prazo e estejam preparados para funções emergentes no mercado. A iniciativa reforça o compromisso do Google com o conceito de lifelong learning, ao incentivar o aprendizado ativo e contínuo.

Essas iniciativas ilustram como grandes empresas utilizam a educação corporativa como parte de suas estratégias de desenvolvimento organizacional. Nesse sentido, a literatura destaca que a educação corporativa representa uma oportunidade estratégica para as empresas aumentarem sua competitividade, engajar colaboradores e reter talentos. Conforme argumentam Roger, Valentim e Hoelz

(2025), ao promover programas de desenvolvimento contínuo, a organização fortalece o vínculo com seus colaboradores e reduz significativamente a rotatividade, tornando o desenvolvimento profissional parte da estratégia de valorização do capital humano. Além disso, Novaes, Simões e Hoelz (2025) destacam que a educação corporativa impulsiona a inovação ao capacitar trabalhadores para desenvolver soluções criativas alinhadas aos objetivos organizacionais, fortalecendo a competitividade no mercado.

No entanto, a implementação desses programas ainda enfrenta desafios importantes. Schreiber (2022) aponta que a resistência à mudança, o excesso de informações e a dificuldade em alinhar gestores e equipes são barreiras frequentes para consolidar uma cultura de aprendizagem contínua dentro das organizações. Somado a isso, segundo análise da Inbix (2023), o baixo engajamento da liderança, a falta de tempo dos colaboradores e a resistência a novos métodos de aprendizagem tornam a adesão aos programas educacionais um desafio constante.

Mesmo assim, estudos mostram que investir em educação corporativa é fundamental para retenção, inovação e competitividade, desde que as empresas integrem tecnologia, metodologias flexíveis e uma cultura de valorização do aprendizado permanente.

## 7. PROJETO TRAINEE SOB ESSA PERSPECTIVA

Um projeto trainee, estruturado sob essa visão, desempenha um papel estratégico para as empresas, pois contribui diretamente para a identificação e o desenvolvimento de talentos dentro das organizações. Voltado para jovens profissionais com alto potencial, o programa oferece uma imersão profunda na cultura organizacional, preparando esses futuros líderes para assumirem posições de alta responsabilidade.

Além do domínio técnico, o foco do programa está no desenvolvimento das habilidades do futuro, incluindo competências essenciais como comunicação eficaz, colaboração, adaptabilidade e um *mindset* orientado para o crescimento contínuo. Esse conjunto de habilidades é indispensável para que os *trainees* estejam preparados para os desafios dinâmicos do mercado.

A metodologia aplicada no projeto trainee é dinâmica e personalizada, combinando experiências práticas, mentorias, feedbacks constantes e cursos que estimulam o autodesenvolvimento. Essa abordagem garante que o aprendizado seja contínuo, alinhado às necessidades individuais e às demandas do ambiente corporativo.

Outro ponto crucial do programa é a preparação dos trainees para a transformação digital. Eles são capacitados para lidar com novas tecnologias, como big data, inteligência artificial e automação, tornando-se agentes ativos de inovação dentro da empresa.

Por fim, o projeto incentiva uma cultura de inovação e agilidade, estimulando os trainees a questionarem processos estabelecidos, proporem soluções criativas e atuarem de forma rápida e eficiente. Isso fortalece uma cultura corporativa orientada para o futuro, essencial para a competitividade e sustentabilidade da organização.

## **8. TENDÊNCIAS EM CRESCIMENTO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

O cenário atual da educação corporativa é marcado pelo uso intensivo de tecnologia e metodologias ágeis, que tornam o aprendizado mais dinâmico, personalizado e eficaz. Entre as principais tendências, destacam-se:

**Microlearning:** Estratégia baseada em conteúdos curtos e objetivos, que permite a aprendizagem em pequenos blocos, facilitando a assimilação e aplicação imediata no ambiente de trabalho.

**Gamificação:** Uso de elementos de jogos, como desafios, *rankings* e recompensas, para aumentar o engajamento e a motivação dos colaboradores nos processos de aprendizagem.

**Learning Experience Platforms (LXP):** Plataformas digitais que personalizam a jornada de aprendizado de cada colaborador, com base em interesses, metas profissionais e desempenho.

**Personalização com Inteligência Artificial:** Utilização de algoritmos e análise de dados para recomendar conteúdos, monitorar progresso e antecipar necessidades formativas, tornando o aprendizado mais eficiente e individualizado.

