



**UFPB - UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**CENTRO DE EDUCAÇÃO/ CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES**  
**APRENDENTES**

DAYANE DA CONCEIÇÃO LIRA

**APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA E EMPREENDEDORISMO DEPOIS DOS**  
**50 ANOS: UMA ANÁLISE DE EMPREENDEDORES PARAIBANOS NO CONTEXTO**  
**PÓS-PANDEMIA DA COVID-19**

JOÃO PESSOA

2023

DAYANE DA CONCEIÇÃO LIRA

**APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA E EMPREENDEDORISMO DEPOIS DOS  
50 ANOS: UMA ANÁLISE DE EMPREENDEDORES PARAIBANOS NO CONTEXTO  
PÓS-PANDEMIA DA COVID-19**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Gestão nas Organizações Aprendentes da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

**Área de Concentração:** Gestão e Aprendizagens

**Linha de Pesquisa:** Aprendizagem nas organizações

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Dra. Adriana Valéria Santos Diniz

JOÃO PESSOA

2023

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

L753a Lira, Dayane da Conceicao.

Aprendizagem ao longo da vida e empreendedorismo  
depois dos 50 anos : uma análise de empreendedores  
paraibanos no contexto pós-pandemia da covid-19 /  
Dayane da Conceicao Lira. - João Pessoa, 2023.  
111 f. : il.

Orientação: Adriana Valéria Santos Diniz.  
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Gestão nas organizações. 2. Aprendizagem ao longo  
da vida. 3. Empreendedorismo - Competências. I. Diniz,  
Adriana Valéria Santos. II. Título.

UFPB/BC

CDU 334:658(043)



ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO FINAL DO (A) MESTRANDO (A) **DAYANE DA CONCEICAO LIRA** ALUNO (A) DO CURSO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES APRENDENTES/CE-CCSA/UFPB.

Aos 23 dias do mês de maio do ano de 2023, às 10h, no ambiente SALA DA DIREÇÃO DO CE, realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho Final do (a) Mestrando (a) **DAYANE DA CONCEICAO LIRA**, matrícula **20201023651**, intitulada: "**APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA E EMPREENDEDORISMO DEPOIS DOS 50 ANOS: UMA ANÁLISE DE EMPREENDEDORES PARAIBANOS NO CONTEXTO PÓS PANDEMIA DA COVID-19**", Estavam presentes os Professores Doutores: ADRIANA VALÉRIA SANTOS DINIZ - UFPB - Presidente/orientador(a), MARIA SALETE BARBOZA DE FARIAS - UFPB - Examinador(a) interno(a), ANIELSON BARBOSA DA SILVA - UFPB - Examinador(a) externo(a). A Professor (a) ADRIANA VALÉRIA SANTOS DINIZ - na qualidade de Orientador (a), declarou aberta a sessão, e apresentou os Membros da Banca Examinadora ao público presente. Em seguida, passou a palavra ao (a) Mestrando(a), para que, no prazo de 30 minutos, apresentasse seu Trabalho Final. Após exposição oral, o (a) Presidente passou a palavra aos membros da Banca Examinadora, para que procedessem a arguição pertinente ao trabalho. Em seguida, o (a) Mestrando (a) respondeu às perguntas elaboradas pelos Membros da Banca Examinadora e, na oportunidade, agradeceu as sugestões apresentadas. A sessão foi suspensa pelo (a) Orientador (a), que se reuniu secretamente com os Membros da Banca Examinadora, e emitiu o seguinte parecer:

**A Banca Examinadora considerou o Trabalho Final:**

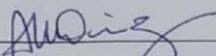
**Aprovado** ( ) **Insuficiente** ( ) **Reprovado**

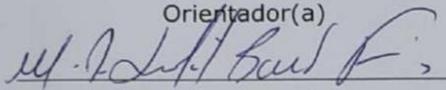
com as seguintes observações: A banca ressalta a relevância do trabalho e solicita que desenvolva as recomendações. Recomende-se, ainda, a revisão de por figuras e ABNT.

