

## APRENDIZAGEM EM IDOSOS: POSSIBILIDADES E DESAFIOS DO APRENDER NO MUNDO DO TRABALHO

### LEARNING PROCESS FOR ELDERLY PEOPLE: POSSIBILITIES AND CHALLENGES OF LEARNING IN THE WORKPLACE

**Claire Longhi** 

Universidade de Caxias do Sul, UCS  
Caxias do Sul, RS, Brasil  
[clonghi5@ucs.br](mailto:clonghi5@ucs.br)

**Verônica Bohm** 

Universidade de Caxias do Sul, UCS  
Caxias do Sul, RS, Brasil  
[vbohm@ucs.br](mailto:vbohm@ucs.br)

**Francine Rizzon** 

Universidade de Caxias do Sul, UCS  
Caxias do Sul, RS, Brasil  
[frizzon3@ucs.br](mailto:frizzon3@ucs.br)

**Tatiane de Lima** 

Universidade de Caxias do Sul, UCS  
Caxias do Sul, RS, Brasil  
[tlima@ucs.br](mailto:tlima@ucs.br)

**Resumo.** O presente artigo originou-se a partir da pesquisa com trabalhadores idosos, realizada em municípios da Serra Gaúcha - RS. O objetivo principal deste trabalho é analisar a percepção de trabalhadores idosos com relação ao seu processo de aprendizagem no trabalho. Para tal, foram entrevistados 20 trabalhadores idosos, de ambos os sexos, empregados no mercado formal. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e, por meio da técnica de tratamento de dados Análise de Conteúdo, foram estabelecidas duas categorias à posteriori: aprendizagem e tecnologia digital. Os resultados apresentados e discutidos por meio da articulação entre olhares teóricos e as falas dos entrevistados, consideraram aspectos do funcionamento cerebral, aprendizagem, tecnologia digital e mundo do trabalho. A partir desta investigação, é possível perceber que a aprendizagem ocorre durante todo o ciclo vital e que, na velhice, é preciso haver oportunidades para que a pessoa idosa se mantenha ativa e saudável em seu local de trabalho. A inclusão digital mostra-se como uma estratégia para que o idoso sinta-se desafiado e estimulado no ambiente laboral. Assim como o trabalho, a tecnologia digital, além de fonte de estímulo cognitivo, é uma forma de ampliação da autonomia, e que traz bem-estar e qualidade de vida nesta fase do desenvolvimento humano.

**Palavras chave:** aprendizagem; cognição; trabalho; idoso.

**Abstract.** This article was originated from a research conducted with elderly workers who live in small towns in the mountain range of Rio Grande do Sul. The main objective is to analyze the way these workers perceive their learning at work. Therefore, 20 formally employed elderly workers were interviewed, from both sexes. Semi-structures interviews were performed through the Content Analysis data processing technique, and two categories have been established a posteriori: learning and digital technology. The outcomes, which were achieved by utilizing the arrangement between theoretical features and the elderly's discourse analysis, included aspects of brain functionality, learning, digital technology, and the market place. It was shown that the learning process occurs throughout the whole life cycle, and there should be better opportunities for the elderly to keep active and healthy at their workplace. A good strategy for this is through digital inclusion, which can challenge and encourage elderly workers to go after knowledge. Along with being employed, acquiring knowledge of digital technology is a source of cognitive stimulant and also a way to achieve independence and autonomy, which can lead to well-being and quality of life for people in this stage of life.

**Keywords:** learning; cognition; work; theelderly.

## INTRODUÇÃO

A aprendizagem é uma função cognitiva que possibilita a aquisição de novos conhecimentos e habilidades, modificando comportamentos. Esta função ocorre durante toda vida, e vários fatores podem influenciar neste processo. A motivação, as relações intergeracionais, o desenvolvimento das habilidades e competências socioemocionais e a tecnologia digital relacionada à aprendizagem significativa, trazidas neste artigo, contribuem para que o aprender de trabalhadores idosos, foco deste estudo, ocorra de forma consolidada. Para investigar um pouco mais sobre aprendizagem de trabalhadores idosos, foram realizadas 20 entrevistas semiestruturadas, na qual, aspectos relacionados à temática foram analisados e sustentados teoricamente a fim de trazer as percepções dos idosos com relação à sua aprendizagem no contexto de trabalho. Contudo, é preciso contextualizar o percurso que o envelhecimento populacional vem tomando, a fim de considerar as ações que oportunizem que o idoso permaneça ativo e saudável.

Este artigo está organizado em sete seções, iniciando com a apresentação da justificativa desta investigação. Ela descreve a relevância da pesquisa com os trabalhadores idosos e a aprendizagem, discutindo aspectos demográficos e políticos do envelhecimento. Em seguida, aborda sobre o cérebro e os processos de aprendizagem nos indivíduos, desenvolvendo teoricamente a respeito das sinapses e do

funcionamento do sistema nervoso central. Após esta abordagem, articula-se o aprender ao público alvo deste artigo: o idoso, trazendo elementos teóricos que embasam como ocorre essa aprendizagem. Entretanto, é preciso considerar que a pesquisa foi realizada com trabalhadores. Neste sentido, a próxima seção aborda sobre o trabalho, alinhado ao envelhecimento e ao aprender. Apresentando historicamente os avanços sobre este tema, serão expostas considerações significativas sobre a importância do trabalho nas idades mais avançadas no que diz respeito à cognição e aprendizagem. Posteriormente, desenvolve-se o caminho metodológico da pesquisa, alinhando os objetivos desta investigação às questões éticas. Encaminhando-se para o final deste estudo, são apresentadas a análise e a discussão dos resultados, que tece escritas sustentadas teoricamente às falas dos entrevistados. Encerrando esta investigação, desenvolve-se as considerações finais que retomam as duas categorias *a posteriori*, bem como, possibilidades de estudos posteriores.