### **8.1 Dificuldades das Empresas Estatais na Educação Corporativa e Desenvolvimento das Habilidades do Futuro**

As empresas estatais enfrentam diversas dificuldades na implementação eficaz da educação corporativa e no desenvolvimento das habilidades do futuro. Uma das principais barreiras é a rigidez burocrática e os processos lentos, característicos dessas organizações, que dificultam a rápida adoção de programas inovadores de capacitação. Essa morosidade prejudica a atualização constante dos colaboradores e a adaptação às novas competências exigidas pelo mercado. Além disso, a cultura organizacional tradicional e conservadora dessas empresas muitas vezes gera resistência à mudança, afetando a motivação dos funcionários para buscar aprendizado contínuo, inovação e transformação digital.

Outro desafio importante está relacionado às limitações orçamentárias. A necessidade de justificar os gastos públicos restringe o investimento em programas de treinamento, tecnologias avançadas e metodologias modernas de ensino, comprometendo a qualidade e o alcance das ações educacionais. Ademais, as estatais encontram dificuldade para atrair e reter talentos jovens, que geralmente preferem ambientes mais dinâmicos e flexíveis do setor privado, com oportunidades de crescimento acelerado. Essa dificuldade impacta diretamente a renovação das competências dentro dessas organizações, especialmente porque a adesão dos funcionários tende a ser baixa quando a participação em programas de capacitação não é obrigatória, dificultando ainda mais a consolidação de uma cultura de aprendizagem contínua.

Há também um desalinhamento frequente entre a formação oferecida pelas estatais e as demandas reais do mercado. De acordo com Barbosa e Fialho (2020), grande parte dos programas de capacitação desenvolvidos no setor público sofre com a falta de atualização e com a rigidez dos processos internos, o que impede que essas iniciativas acompanhem as transformações tecnológicas e estratégicas do ambiente organizacional.

Nessa mesma perspectiva, Silva e Oliveira (2021) afirmam que a burocracia e a lentidão na revisão dos conteúdos tornam as formações rapidamente obsoletas, pouco voltadas para habilidades digitais, pensamento crítico e inovação, reduzindo a competitividade dos colaboradores. Além disso, essa situação impacta diretamente a renovação das competências dentro dessas organizações, sobretudo porque a adesão dos funcionários tende a ser baixa quando a participação em programas de capacitação não é obrigatória, dificultando a consolidação de uma cultura efetiva de aprendizado contínuo.

Portanto, apesar do papel estratégico das empresas estatais na economia e na prestação de serviços públicos, elas precisam superar esses obstáculos por meio da reavaliação dos seus processos internos, do investimento em uma cultura de aprendizado contínuo e da maior flexibilidade para inovar nos métodos de desenvolvimento de talentos. Só assim poderão garantir que seus colaboradores estejam preparados para as demandas futuras e contribuir para a modernização e eficiência do setor público.

## **9. PERGUNTAS PARA O ESPECIALISTA**

1. Qual o papel da educação corporativa na preparação para o futuro do trabalho?
2. Como as empresas podem incentivar a cultura de aprendizado contínuo?
3. Quais habilidades são mais exigidas atualmente pelos empregadores?
4. A tecnologia facilita ou dificulta o desenvolvimento humano nas organizações?
5. Como estruturar a educação corporativa para acompanhar a velocidade das transformações tecnológicas?
6. De que forma o aprendizado contínuo contribui para retenção de talentos e aumento do engajamento organizacional?
7. Quais os principais desafios enfrentados pelos profissionais de RH na implementação de uma cultura de aprendizado permanente?
8. Que estratégias práticas podem integrar aprendizado formal e informal nas organizações?

### **9.1 LISTA DE POTENCIAIS ESPECIALISTAS:**

1. Cíntia Maria Pereira dos Santos, 37 anos, Bacharel em Administração pela Universidade Católica do Salvador (UCSal), atua na esfera pública.
2. Heleno Silva Souza, 60 anos, Bacharel em Administração pela EMARC, atua na esfera pública.
3. Marcos Leandro Silva de Oliveira, 46 anos, natural de Salinas da Margaridas, Bacharel em Administração e atua na área de comércio varejista.