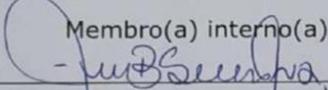


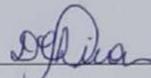
Retomando-se a sessão, o (a) Professor (a) ADRIANA VALÉRIA SANTOS DINIZ apresentou o parecer da Banca Examinadora o (a) Mestrando (a), bem como ao público presente. Prosseguindo, agradeceu a participação dos Membros da Banca Examinadora e deu por encerrada a sessão. E, para constar, eu, Tales Társis Dantas Vieira, na qualidade de Secretário do Programa Pós-Graduação em Gestão nas Organizações Aprendentes, lavrei a presente Ata, que segue assinada por mim e pelos Membros da Banca Examinadora, em testemunho de fé.

João Pessoa, 23 de maio de 2023

  
ADRIANA VALÉRIA SANTOS DINIZ  
Orientador(a)

  
MARIA SALETE BARBOZA DE FARIAS  
Membro(a) interno(a)

  
ANIELSON BARBOSA DA SILVA  
Membro externo(a)

  
DAYANE DA CONCEIÇÃO LIRA  
Mestrando(a)

TALES TÁRSIS DANTAS VIEIRA  
Secretário do Curso

*Emitido em 31/05/2023*

**ATA Nº 01/2023 - MPMOA (11.01.18.32)**  
**(Nº do Documento: 1)**

**(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)**

*(Assinado digitalmente em 01/06/2023 16:32)*  
TALES TARSIS DANTAS VIEIRA  
SECRETARIO  
2385959

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número: **1**,  
ano: **2023**, documento (espécie): **ATA**, data de emissão: **31/05/2023** e o código de verificação: **dfcdaa5b92**

Dedico este trabalho à Deus uma força de amor, sabedoria e proteção imensurável em minha vida, aos meus pais Marinez da Conceição Lira e José de Moura Lira (*In Memoriam*), à minha querida irmã Dalany Conceição Lira e a tia Eldione de Moura Lira Nowak, vocês são as pessoas que mais amo na vida e que foram os verdadeiros combustíveis de inspiração e dedicação para seguir e persistir durante essa jornada acadêmica.

## AGRADECIMENTOS

Durante a realização do meu sonhado mestrado, muitas pessoas estiveram presentes em minha vida, pois cada pessoa teve um significado especial. No entanto, para não correr o risco de esquecer algum nome, mencionarei quem esteve mais próximo a mim nesse período acadêmico em específico.

Primeiramente, a Deus por ser um grande amigo, que está sempre ao meu lado, que me escuta com atenção e paciência, que dá força em todos os momentos de minha vida e que possibilita entender diariamente que tudo na vida é possível, só basta crê.

À minha amada mãe Marinez da Conceição Lira, a quem devo minha vida, obrigada por todo seu amor, carinho e paciência comigo ao longo desses anos, por toda sua luta para educar suas filhas e por nunca medir esforços para tornar meus sonhos realidade, obrigada mãe por me ensinar o que é amor incondicional na sutileza e grandeza da sua existência. Absolutamente tudo que tenho e sou, é por você, Mãinha. Te amo!

Á meu amado pai José de Moura Lira (*in memoriam*), que mesmo tendo partido precocemente, deixou para sempre o legado do amor e da coragem, nunca irei esquecer sua célebre frase: “Filha o mundo é seu, conquiste-o, tenha fé e nunca desista”. Obrigada pai pelo seu amor e sua sabedoria, você é minha saudade eterna.

À minha amada irmã Dalany Conceição Lira, por ser a minha melhor amiga, por me apoiar em tudo e por ser minha fã número 1. Irmã, obrigada por você existir e ser exatamente do jeito que você, obrigada por me incentivar e apoiar em tudo.

À minha amada Tia Eldione de Moura Lira Nowak, por ser uma grande inspiração de pessoa, ser humano, mulher e profissional, obrigada por todo seu amor, carinho, ensinamentos e incentivos motivacionais para que eu nunca desistisse dos meus sonhos, muito obrigada por você existir em minha vida.

Ao meu namorado Rafael Neves Marques, por todo amor, cuidado, companheirismo, incentivo e por ser meu companheiro de vida, por diariamente me colocar para cima, me incentivando a seguir em frente, sempre com muito amor e leveza. Amor, obrigada por você ser minha alegria diária, por seu meu grande fã e sempre de apoiar em tudo, te amo muito!

À Egberto Cirilo de Sousa, meu melhor amigo da vida, ou melhor dizendo, o irmão que Deus e o universo me presentearam, obrigada por ser tanto amigo. Você me inspira, obrigada por todo carinho, suporte e generosidade.