## JUSTIFICATIVA

O envelhecimento populacional se intensificou nas últimas décadas no mundo, sendo tema de pesquisas nas mais diferentes vertentes de investigação. A proporção da população com 65 anos ou mais aumentou de 6% em 1990 para 9% em 2019, e projeta-se que até 2050, um em cada seis pessoas, tenham 65 anos ou mais (UNITED NATIONS, 2020). Um dos fatores que impulsiona estes estudos é a reflexão sobre ações que oportunizem a melhora na qualidade de vida do idoso. Neste sentido, a readequação de espaços para receber este público é uma delas, como também, a aprendizagem ao longo da vida. Este último de suma importância, pois é por meio do aprender que é possível postergar o aparecimento de declínios cognitivos e funcionais nesta fase da vida (CAMARANO, 2014).

A Política do Envelhecimento Ativo, proposta pela Organização Mundial da Saúde (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2005), vem ao encontro destas ações que abordam a respeito do envelhecimento saudável e ativo. Hábitos de vida saudáveis, atividades físicas, orientação sobre a prevenção de doenças crônicas, exames paliativos e reeducação alimentar são estratégias que complementam esta política (AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR, 2011).

A Política do Envelhecimento Ativo é sustentada por 4 pilares principais: a saúde, a segurança, a participação e a aprendizagem ao longo da vida. Considerando especialmente dois destes pilares, participação e aprendizagem ao longo da vida, este artigo tem como tema a relação entre pessoas idosas, mercado de trabalho e aprendizagem. O primeiro pilar trata da participação do idoso e considera-se a presença e o envolvimento deste na sociedade. Tendo em vista a abordagem sobre o mercado de trabalho, observa-se que uma parcela significativa de idosos permanece ativo na sociedade. Eles exercem suas funções de forma remunerada ou não-remunerada e contribuem para o desenvolvimento da sociedade formal ou informalmente. Além disso, devem ser considerados os direitos, capacidades, necessidades e preferências de cada idoso. Discorrendo sobre os idosos no mercado de trabalho, este é fator de proteção para as incapacidades laborativas, uma vez que a permanência deste público nas suas atividades retarda o aparecimento de declínios e patologias relacionadas ao processo de envelhecimento. No segundo pilar, o qual trata da aprendizagem ao longo da vida, destaca-se que este processo cognitivo ocorre durante todo o ciclo vital e este aprender pode ser de maneira formal por meios tradicionais considerando o processo de escolarização em ambientes educacionais ou informal em espaços diversos, por meio de vivências e experiências. O ambiente de trabalho é um destes espaços informais, o qual possibilita o processo de aprendizagem e que para o trabalhador idoso pode ser estimulador de processos cognitivos e ter influência positiva no envelhecimento (CENTRO INTERNACIONAL DA LONGEVIDADE, 2019; WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2005).

Desta forma, este artigo tem como objetivo analisar a percepção de trabalhadores idosos com relação ao seu processo de aprendizagem no trabalho. Para tal, como problema de pesquisa, serão analisadas quais as principais percepções destes idosos. Esta problematização mediará os estudos deste artigo refletindo sobre o processo de aprendizagem na velhice considerando trabalhadores idosos.

## O CÉREBRO E O PROCESSO DE APRENDIZAGEM

A aprendizagem é complexa e dinâmica e resulta na modificação estrutural e funcional do sistema nervoso central. No ato de aprender, estão envolvidos processos cognitivos, como a atenção, a memória, e as funções cognitivas que são fundamentais para que ocorra a adaptação do cérebro humano (SOUZA; ALVES, 2017). Neste ajustamento são formadas novas redes neurais por meio de conexões sinápticas (NUNES; SOUZA, 2021). Acreditava-se que, após o nascimento, não era possível formar novas redes

neurais, havendo uma significativa perda ao longo do processo de envelhecimento. Hoje sabe-se que há a possibilidade de criação de novos neurônios durante toda a vida (COSENZA; GUERRA, 2011). Ou seja, a aprendizagem é um processo permanente que acontece ao longo do ciclo vital devido à plasticidade nervosa, que mesmo diminuída na velhice, permanece a vida inteira. Este processo permite que a aprendizagem ocorra (BARBOZA; WISNIEWSKI, 2017; COSENZA; GUERRA, 2011).

A interação com o ambiente é de extrema importância para estabelecer novas conexões neuronais, uma vez que, a partir deste intercâmbio, ocorre a aprendizagem (COSENZA; GUERRA, 2011). Outra forma de estabelecer novas conexões neurais para que o processo de aprendizagem ocorra, é a estimulação destas redes por meio de intervenções pedagógicas. Elas serão fortalecidas de acordo com a qualidade do estímulo oferecido (SOUSA; ALVES, 2017).

Considera-se que o treino e a aprendizagem podem criar novas conexões sinápticas, as quais facilitam a passagem das informações dentro dos circuitos neuronais. Pode ocorrer também a interligação de circuitos independentes. Esta aprendizagem ocorre quando se aprende novos conhecimentos pelos conhecimentos já existentes. Contudo, quando há o desuso ou por alguma lesão no sistema nervoso central, estas ligações podem sofrer influência na sua comunicação e serem empobrecidas ou desfeitas (COSENZA; GUERRA, 2011).