## 9.2 ENTREVISTA COM OS ESPECIALISTAS:



Cíntia Maria Pereira dos Santos

Idade: 37 anos

Local de origem: Salvador

Formação: Bacharel em Administração (UCSal)

Atuação: Setor público

*“A educação corporativa prepara o profissional para aprender, desaprender e reaprender continuamente.”*

— Cíntia Pereira

1. **Qual o papel da educação corporativa na preparação para o futuro do trabalho?**  
Manter os colaboradores atualizados frente às mudanças do mercado, desenvolvendo tanto habilidades técnicas quanto competências como criatividade e pensamento crítico.
2. **Como as empresas podem incentivar a cultura de aprendizado contínuo?**  
Lideranças devem ser exemplo, incluir aprendizado na rotina (como reuniões rápidas), oferecer incentivos e medir o impacto das capacitações nos resultados.
3. **Quais habilidades são mais exigidas atualmente pelos empregadores?**  
Adaptabilidade, inteligência emocional, pensamento crítico e análise de dados.
4. **A tecnologia facilita ou dificulta o desenvolvimento humano nas organizações?**  
Facilita quando bem utilizada, automatizando tarefas e permitindo aprendizado personalizado, desde que não desumanize as relações.
5. **Como estruturar a educação corporativa diante de transformações tecnológicas?**  
Utilizar microlearning, personalização via tecnologia, simulações (como realidade virtual) e parcerias com outras instituições.
6. **Como o aprendizado contínuo contribui para retenção e engajamento?**  
Funcionários desenvolvidos se sentem mais valorizados, o que aumenta satisfação e reduz a rotatividade.
7. **Quais desafios o RH enfrenta na implantação de uma cultura de aprendizado permanente?**  
Resistência a mudanças, dificuldade de manter engajamento, necessidade de orçamento e seleção das ferramentas adequadas.
8. **Que estratégias podem integrar aprendizado formal e informal?**  
Programas de mentorias, sob rotativo e incentivo à troca de conhecimento entre equipes.



Heleno Silva Souza

Idade: 60 anos

Local de origem: Jequié

Formação: Bacharel em Administração (EMARC)

Atuação: Setor público

“A tecnologia é uma aliada poderosa, desde que usada com propósito humano.” — Heleno Silva

1. **Qual o papel da educação corporativa na preparação para o futuro do trabalho?**  
Preparar colaboradores para mudanças constantes, desenvolvendo competências técnicas e comportamentais alinhadas às demandas institucionais.
2. **Como incentivar a cultura de aprendizado contínuo?**  
Reconhecer quem busca se desenvolver, oferecer trilhas formativas e criar ambientes que estimulem curiosidade e inovação.
3. **Quais habilidades são mais exigidas pelos empregadores?**  
Pensamento crítico, adaptabilidade, comunicação, colaboração, domínio tecnológico e inteligência emocional.
4. **A tecnologia facilita ou dificulta o desenvolvimento humano?**  
Facilita o acesso ao conhecimento e a personalização do aprendizado, mas exige acompanhamento para manter engajamento.
5. **Como estruturar a educação corporativa frente às transformações tecnológicas?**  
Por meio de modelos flexíveis, modulares, digitais e com microlearning.
6. **Como o aprendizado contínuo ajuda na retenção de talentos?**  
Reforça propósito, pertencimento e engajamento.
7. **Principais desafios para o RH?**  
Engajar lideranças, medir resultados, vencer resistências culturais e conciliar tempo entre trabalho e capacitações.
8. **Estratégias para integrar aprendizado formal e informal?**  
Uso de cursos formais aliados a práticas, mentorias, comunidades de aprendizagem e experiências no trabalho.



Marcos Leandro Silva de Oliveira

Idade: 46 anos

Local de origem: Salinas das Margaridas

Formação: Bacharel em Administração

Atuação: Comércio varejista

*“A educação corporativa inspira o colaborador a crescer com a empresa, inovando todos os dias.” — Marcos Oliveira*