Aos meus colegas da Turma 11 do MPMGOA/ UFPB, em especial aos da linha 3 – Aprendizagem na Organizações, pela nossa união e entrega nesse período de jornada de ensino

remoto (“ninguém solta mão de ninguém”, de fato não soltamos). Deixo aqui uma homenagem especial e lugar diferenciado no meu coração Tamara Aureliano, Miguel Freitas, Maria Antônia Gonçalves e Bruna Aldair, por serem presentes, unidos e leais ao longo do período do mestrado. A jornada não foi fácil, mas se tornou possível e mais leve por causa de vocês, gratidão.

À minha orientadora Professora Dra. Adriana Valéria dos Santos Diniz, por toda sua dedicação, conselhos e paciência comigo ao longo dessa jornada, me ajudando grandemente na efetivação desse sonho.

Aos integrantes da minha banca de qualificação, Professor Dr. Anielson Barbosa da Silva, Professoras Dra. Emília Maria da Trindade Prestes e Dra. Maria da Salete Barboza de Farias por suas maravilhosas contribuições para conclusão desta dissertação.

Aos participantes (empreendedores entrevistados) dessa pesquisa por me ajudarem com suas histórias de vida e empreendedoras, possibilitar que eu concluísse minha pesquisa e assim realizar esse sonho. Obrigada!

Ao MPGOA/ UFPB por me propiciar realizar esse mestrado, agradecendo de forma especial a Tales (Secretário do Programa), Junielle (Assistente do Programa) e ao Professor Dr. Wagner Junqueira de Araújo (Coordenador do Programa) por todo suporte administrativo e cuidados com todos ao longo dessa jornada.

*Devemos aprender durante toda a vida, sem imaginar  
que a sabedoria vem em saber que devemos ser  
aprendentes ao longo da vida.*

*Dayane da Conceição Lira, adaptada de Platão*

## RESUMO

A pandemia da COVID-19 instaurou uma onda de incerteza na sociedade no que tange à economia brasileira, visto que a pandemia gerou uma brusca interrupção das atividades econômicas, gerando uma forte retração da economia (RODRIGUES E GUIMARAES JUNIOR, 2021). Com uma elevada taxa de desemprego, a saída encontrada por muitas pessoas foi apostar no empreendedorismo. Diante do cenário de desemprego, o público acima de 50 anos encontrou o momento certo para empreender; alguns em busca realizar seus sonhos e ser dono de seu próprio negócio e outros por necessidade. Sabendo que as discussões sobre formação, emprego e desemprego têm ocupado um lugar de destaque na agenda internacional. Nesse sentido, é notório que estamos sempre passando por momentos de aprendizagem ao longo da vida, aprendendo em todos os contextos escola, faculdade, trabalho, interações sociais no mundo em geral (SITOE, 2006). A aprendizagem ao longo da vida é um conceito bastante utilizado atualmente no meio profissional, ainda que não possua uma definição concreta, conforme Alheit e Dausien (2006). Neste contexto, esta pesquisa teve como objetivo compreender as práticas de aprendizagem ao longo da vida que estão sendo desenvolvidas por empreendedores paraibanos acima de 50 anos para desenvolver as competências necessárias para seguir empreendendo na pós-pandemia da COVID-19. No tocante à metodologia esta foi uma pesquisa com abordagem caracterizada como qualitativa, cuja coleta de dados ocorreu por meio de história oral e a análise de dados por intermédio da análise dos discursos. Foi percebido que, existe um vínculo direto entre os quatro pilares fundamentais do aprendizado ao longo da vida com a teoria apresentada por Rabaglio (2004) *apud* Lengler e Dalmau (2016), que trata das competências como o agrupamento do CHA: conhecimento, habilidade e atitude. Aprender, reaprender, se reconhecer aprendente ao longo da vida foram algumas das evidências expostas pelos sujeitos objeto de estudo dessa pesquisa. Ademais, identificou-se que os aspectos relacionados às competências comportamentais são os fatores que mais demandam esforço de aquisição, mas agregam alto resultado para todos os envolvidos na pesquisa no campo do empreendedorismo. A pesquisa traz subsídios para pesquisadores, professores, gestores e sobretudo para empreendedores e futuros empreendedores, a terem uma melhor compreensão à cerca das práticas empreendedoras que geram competências necessárias para permanecer empreendendo em um contexto de crise e adversidade, tal como apresentou como os quatro pilares do aprendizado ao longo da vida demonstram como a educação engloba muito mais do que o senso comum imagina, corroborando assim com o objetivo da UNESCO.