Visto como ocorre o processo de aprendizagem no sistema nervoso central, conduz-se ao tema proposto do artigo que aborda sobre o desenvolvimento desta função cognitiva na velhice.

## **O PROCESSO DE APRENDIZAGEM EM IDOSOS**

A aprendizagem refere-se à aquisição de novos conhecimentos e o desenvolvimento de competências, as quais modificam os comportamentos dos seres humanos. Fatores emocionais, ambientais, neurológicos e relacionais têm influência na construção do conhecimento, podendo empobrecê-lo ou enriquecê-lo (ANDRADE *et al.*, 2012). Desta forma, a aprendizagem ocorre durante todo o ciclo vital, inclusive na velhice. Isto acontece devido à plasticidade cerebral. Entretanto, neste período da vida, o idoso pode apresentar perdas funcionais e cognitivas normais ou patológicas do processo de envelhecimento. Estas perdas devem ser identificadas e por meio de estratégias mediadoras, é possível minimizar estes declínios que dificultam a aprendizagem (BARBOZA; WISNIEWSKI, 2017).

Novas experiências sociais, exercícios para a cognição, estratégias de enfrentamento às perdas relacionadas ao processo de envelhecimento são proporcionadas pelas experiências de aprendizagem na velhice (BARBOSA, 2016). Para que isso ocorra, também é preciso conhecer as capacidades e limitações dos idosos, percebendo que o conhecimento que pode ser adquirido contribui para a melhora na qualidade de vida, aprimoramento da cidadania e ressignifica a forma como preconceitos e desafios sociais são ultrapassados (CACHIONI *et al.*, 2015). A utilização de recursos educativos, a motivação e a criação de um ambiente favorável ao processo de aprendizagem do idoso, sem que haja emissão de juízo de valores para quem aprende, contribuem para que este processo seja significativo. Desta forma, há a possibilidade de que este aprendizado possa transcender para situações do cotidiano do idoso (GEHLEN; STOBAUS, 2019).

É preciso considerar, entretanto, que há estilos de aprendizagem diversificados em se tratando da aquisição do conhecimento pelas pessoas. O estilo característico de cada indivíduo predominante na velhice, apresenta uma forma de aprender assimiladora. Nestes casos, são acionadas áreas cerebrais específicas, entre elas, o córtex temporal integrativo, que é responsável pela observação reflexiva e o córtex frontal integrativo, responsável pela conceituação abstrata. Os idosos possuem raciocínio indutivo e capacidade de criar modelos abstratos e teóricos. Neste estilo de aprendizagem, há maior atenção às ideias e conceitos com a criação de modelos para que seja possível estabelecer uma coerência entre teoria e prática. Há uma reflexão profunda e exige do idoso intenso exercício de assimilação para que ocorra o processo de aprendizagem (ANDRADE *et al.*, 2012).

## **TRABALHO E APRENDIZAGEM: CONTRIBUIÇÕES PARA O ENVELHECIMENTO**

Ao longo da história, especialmente nas sociedades capitalistas, o trabalho foi ganhando novos contornos, assumindo um espaço central na vida das pessoas (MARX, 2011). Nas sociedades primitivas, destinava-se, exclusivamente, à subsistência, o que fazia com que apenas uma pequena parte do dia era ocupado com atividades relacionadas ao trabalho (BERNAL, 2010). Com a centralização do trabalho na vida das pessoas, desde muito cedo, ainda na infância, parte significativa do processo de socialização é destinado à preparação dos pequenos para, quando maiores, desempenharem seus labores (MOLLO-BOUVIER, 2005). Tal posição que o trabalho ocupa nas vidas das pessoas, deve-se, além dos interesses inerentes às sociedades

capitalistas, à importância que ele tem na constituição da identidade dos sujeitos. Adultos, costumeiramente, identificam-se pelo que fazem profissionalmente. Ele também tem importante contribuição na organização das rotinas. Para Bernal (2010), as agendas das pessoas vão sendo preenchidas nos espaços que não foram ocupados por atividades relacionadas ao trabalho, inclusive tempos destinados às refeições, lazer e ao descanso, ficando todos em segundo plano, tendo o trabalho como prioridade na determinação destes tempos.

Por vezes, ao trabalho é atribuído apenas conotações negativas. Talvez, em decorrência da etimologia da palavra, que faz alusão à instrumento de tortura. Contudo, ele pode contribuir, em muitos aspectos, para a qualidade de vida das pessoas. Poder aquisitivo, *status* social, interação social, novas aprendizagens, são algumas destas possíveis contribuições (BERNAL, 2010). Considerando o mote deste artigo, as novas aprendizagens possibilitadas pelo trabalho ganham destaque. Quanto mais desafiadora for a atividade desempenhada, quanto menos repetitiva ela se apresentar, quando propicia espaço de criação, mais estímulos cognitivos ela oferece ao trabalhador. Essas são situações que, provavelmente se a pessoa não estivesse trabalhando, não teria a exigência de tamanha atividade intelectual. Nesse sentido, o trabalho pode ser fonte importante de aumento de reservas cognitivas. Uma vez que a aprendizagem pode ocorrer até o final da vida (BALTES, 1987), os idosos que seguem ativos profissionalmente, dependendo da natureza dos seus trabalhos, podem ampliar suas reservas mentais, postergando, ou evitando declínios cognitivos significativos, preservando por mais tempo, sua autonomia, tão importante para as pessoas também na velhice.