1. **Qual o papel da educação corporativa na preparação para o futuro do trabalho?**  
Desenvolver habilidades estratégicas e preparar colaboradores para novos desafios alinhados aos objetivos organizacionais.
2. **Como incentivar a cultura de aprendizado contínuo?**  
Oferecendo cursos, eventos, palestras, mentorias e alinhamento entre desenvolvimento e carreira.
3. **Quais habilidades são mais exigidas pelos empregadores?**  
Comunicação, análise de dados, resolução de problemas, pensamento estratégico e liderança.
4. **A tecnologia facilita ou dificulta o desenvolvimento humano?**  
Facilita muito, quando usada estrategicamente; porém exige gestão adequada para evitar riscos ou mau uso.
5. **Como estruturar a educação corporativa frente às transformações tecnológicas?**  
Criar uma cultura flexível, que incentive conhecimento constante e abertura ao novo.
6. **Como o aprendizado contínuo ajuda na retenção de talentos?**  
Colaboradores se sentem valorizados e motivados, aumentando desempenho e interesse pela carreira interna.
7. **Principais desafios para o RH?**  
Resistência dos colaboradores mais antigos, pouca prioridade por parte das lideranças e falta de alinhamento entre treinamentos e objetivos da empresa.
8. **Estratégias para integrar aprendizado formal e informal?**  
Criação de comunidades de aprendizagem, uso de plataformas digitais, rodízio de funções e feedbacks constantes.

## 10. ATIVIDADE LÚDICA

Desafio das Habilidades do Futuro

Objetivo: descobrir quais competências você domina e quais precisa desenvolver.

Instruções:

Marque de 1 a 5 o quanto você se identifica com cada habilidade (1 = nada, 5 = totalmente).

| Habilidades             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------|---|---|---|---|---|
| Pensamento crítico      |   |   |   |   |   |
| Criatividade e inovação |   |   |   |   |   |
| Inteligência emocional  |   |   |   |   |   |
| Adaptabilidade          |   |   |   |   |   |
| Aprendizado ativo       |   |   |   |   |   |
| Alfabetização digital   |   |   |   |   |   |

Resultado:

De 24 a 30 pontos → pronto para o futuro!

De 15 a 23 pontos → em evolução — continue investindo em aprendizado contínuo.

Abaixo de 15 → comece agora! O primeiro passo é buscar capacitação nas áreas em que tem menor nota.

## **11. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante das transformações tecnológicas, sociais e econômicas que caracterizam o século XXI, torna-se evidente que o desenvolvimento contínuo de competências é um imperativo estratégico tanto para os profissionais quanto para as organizações. A educação corporativa, nesse contexto, não é apenas uma ferramenta de capacitação, mas um pilar essencial para a construção de culturas organizacionais mais ágeis, inovadoras e resilientes.

Ao longo deste estudo, foi possível compreender que a educação corporativa vai além dos treinamentos tradicionais, assumindo um papel sistêmico e alinhado aos objetivos estratégicos das empresas. A incorporação de práticas como o *lifelong learning*, o uso de tecnologias educacionais e a personalização da aprendizagem tornam-se diferenciais competitivos importantes para a formação de profissionais preparados para os desafios do futuro do trabalho.

Os casos apresentados da Ambev, Natura e Google evidenciaram que organizações que investem em programas estruturados de desenvolvimento conseguem estimular o protagonismo, reter talentos e promover a inovação. Por outro lado, observou-se que empresas estatais ainda enfrentam desafios significativos, como rigidez burocrática, escassez de recursos e resistência à mudança, que dificultam a implementação de modelos mais modernos de aprendizagem corporativa.

Sendo assim, a consolidação de uma cultura de aprendizagem contínua exige mais do que investimentos em tecnologia ou infraestrutura: requer uma mudança de mentalidade, tanto da liderança quanto dos colaboradores. Um dos principais desafios é que muitos profissionais têm baixa iniciativa de aprendizado quando a capacitação não é obrigatória, revelando dificuldades em desenvolver uma postura verdadeiramente autodidata. O futuro do trabalho será moldado por profissionais capazes de aprender, desaprender e reaprender continuamente e por organizações que reconhecem o conhecimento como um ativo estratégico.

Conclui-se, portanto, que fortalecer a educação corporativa e promover o aprendizado contínuo são caminhos indispensáveis para o desenvolvimento de competências do futuro, contribuindo não apenas para a competitividade das empresas, mas também para a construção de uma sociedade mais adaptável, inovadora e preparada para as constantes mudanças do mundo contemporâneo.

## 12. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Elsevier, 2009.

EBOLI, Marisa. Educação Corporativa no Brasil. São Paulo: Gente, 2004.

MORIN, Edgar. Os sete saberes necessários à educação do futuro. São Paulo: Cortez, 2000.

SENGE, Peter. A quinta disciplina. Rio de Janeiro: Best Seller, 1990.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

SOUSA, B. L. de O.; SILVA, H. J. T. Implantação de um programa trainee: estudo de caso da sua efetividade para a empresa. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 2023.  
WORLD ECONOMIC FORUM. *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum, 2023.