**Palavras chaves:** Aprendizagem. Aprendizagem ao longo da vida. Competências. Empreendedorismo.

**LIFELONG LEARNING AND ENTREPRENEURSHIP AFTER AGE 50: AN  
ANALYSIS OF PARAÍBA ENTREPRENEURS IN THE CONTEXT OF POST-  
PANDEMIC COVID-19**

**ABSTRACT**

The COVID-19 pandemic has created a wave of uncertainty in society with regard to the Brazilian economy, since the pandemic has brought a sudden halt to economic activities, generating a sharp downturn in the economy (RODRIGUES E GUIMARAES JUNIOR, 2021). With a high unemployment rate, the solution found by many people was to bet on entrepreneurship. Faced with the unemployment scenario, the over-50s have found the right time to become entrepreneurs; some in search of fulfilling their dreams and owning their own business and others out of necessity. We know that discussions on training, employment and unemployment are high on the international agenda. In this sense, it is notorious that we are always going through moments of lifelong learning, learning in all contexts: school, college, work, social interactions in the world in general (SITOE, 2006). Lifelong learning is a concept that is currently widely used in professional circles, although it does not have a concrete definition, according to Alheit and Dausien (2006). In this context, the aim of this research was to understand the lifelong learning practices being developed by Paraíba entrepreneurs over the age of 50 to develop the skills needed to continue undertaking in the aftermath of the COVID-19 pandemic. In terms of methodology, this was a qualitative study, with data collected through oral history and analyzed through discourse analysis. It was noted that there is a direct link between the four fundamental pillars of lifelong learning and the theory presented by Rabaglio (2004) apud Lengler and Dalmau (2016), which deals with competencies as the grouping of CHA: knowledge, skill and attitude. Learning, relearning, recognizing oneself as a lifelong learner were some of the evidences exposed by the subjects of this study. In addition, it was identified that the aspects related to behavioral competencies are the factors that require the most effort to acquire, but add high results for all those involved in research in the field of entrepreneurship. The research provides support for researchers, teachers, managers and, above all, for entrepreneurs and future entrepreneurs, to have a better understanding of the entrepreneurial practices that generate the skills needed to remain entrepreneurial in a context of crisis and adversity, as well as showing how the four pillars of lifelong learning demonstrate how education encompasses much more than common sense imagines, thus corroborating UNESCO's objective.

**Key words:** Learning. Lifelong learning. Competencies. Entrepreneurship.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Categorização de dados da pesquisa.....	13
Figura 2 - Quatro Pilares da Aprendizagem.....	22
Figura 3 - Nível de instrução das pessoas com 25 anos ou mais de idade.....	28
Figura 4 - Competências técnicas e comportamentais.....	38
Figura 5 - Componentes da competência humana.....	39
Figura 6 - Relação entre as competências técnicas comportamentais e os quatros pilares da aprendizagem ao longo da vida.....	45
Figura 7 - Componentes da geração de competência.....	56
Figura 8 - Fluxo de boas práticas para início da jornada empreendedoras.....	65
Figura 9 - Fluxo de geração de valor para os empreendedores.....	66

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Organizações e suas publicações que contribuíram na construção do conceito de aprendizagem ao longo da vida em meados dos anos 1970 .....	19
Quadro 2 - Modelo para investigação e análise do processo de aprendizagem empreendedora .....	32
Quadro 3 - Competências para o profissional .....	39
Quadro 4 - Dimensões da competência empreendedora e suas definições .....	41
Quadro 5 - Áreas de Competências e Focos Comportamentais .....	42
Quadro 6 - Relação entre aprendizagem e competências empreendedoras .....	43
Quadro 7 - Competências necessárias para empreender após os 50 anos na perspectiva da aprendizagem ao longo da vida .....	62

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de Analfabetismo por sexo.....	27
Gráfico 2 - Taxa de Analfabetismo por cor/ raça .....	27