A partir das análises das entrevistas, considerando o objetivo do estudo, que se propõe a analisar a percepção de trabalhadores idosos com relação ao seu processo de aprendizagem, duas categorias foram organizadas *a posteriori*. Estas categorias nomeiam-se aprendizagem e tecnologia digital.

## METODOLOGIA

O presente artigo deriva da pesquisa “Continuo na ativa: desafios de trabalhadores idosos no mercado de trabalho” que foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da universidade e teve parecer favorável nº 4.147.669. A pesquisa caracteriza-se por ser exploratória descritiva e de caráter qualitativo com a realização de 20 entrevistas semiestruturadas. A amostra foi intencional, composta por trabalhadores formais, homens e mulheres, com idade de 60 até 68 anos, moradores de municípios da serra gaúcha. Utilizou-se a técnica de bola de neve, onde um trabalhador entrevistado indicava outro. A partir da indicação, era feito contato convidando-o. Os participantes tiveram seus nomes alterados, a fim de preservar a identidade dos mesmos.

As entrevistas abordaram questões semiestruturadas com perguntas abertas, tendo como tópicos norteadores vida pessoal, percepção em relação a si e ao trabalho e estratégias para permanência no trabalho. As entrevistas foram realizadas de forma presencial e por meio de aplicativos *WhatsApp*® e *Google Meet*®. Estes dois últimos recursos foram considerados para que houvesse a diminuição dos riscos de contaminação da COVID-19. Nas entrevistas realizadas presencialmente, foram utilizados todos os protocolos de segurança, dentre eles, máscara, álcool gel, distanciamento entre entrevistador e entrevistado, bem como, ventilação cruzada, ou realizadas em espaços ao ar livre. Também considerou-se as bandeiras vigentes pelo governo estadual que permitiam ou não atividades presenciais. Todas as entrevistas realizadas foram gravadas e, posteriormente, degravadas com o consentimento dos participantes.

Após esta degravação, as entrevistas foram analisadas pela técnica Análise de Conteúdo (BARDIN, 2016) que permite compreender as características, estruturas ou modelos que sustentam as mensagens ou fragmentos destas (CÂMARA, 2013). Desta forma, é possível considerar aspectos relacionados à percepção dos trabalhadores idosos com relação ao seu processo de aprendizagem por meio das entrevistas realizadas.

## APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para melhor compreensão da análise dos resultados obtidos por meio das entrevistas semiestruturadas, foram organizadas duas categorias *a posteriori*: Aprendizagem e Tecnologia que serão explicitadas individualmente relacionando-as às falas dos trabalhadores entrevistados.

### Aprendizagem

Nesta categoria, aprendizagem está sendo entendida como um processo cognitivo que ocorre ao longo do ciclo vital, inclusive na velhice. Esta categoria foi criada a partir das falas encontradas nas entrevistas, as

quais abordam aspectos significativos sobre esta função cognitiva no contexto de trabalho, incluindo questões sobre motivação, intergeracionalidade, competências e habilidades socioemocionais.

Levando em conta a pesquisa realizada com os trabalhadores idosos, é preciso considerar que o trabalho tem expressivo sentido aos participantes da pesquisa. A motivação para exercerem suas funções em suas ocupações é fundamental para que o processo de aprendizagem ocorra. Esta motivação pode estar relacionada às variáveis clima para transferência, sistema de recompensas, suporte gerencial e dos colegas e oportunidade de participação de atividades relacionadas à aprendizagem (RIBEIRO; BORGES-ANDRADE; MARCIANO, 2005). Essa condição se traduz na fala de Antônio ao ser questionado sobre o aprendizado atualmente em sua atividade profissional, considerando ser idoso:

“Pra mim, eu acho muito bom e, mas porque que a gente consegue acompanhar ou aprender, porque eu, sou uma pessoa assim fácil de relacionamento e principalmente com pessoas mais jovens, né, então eu, a gente acaba assim filtrando, né, trocando ideia e conversando, aí qualquer dificuldade a gente pergunta, né, e a pessoa mais jovem não vai dizer que “ah te vira”, né, não é assim, pelo menos sempre foi comigo dessa forma né, então, facilita né. As vezes o cara tem dúvida e se não perguntar, vai ficar com aquela dúvida, né, mas se tem alguém aí do teu lado pra dizer “não, isso funciona assim”, já abriu né, o leque, abriu a maneira de fazer as coisas”.

Nesta fala, também é possível salientar que há suporte entre os colegas e uma intergeracionalidade entre eles, fazendo com que o entrevistado se sinta à vontade para questionar e tirar suas dúvidas com relação aos desafios propostos em sua atividade profissional. Esta troca de saberes entre as gerações demonstra a dinamicidade da aprendizagem, pois possibilita a experimentação de diferentes modos de pensar, de agir e de sentir, permitindo oxigenar visões e opiniões sobre o mundo e as pessoas. (CARVALHO, 2007).

Considera-se que este é um fator positivo para que ocorra a aprendizagem de Antônio no contexto profissional, pois o contato intergeracional permite que se construa uma história comum, partindo dos conhecimentos de cada integrante do grupo, respeitando as diferenças de cada geração. (CARVALHO, 2007).