## LISTAS DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BANI	<i>Brittle, Anxious, Nonlinear, and Incomprehensible</i>
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CHA	Conhecimento, habilidades e atitudes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DSM	Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais
EUA	Estados Unidos da América
FNQ	Fundação Nacional da Qualidade
GEM	<i>Global Entrepreneurship Monitor</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INPE	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
MBC	Movimento Brasil Competitivo
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan Americana de Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPGOA	Programa de Pós-Graduação em Gestão das Organizações Aprendentes
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
UIE	<i>Institute of Education</i>
UIL	<i>Institute for Lifelong Learning</i>
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Ciência e a cultura
VUCA	<i>Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity</i>

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA .....	1
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA .....	4
1.2.1 Objetivo geral .....	4
1.2.2 Objetivos específicos.....	4
1.3 JUSTIFICATIVA .....	6
1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA .....	8
<b>2 METODOLOGIA.....</b>	<b>9</b>
2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	9
2.2 SUJEITOS DA PESQUISA.....	10
2.3 COLETA DE DADOS.....	11
2.4 APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS .....	12
2.5 ASPECTOS ÉTICOS .....	15
<b>3 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>16</b>
3.1 APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA .....	16
3.1.1 Origem e evolução do conceito de aprendizagem ao longo da vida .....	18
3.2 PILARES DA APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA .....	22
3.3 APRENDIZAGEM: DA FORMAL, INFORMAL E NÃO FORMAL À SUPERACÃO DE DEFICITS DE APRENDIZAGEM.....	23
3.3.1 Aprendizagem .....	23
3.3.2 Aprendizagem formal.....	24
3.3.3 Aprendizagem não formal .....	24
3.3.4 Aprendizagem informal.....	25
3.4 APRENDIZAGEM EMPREENDEDORA.....	30
3.5 EMPREENDER AOS 50 ANOS .....	32

3.5.1 Empreendedorismo: contexto geral-histórico .....	32
3.5.2 Empreendedorismo a partir dos 50 anos .....	34
3.6 COMPETÊNCIAS E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS .....	37
3.6.1 Competências .....	37
3.6.2 Competências Empreendedoras .....	40
3.6.3 Relação entre aprendizagem ao longo da vida e competências .....	43
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>46</b>
4.1 OS SUJEITOS DA PESQUISA E SUAS HISTÓRIAS DE APRENDIZAGEM E EMPREENDEDORISMO .....	46
4.1.1 Apresentação da Empreendedora 1 – E1.....	46
4.1.2 Apresentação da Empreendedora 2 – E2.....	48
4.1.3 Apresentação da Empreendedora 3 – E3.....	49
4.1.4 Apresentação do Empreendedor 4 – E4 .....	50
4.1.5 Apresentação da Empreendedora 5 – E5.....	51
4.1.6 Reflexões gerais sobre os empreendedores.....	52
4.2 PRÁTICAS DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA QUE FAVORECEM AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA CONTINUAR EMPREENDENDO ACIMA DE 50 ANOS NA SOCIEDADE PARAIBANA CONTEMPORÂNEA.....	53
4.3 SEGUIR EMPREENDENDO AOS 50 ANOS NO CONTEXTO DA PÓS-PANDEMIA .....	59
4.4 COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA EMPREENDER APÓS OS 50 ANOS NA PERSPECTIVA DA APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA .....	61
4.5 ROTEIRO DE BOAS PRÁTICAS PARA FUTUROS EMPREENDEDORES.....	63
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>68</b>
5.1 SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS.....	70
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>71</b>
<b>APÊNDICE 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTA .....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXO 1 - TERMO DE SIGILO E CONFIDENCIALIDADE.....</b>	<b>81</b>

<b>ANEXO 2 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO(A) .....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXO 3 – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.....</b>	<b>83</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Este capítulo está organizado em quatro seções: (1) Contextualização do tema e problema de pesquisa; (2) Objetivos da pesquisa; (3) Justificativa; e, (4) Estrutura do trabalho. A finalidade destas seções é facilitar o leitor(a) a compreensão do contexto do tema e problema de pesquisa.

### 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Em um contexto global em que forças múltiplas e complexas operam para transformar a sociedade das mais variadas formas, o que se percebe é uma transição do mundo VUCA, cuja tradução livre significa “volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade”, conceito criado pelo *Army War College* dos Estados Unidos no final dos anos 1980 para descrever o mundo pós-Guerra Fria, para um mundo BANI que em português é entendido como frágil, ansioso, não linear e incompreensível (SIBINELLI, 2020).