Assim, estar aberto às novas aprendizagens é permitir que o idoso perceba que este processo cognitivo ocorre independentemente da idade e das dificuldades apresentadas. Isto oportuniza novas possibilidades de atualização a serem exploradas com o objetivo de buscar maior conhecimento (BARBOZA; WISNIEWSKI, 2017). Este movimento é observado na fala de Antônio e de Neusa quando relatam, respectivamente que:

“Tá sempre se atualizando, sempre lendo, sempre dando uma olhada nas mudanças que surgem, sejam elas na área econômica, sociais né, eu acho que isso é importante e mostra que a pessoa tem interesse e tá sempre atualizada, não vou dizer a gente não consegue hoje se atualizar em todas as áreas, né, mas naquela, principalmente que tu atua, tu tem que mostrar esse interesse e buscar informações pra tá o máximo atualizado com relação às mudanças, que todo dia tá ocorrendo e acontecendo”.

“Porque todos os cursos que aparecem, que apareciam por aí eu fazia, tipo assim, fiz curso em Porto Alegre, de mediação e arbitragem e outras especializações que assim, curtinhas, porém sempre pra mim, pra me agregar conhecimento, acho que quando eu fazia eu nem pensava muito, mas a, vamos fazer, vamos, esse tipo de coisa”.

Outro aspecto a ser destacado diante das entrevistas realizadas é o incentivo que as empresas oferecem aos trabalhadores idosos com relação aos treinamentos e atualizações profissionais.

NEUSA: “A empresa dá bastante cursos, né, é bastante treinamento pessoal, crescimento, que às vezes a gente diz assim, mais uma lorota, mas não é, eu penso bem diferente, eu acho bem importante esses treinamentos que a gente tem, eu sou grata.

Este estímulo ao aprendizado proporcionado aos trabalhadores idosos diferencia-se de outras empresas e faz com que haja uma permanência no mercado de trabalho por maior tempo. Entretanto, significativa parcela deste público fica desempregada pela falta de oportunidades educacionais e de treinamento oferecidas pelas empresas, muitas vezes pelo preconceito etário dentro destes espaços (CARVALHO, 2009).

Apesar da literatura apontar que os trabalhadores mais velhos alcançam resultados de aprendizagem equivalentes aos mais jovens, principalmente quando apoiadas nos “conhecimentos prévios; habilidades; metas; atitudes; valores e interesses individuais dos trabalhadores” (RAYMUNDO; CASTRO, 2020, p. 9),

pesquisa realizada por Cepellos (2013), demonstra a resistência de alguns gestores em submeter profissionais mais velhos a treinamentos, por acreditarem que não aprenderão novas habilidades. Tal situação obriga os próprios trabalhadores a buscarem qualificação para se manterem atualizados, como demonstra a fala do entrevistado.

ANTÔNIO: “Tem, tem, sim, sempre a gente acompanha ãahm outras informações ou outros cursos que é oferecido nessa área, por exemplo, financeira, né, pra se atualizar, né, porque, às vezes a empresa ela te dá um curso mais genérico, né, que seja pra todo mundo que tá dentro da empresa, não importa se tu trabalha na área financeira ou recursos humanos né, ou na parte produtiva, então ãahm, eu sempre busco me orientar mais e aprender no lado que a gente atua, que é o lado financeiro”.

Esta fala também demonstra o comprometimento organizacional e o valor emocional e social atribuído ao trabalho pelos idosos. Os sentimentos de orgulho, pertencimento e gratidão também são benéficos para as empresas, pois terão profissionais comprometidos com um trabalho de excelência. (CARVALHO, 2009). Tais sentimentos podem ser observados nas falas de José, Clarice e Sarah:

JOSÉ: “A qualidade é melhor, porque a gente vai aprendendo, vai aprendendo a coisa nova né, e eu gosto de fazer serviço com qualidade né”.

As competências e habilidades socioemocionais também são desenvolvidas no contexto de trabalho e promovem o aprendizado. É neste meio que o trabalhador se relaciona interpessoalmente com outros indivíduos fazendo com que haja a interpretação e reflexão de experiências, extraindo benefícios em aspectos afetivos e motivacionais. Estes aspectos influenciam na permanência do trabalhador no mercado de trabalho, bem como, pode haver maior rendimento e menor estresse laboral (BERLINGERI; 2018). Destaca-se a construção do aprendizado destas competências e habilidades socioemocionais quando os entrevistados trazem o crescimento e o conhecimento adquirido ao longo dos anos nas relações interpessoais nos ambientes de trabalho.

CLARICE: “Então eu acho que eu cresci na profissão mesmo assim, na experiência e como ser humano também, sendo mais tolerante, sensível assim”.

SARAH: “Ser, como é que eu te digo, como é que eu aprendi, a gostar mais das pessoas, a ser mais chegado a elas, puxar conversa com as pessoas, porque uma vez eu não era assim de conversar muito né, e conversar, aprender outras novas coisas que eles falam, que eles contam pra mim, né, eu gosto de escutar as conversas dos outros, mais do que falar, às vezes (risos)”.

## **Tecnologia Digital**

A categoria tecnologia digital - TD - foi organizada a partir de um conjunto de falas dos entrevistados que abordam o uso dos recursos tecnológicos digitais nos ambientes de trabalho. A TD tem papel relevante na construção do conhecimento e aprendizado do público idoso que se encontra no mercado de trabalho, bem como, na sua permanência nestes espaços por maior tempo.