Schlochauer (2021) destaca que estamos vivendo duas revoluções, quais sejam: (1) a mudança do mundo do trabalho, onde estamos passando pela quarta revolução industrial que colocou a transformação digital em pauta no dia a dia das organizações e; (2) a mudança no mundo educacional, onde vivemos a revolução do conhecimento que altera o modelo convencional de educação bancário, em que o professor percebe o aluno como um banco, no qual meramente deposita o conhecimento (FREIRE, 2013). Na revolução do conhecimento a função educacional agora é auxiliar o aprendente a conviver em um contexto de “excesso de informação”. Ainda para Schlochauer (2021), ambas as revoluções se interligam e exigem mudanças no processo de desenvolvimento da sociedade, principalmente com o aparecimento da pandemia da COVID-19.

Noticiários do mundo inteiro, em meados de dezembro de 2019, informavam ao mundo que a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre um surto de uma doença respiratória que surgiu em Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China.

Devido à rápida transmissibilidade do vírus até então desconhecido e os graves danos causados em vários países e regiões do mundo, em março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia. A classificação de pandemia, segundo a OMS, não se deu exclusivamente pela sua gravidade, mas pelo rápido contágio que a doença e a velocidade de propagação em larga escala geográfica (SALLES, 2021).

Na tentativa de evitar o avanço da doença, medidas de controle sanitário foram iniciadas em todas as regiões do Brasil. Segundo Salles (2021), medidas como distanciamento social, fechamento de escolas e universidades, suspensão de eventos coletivos, com a finalidade de evitar qualquer tipo de aglomeração, o intuito era fazer com que as pessoas permanecessem em suas casas saindo apenas o essencial. Dessa forma a população brasileira precisou encontrar formas para se adaptarem e com isso passaram a utilizar as tecnologias como fonte de administração da situação.

De acordo com Rodrigues e Guimarães Júnior (2021), a pandemia da COVID-19 instaurou uma onda de incerteza na sociedade no que tange a economia brasileira, visto que a pandemia provocou uma brusca interrupção das atividades econômicas, gerando uma forte retração da economia, chegando a ser superior aos números da crise internacional ocorrida entre 2007 e 2009.

Em um contexto pandêmico, a necessidade do distanciamento social foi algo inevitável refrear a disseminação da doença no mundo. Em razão dessa atitude a economia sofreu drasticamente e, como consequência, só no ano de 2020 (auge da pandemia no mundo) tivemos, no Brasil, uma elevada taxa de desemprego, de cerca de 14,1% (IBGE, 2020). Para enfrentar a crise apostar no empreendedorismo foi a saída para inúmeras pessoas no país.

De acordo com dados do Ministério da Economia (2020), o Brasil registrou um recorde no número de novas empresas abertas no ano de 2020, encerrando o ano com cerca de 20 milhões de negócios ativos, o que representa um aumento de 6% em comparação ao ano de 2019.

À medida que a taxa de desemprego aumentou, novos empreendedores surgiram em meio à crise que o mundo enfrenta. Diante desse cenário, de acordo com matéria da UOL NEGÓCIOS (2021)<sup>1</sup>, diferentes perfis de pessoas começaram a perceber a importância de empreender para garantir maior qualidade de vida.

No contexto de desemprego no Brasil, a idade foi um dos fatores determinantes para as empresas demitirem seus funcionários entre final de 2019 e início de 2020. Com isso, cerca de 400 mil pessoas com mais de 50 anos perderam seus empregos no país (UOL NEGÓCIOS, 2021)<sup>1</sup>.

Diante do cenário de desemprego, o público acima de 50 anos encontrou o momento certo para empreender; alguns em busca realizar seus sonhos e ser dono de seu próprio negócio

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://meunegocio.uol.com.br/blog/empreender-acima-dos-50-anos-e-possivel-ter-sucesso-nesse-caminho/>. Acesso em: 28 de fev. de 2022.

e outros por necessidade, devido ao desemprego e à dificuldade de recolocação profissional mediante a retração do mercado devido à pandemia.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou o fim da pandemia da COVID-19 no dia 05 de maio de 2023. “A decisão foi tomada pelo diretor-geral da OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus, após receber a recomendação do Comitê de Emergência encarregado de analisar periodicamente o cenário da doença”. A OMS saliente que o fim da emergência sanitária não pode ser considerada o fim da COVID-19, o que o diretor da organização destaca é que agora os países precisam realizar o manejo da COVID-19 juntamente com as demais doenças de caráter infecciosas <sup>2</sup>.

Sitoe (2006) afirma que, ao longo dos últimos anos, as discussões sobre formação, emprego e desemprego têm ocupado um lugar de destaque na agenda internacional, em particular na União Europeia. Nesse sentido é notório que estamos sempre passando por momentos de aprendizagem ao longo da vida, aprendendo em todos os contextos escola, faculdade, trabalho, interações sociais no mundo em geral.

A aprendizagem ao longo da vida, também chamado de educação continuada, é um conceito bastante utilizado atualmente no meio pessoal e profissional. Para Alheit e Dausien (2006), o conceito de aprendizagem ao longo da vida ainda não possui uma definição concreta, mas é evidente que nós aprendemos durante toda a nossa vida, desde nossos primeiros passos, nossas primeiras palavras até talvez o final de nossos dias. Para os autores, estamos sempre aprendendo por meio de experiências adversas e com isso, ganhando novas competências.

Ainda de acordo com Alheit e Dausien (2006), aprender é um ato quase tão inconsciente quanto o modo de respirar. Aprender é algo inerente às pessoas, e à medida que aprendemos desenvolvemos competências. De tal forma, Bittencourt (2005) salienta que o desenvolvimento de competências possibilita que as práticas organizacionais sejam executadas em prol de uma gestão mais efetiva e propiciando uma estratégia competitiva, o que leva pessoas, empreendedores e organizações a adquirirem vantagem competitiva.

O que se percebe é que em um cenário de nova economia, novas demandas e consequentemente novas realidades, as relações de mercado foram alteradas e o perfil dos empreendedores que precisam atender esse público tornou-se cada vez mais complexo e confuso. A necessidade de se adquirir novas competências tanto em aspectos técnicos quanto comportamentais se torna fundamental para essas pessoas e, conforme mencionam Melo, Leão

---

<sup>2</sup> Disponível em: < <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>>. Acesso em 20/08/2023.

e Júnior (2006) citando Drucker (2002), "a sociedade do conhecimento, demanda um indivíduo universalmente instruído", ou seja, aquele que se concentra em absorver o conhecimento, em conjunto com a ciência do presente e a as inspirações do futuro.

Nesse sentido, percebe-se nos últimos anos que a discussão sobre competências, competências empreendedoras e aprendizagem ao longo da vida tem entrado em pauta no mercado, mesmo que de forma "tímida". Ainda tratando sobre competências, cabe salientar que estas podem ser relacionadas a duas dimensões: individual, onde estaria incluída a dimensão gerencial; e, organizacional, com uma dimensão estratégica (RUAS *et al.*, 2005).

Diante do exposto, a pesquisa teve como base de investigação, empreendedores paraibanos que se adaptaram à realidade do contexto do mundo na pós-pandemia da COVID-19, e que permanecem empreendendo no estado da Paraíba. Dessa forma a pergunta problema é: **quais práticas de aprendizagem ao longo da vida estão sendo desenvolvidas pelo(a)s empreendedor(a)s paraibano(a)s acima de 50 anos para desenvolver as competências necessárias para seguir empreendendo na pós-pandemia da COVID-19?**

## 1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

Tendo como objetivo responder o problema de pesquisa exposto, foram estabelecidos os objetivos detalhados a seguir:

### 1.2.1 Objetivo geral

Compreender as práticas de aprendizagem ao longo da vida que estão sendo desenvolvidas pelo(a)s empreendedor(a)s paraibano(a)s acima de 50 anos para gerar as competências necessárias para seguir empreendendo na pós-pandemia da COVID-19.