A sociedade contemporânea, parece dar cada vez mais valor a informações constantes e tempestivas, por meio de diferentes sistemas tecnológicos. A habilidade de utilizar tais sistemas, é denominada inclusão digital (GUIMARÃES; ITO; YAMANOE, 2019). A inclusão digital, em qualquer idade, passa, não apenas pela garantia de acesso a um computador ou outra ferramenta tecnológica, mas também à educação digital. É necessário que o sujeito tenha conhecimento para utilizar e se beneficiar da tecnologia. Mais do que isso, é preciso garantir “que o sujeito possa elaborar e ter independência da aquisição de novos conhecimentos através das tecnologias” (BARBOSA *et al.*, 2019, p. 4) permitindo, a partir daí, o desenvolvimento de novas habilidades. (BARBOSA *et al.*, 2019).

O uso da tecnologia está difundido atualmente, seja em suas formas mais simples, como uma televisão ou aparelho de ar condicionado, às mais complexas, como computadores, aplicativos bancários, redes sociais digitais. (BARBOSA *et al.*, 2019). No ambiente laboral não é diferente. Objetivando torná-los mais ágeis e produtivos, empresas se utilizam de diferentes ferramentas tecnológicas, impondo que os trabalhadores tenham que se adaptar ao aprendizado das mesmas. Em se tratando de trabalhadores com idade igual ou superior a 60 anos, estes podem nunca ter vivenciado experiências com tecnologias digitais contemporâneas e precisam saber utilizá-las enquanto ferramentas de trabalho (BARROS; RAYMUNDO, 2021). Neste sentido, Honesto comenta sobre a necessidade de adaptação às novas tecnologias:

“Porque a vontade de trabalhar e produzir, ela tem, a pessoa tem a capacidade, problema é se adaptar à nova tecnologia, porque a tendência, daqui pra frente, é a empresa adquirir máquinas mais avançadas, né”.

Quando não ocorre esta adaptação ou, quando o novo aprendizado na utilização das tecnologias não é concretizado, pode haver a exclusão profissional e, também a social do idoso. Ao se perceber excluída destes contextos, sua autoestima tende a ser fragilizada, impactando em prejuízo no desempenho em atividades ligadas a outros contextos de sua vida, podendo, inclusive, somatizar. Nestes casos, é possível realizar uma intervenção focada no idoso, a fim de que ele possa ter oportunidade de vivenciar o novo desafio, e se ainda for possível, manter-se na atividade profissional aumentando sua autonomia e independência em relação a novos aprendizados.

Uma possibilidade metodológica que se apresenta viável para atuação com pessoas idosas no intuito de construção de novos aprendizados e manutenção, ou reinserção no mercado de trabalho de forma qualificada é a da aprendizagem significativa.

A teoria da aprendizagem significativa, proposta por David Ausubel, preocupa-se com o processo e a estrutura que envolvem a aprendizagem por descoberta e pode auxiliar o idoso na aquisição dos novos conhecimentos, em especial, no que diz respeito às tecnologias digitais. “Ausubel propõe o aprender como um mecanismo de armazenamento de informações e, por meio da organização e da integração do que é apresentado, juntamente aos conhecimentos prévios, torna-se significativo ao indivíduo que aprendeu” (HONORATO; DIAS; DIAS, 2018, p. 3). Assim, a aprendizagem depende de um equilíbrio entre a estrutura cognitiva e a interação social (HONORATO; DIAS; DIAS, 2018).

Um dos pontos centrais desta teoria se concentra na elaboração de uma metodologia dinâmica a ser aplicada para aguçar a curiosidade de quem está aprendendo. Neste sentido, uma estratégia que pode facilitar o aprendizado é explicitar as facilidades da tecnologia digital no ambiente laboral, considerando exemplos práticos e tornando este ambiente mais tecnológico e contemporâneo. Assim, esta aquisição do conhecimento faz sentido para o aprendente, passando a reproduzi-lo, tendo como ponto de partida o que já conhece e incorporando novas aprendizagens que se relacionam com as aprendizagens preexistentes (HONORATO; DIAS; DIAS, 2018; AGRA *et al.*, 2019).

O contraponto à aprendizagem significativa, segundo Ausubel, é a aprendizagem mecânica, na qual não há a interação das novas informações com os conhecimentos já existentes na estrutura cognitiva, e que resulta no esquecimento mais fácil. Não que a aprendizagem mecânica não faça parte da teoria de Ausubel, mas ela atua como coadjuvante, como um meio para que a aprendizagem se torne significativa. (PELIZZARI *et al.*, 2002).

Para que este processo cognitivo ocorra no idoso de forma consolidada, considerando a tecnologia digital como desafio nas idades mais avançadas, esta teoria contribui para que o aprendizado e o manuseio destes recursos seja significativo. É preciso considerar que aliar os conhecimentos prévios aos novos conhecimentos, fazendo relações às vivências e ao cotidiano do idoso fará com que esta aquisição tenha maior sentido no processo de aprendizagem.

Diante disso, percebe-se que a efetiva inclusão digital dos idosos no mercado de trabalho e em diversos âmbitos da sociedade, possibilita estímulo de atividades cognitivas, proporciona bem-estar, sensação de valor e utilidade, contribui tanto na autoestima, quanto na interação social, bem como, é fonte de influência para uma vida com maior independência (GUIMARÃES *et al.*, 2019; SILVEIRA *et al.*, 2011).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Frente aos materiais obtidos por meio das entrevistas, as percepções dos trabalhadores idosos participantes do estudo, com relação ao processo de aprendizagem no mundo do trabalho, ficaram mais evidentes. Atentando-se aos aspectos específicos apresentados na categoria Aprendizagem, percebe-se que, inclusive em idosos, um dos fatores que impulsionam o aprender é a motivação. Estar neste ambiente, envolver-se em ações, ter relações interpessoais com outros trabalhadores de várias faixas etárias, contribui para que o idoso se sinta motivado e tenha vontade de aprender e se capacitar para permanecer no mundo do trabalho.

As oportunidades de aquisição do conhecimento em ambiente laboral também foram consideradas nas entrevistas. Nestas situações, por vezes, por serem idosos e por haver preconceito etário nas organizações, não são oferecidos cursos e capacitações a estes trabalhadores. Entretanto, percebe-se, por meio da análise das entrevistas, que os trabalhadores estão dispostos a aprender novos conhecimentos. Isto se confirma no interesse e na busca intrínseca pelas formações e atualizações, quando não oferecidas pelas empresas, nas quais os idosos permanecem atuando e ativos em busca de conhecimento e aprimoramento profissional.

Outro ponto importante é que há a aquisição de habilidades e competências por meio da aprendizagem socioemocional. Com as trocas constantes entre colegas nas organizações, como fornecedores, clientes, entre outras pessoas envolvidas no mundo do trabalho, a capacidade de se relacionar com o outro e com a si mesmo vai se aprimorando. Conhecer-se e conhecer o outro, entender-se e entender o outro, conviver e relacionar-se de forma saudável e harmoniosa transcendendo desafios impostos por estas relações fizeram com que os entrevistados crescessem pessoal e profissionalmente.

Com relação aos aspectos da segunda categoria, Tecnologia Digital, percebe-se que, mesmo sendo um desafio atuar com estes novos recursos, os idosos entrevistados estão abertos a este aprendizado. Possibilidades de maior inclusão social, autonomia e permanência no mercado de trabalho são fatores que influenciam para que ocorra este interesse pela tecnologia. O auxílio de gerações mais jovens para esta aquisição do conhecimento é fundamental para que o aprendizado se consolide. A teoria da Aprendizagem Significativa, considera os conhecimentos prévios do idoso, aliando-os aos novos conhecimentos, tornando este movimento mais fácil e prazeroso. Além disso, esta interação diminui práticas discriminatórias, favorecendo trocas intergeracionais saudáveis.

Diante do exposto, considera-se que a aprendizagem ocorre durante toda a vida, o que inclui a velhice. Portanto, oportunidades de aquisição do conhecimento devem ser proporcionadas aos trabalhadores idosos, uma vez que este processo cognitivo influencia no bem-estar, autonomia, qualidade de vida e na manutenção de funções relacionadas à cognição. Com isso, possibilidades de estudos posteriores são fundamentais, considerando o envelhecimento da população brasileira, menor taxa de natalidade e maior expectativa de vida. Isso representa também que esta faixa etária permanecerá ativa por maior tempo no mundo do trabalho. Pesquisas relacionadas a estratégias de aprendizagem na velhice em ambientes laborais são estudos impulsionadores para um futuro breve no que diz respeito ao trabalhador idoso.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR. **Manual técnico para promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças na saúde suplementar**. 4. ed. Rio de Janeiro: ANS, 2011.

AGRA, Glenda; FORMIGA, Nilton Soares; OLIVEIRA, Patrícia Simplício de; COSTA, Marta Miriam Lopes; FERNANDES, Maria das Graças Melo; NÓBREGA, Maria Miriam Lima da. Análise do conceito de Aprendizagem Significativa à luz da Teoria de Ausubel. **Revista Brasileira de Enfermagem**, p. 248-255, 2019.

ANDRADE, Ana Luiza; ORDONEZ, Tiago Nascimento; LIMA-SILVA, Thais Bento de; BATISTONI, Samila Sathler Tavares; YASSUDA, Mônica Sanches; MELO, Ruth Caldeira de; DOMINGUES, Marisa Accioly; LOPES, Andrea; CACHIONI, Meire. Estilos de Aprendizagem na velhice: uma investigação entre idosos participantes de uma Universidade Aberta à Terceira Idade. **Revista Temática Kairós Gerontologia**. São Paulo: p. 155-179, 2012.

BALTES, Paul B. **Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline**. *Developmental psychology*, p. 611-626, 1987.

BARBOSA, Gisele Rieger P. A importância da Educação na Velhice: alunos idosos na EJA. **Revista Escritos e Escritas na EJA**. n.5, p. 30-39. jan./jun. 2016.

BARBOSA, Gleison Alves; SILVA, Alcimar Tamir Vieira da; LIMA, Camila Araujo de; COELHO JUNIOR, Leconte de Lisle. **Principais obstáculos da inclusão digital na terceira idade: uma revisão sistemática**. Anais VI CIEH. Campina Grande: Realize Editora, 2019. Disponível em: <https://www.editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/54053>.

BARBOZA, Vania Maria; WISNIEWSKI, Miriam Saete Wilk. A psicopedagogia e a aprendizagem em idosos. **Revista Perspectiva**. v. 41, n.156, p. 29-38, dez. 2017.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução Luis Antero Reto; Augusto Pinheiro. São Paulo: edições 70, 2016.

BARROS, Luana de; RAYMUNDO, Taiani Marquine. Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 29, p. 1-20, 2021.



BERLINGERI, Matheus Mascioli. **Competências socioemocionais e mercado de trabalho: um estudo para o caso brasileiro.** 2018. Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, Brasil, 2018. Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96131/tde-17092018-115134/publico/MatheusMBerlinger\\_Corrigida.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96131/tde-17092018-115134/publico/MatheusMBerlinger_Corrigida.pdf).

BERNAL, Anastasio Ovejero. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho.** Porto Alegre, RS: Artmed, 2010.

CACHIONI, Meire; ORDONEZ, Tiago Nascimento; BATISTONI, Samila Sathler Tavares; LIMA-SILVA, Thaís Bento. Metodologias e estratégias pedagógicas utilizadas por educadores de uma Universidade Aberta à Terceira Idade. **Educação & Realidade** [online]. v. 40, n. 1, p. 81-103, 2015.

CÂMARA, Rosana Hoffman. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 179-191, 2013.

CAMARANO, Ana Amélia (org.). **Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?** Rio de Janeiro, RJ: Ipea, 2014.

CARVALHO, Alessandra Silva. Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso. **XXXIII Encontro da Anpad.** São Paulo: 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR3213.pdf>

CARVALHO, Maria Clotilde Barbosa Nunes Maia de. **O diálogo intergeracional entre idosos e crianças: projeto 'Era uma vez... atividades intergeracionais'.** 2007. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: [http://www2.dbd.puc-rio.br/pergamum/biblioteca/php/mostrateses.php?open=1&arqtese=0410376\\_07\\_Indice.html](http://www2.dbd.puc-rio.br/pergamum/biblioteca/php/mostrateses.php?open=1&arqtese=0410376_07_Indice.html)

CENTRO INTERNACIONAL DA LONGEVIDADE. **Os caminhos para o aprendizado ao longo da vida.** In: Fórum Internacional Da Longevidade. Rio de Janeiro: 2019. Disponível em: <https://www.ilcbrazil.org/portugues/category/forum-internacional-de-longevidade/>

CEPELLOS, Vanessa Martines. **O envelhecimento nas organizações: das percepções de gestores de recursos humanos às práticas de gestão da idade.** 2013. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - FGV - Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: 2013. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10588/Vanessa%20M.%20Cepellos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

COSENZA, Ramon N.; GUERRA, Leonor B. **Neurociência e educação.** Porto Alegre: Artmed Editora, 2011.

GEHLEN, Maria Helena; STOBBAUS, Claus Dieter. O ensino e a aprendizagem no atendimento geriátrico-gerontológico: uma possibilidade educativa. **Revista Kairós: Gerontologia**, v. 22, n. 2, p. 417-440, 2019.

GUIMARÃES, Felipe; ITO, Giani; YAMANOE, Mayara Cristina Pereira. **Inclusão Digital na Terceira Idade: Considerações sobre a Experiência com a Informática.** In: Anais do Workshop de Informática na Escola. p. 964-973. Brasília: 2019.

HONORATO, Carla Aparecida; DIAS, Kely Krisley Borges; DIAS, Kênia Cristina Borges. Aprendizagem significativa: uma introdução à teoria. **Mediação**, Pires do Rio - GO, v. 13, n. 1, p. 22-37, jan.- jun. 2018.

MARX, K. O capital: Crítica da Economia Política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Enderle R. [Trabalho original publicado em 1867]. São Paulo: Boitempo, 2013.

MOLLO-BOUVIER, Suzanne. Transformação dos modos de socialização das crianças: uma abordagem sociológica. **Educação & Sociedade**, v. 26, p. 391-403, 2005. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>.

NUNES, Magda Lahorgue; COSTA, Jaderson Costa da; SOUZA, Draiton Gonzaga de (Org). **Entendendo o funcionamento do cérebro ao longo da vida.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2021.

PELIZZARI, Adriana; KRIEGL, Maria de Lurdes; BARON, Márcia Pirih; FINCK, Nelcy Teresinha Lubi; DOROCINSKI, Solange Inês. Teoria da aprendizagem significativa segundo Ausubel. **Revista PEC**, v. 2, n. 1, p. 37-42, 2002.

RAYMUNDO, Taiuani Marquine; CASTRO, Carla da Silva Santana. Análise de um programa de treinamento de trabalhadores mais velhos para o uso de tecnologias: dificuldades e satisfação. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 22, p. 1-12, 2020.

RIBEIRO, Raquel; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MARCIANO, João Luis Pereira. Motivação para aprendizagem informal no trabalho. **Anais do 29 Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração–ENANPAD**, Brasília: 2005.

SILVEIRA, Michele Marinho da; KÜMPEL, Daiana Argenta; ROCHA, Josemara de Paula; PASQUALOTTI, Adriano; COLUSSI, Eliane Lucia. Processo de aprendizagem e inclusão digital na terceira idade. **Revista Tecnologia E Sociedade**, v. 7, n. 13, 2011.

SOUSA, Anne Madeliny Oliveira Pereira de; ALVES, Ricardo Rilton Nogueira. A neurociência na formação dos educadores e sua contribuição no processo de aprendizagem. **Rev. psicopedagogia**, São Paulo, v. 34, n. 105, p. 320-331, 2017. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-84862017000300009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-84862017000300009&lng=pt&nrm=iso).

UNITED NATIONS. World Population Ageing 2019. **Department of Economic and Social Affairs PD**. New York, 2020. Disponível em: <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Report.pdf>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. Tradução de Gontijo S. 1. ed. Brasília, DF: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005