### 1.2.2 Objetivos específicos

Visando atender o objetivo geral da pesquisa, os objetivos específicos são:

- Elaborar mapeamento de práticas de aprendizagem ao longo da vida que favorecem as competências necessárias para continuar empreendendo acima de 50 anos na sociedade paraibana contemporânea;
- Identificar os eventos de aprendizagem ao longo da vida narrados pelos empreendedores com as competências empreendedoras, demonstrando as competências necessárias para seguir empreendendo na pós-pandemia da COVID-19.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

O presente trabalho se justifica no campo teórico (acadêmico), por trazer dados que podem contribuir para professores/as, gestores/as e pesquisadores/as que buscam informações sobre como se dá a aquisição de competências por parte dos empreendedores por meio de aprendizagem ao longo da vida, apresentando conhecimentos sobre um segmento etário bastante específico e pouco estudado: o público acima de 50 anos. A razão para essa escolha etária se deu ainda no momento da “ideação” da pesquisa, pois me deparei com uma escassez de publicações acadêmicas no Brasil que tivessem foco no público-alvo analisado e na relação direta dos temas alvos. A maior parte das informações e dados encontrados foi obtida por meios de portais de internet no Brasil e no exterior.

Sob o aspecto socioeconômico, os resultados adquiridos na pesquisa dão a possibilidade da criação de um aumento na discussão nas organizações e na academia com mais profundidade sobre o tema Aprendizagem ao Longo da Vida como fonte de aquisição de competências para iniciar ou seguir empreendendo. Os resultados obtidos trazem contribuições que podem subsidiar as políticas que criam a formação de micro e pequenos empreendedores no Brasil. Ademais, que, a discussão sobre aprendizagem ao longo da vida vem tomando representatividade e importância na sociedade brasileira e internacional nos últimos 20 anos (2002-2022), com estudos como dos pesquisadores: Conrado Schlochauer, Maria Isabel da Silva Leme, Adriana Valéria Santos Diniz (Brasil-Espanha) e, especialmente, Peter Alheit e Bettina Dausien, que pesquisavam sobre o assunto há algum tempo na Alemanha.

Desde um ponto de vista pessoal, a pesquisadora encontrou sentido na própria trajetória acadêmica e profissional, uma vez que, por ser profissional da área de Gestão de Pessoas e trabalhando especificamente com Recrutamento e Seleção por mais de 13 anos, percebeu-se um “preconceito” no que tange às recolocações dos profissionais acima de 50 anos, apesar de todas vastas experiências, competências e formações que em muitos casos fazem “*fit*” com a vaga em aspectos de técnicos e comportamentais.

Por fim, cabe registrar que sendo o PPGOA - Programa de Pós-Graduação em Gestão das Organizações Aprendentes, um mestrado profissional, ou seja, tendo como premissa básica agregar valor para o mercado e a academia, esta pesquisa apresenta de forma objetiva as estratégias de aprendizagem adquiridas ao longo da vida por partes dos empreendedores paraibanos que se adaptaram à realidade do contexto da pandemia e pós-pandemia da COVID-19, e permanecem empreendendo no estado da Paraíba. Visto que, a pandemia foi um cenário

em que transformou a realidade de negócios e do mundo em um contexto geral e necessitou de adequações e ajustes para permanecer em funcionamento.

#### 1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA

Esta pesquisa está dividida em cinco capítulos.

O primeiro capítulo é a parte introdutória da pesquisa, apresentando o tema da dissertação, sua relevância, justificativa nos eixos teóricos, práticos e social, além de apresentar o problema de pesquisa e seus objetivos.

No segundo capítulo são apresentados os aspectos metodológicos percorridos para construção desta dissertação.

O terceiro capítulo é composto pelo referencial teórico da pesquisa, que serviu de base para análise e interpretação dos dados, contendo os seguintes temas: aprendizagem ao longo da vida, contexto da aprendizagem ao longo da vida no Brasil, pilares da aprendizagem ao longo da vida, aprendizagem: da formal, informal e não formal à superação de déficits de aprendizagem, competências e competências empreendedoras, empreender aos 50 anos.

No quarto capítulo da dissertação está a apresentação dos dados coletados e análise dos resultados, que foram baseados pelo referencial teórico desta pesquisa.

E o quinto capítulo foi destinado às considerações finais e apresentação das limitações de pesquisa.

## 2 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta a metodologia de pesquisa adotada pela autora, de forma a demonstrar as etapas do processo de pesquisa para facilitar a compreensão e entendimento de como se decorreu a pesquisa.

### 2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Essa pesquisa no tocante à sua abordagem é uma pesquisa caracterizada como qualitativa, pois prevê uma análise e interpretação de dados dos aspectos mais profundos da complexidade do comportamento humano a partir de um quadro de referência. Nesse sentido, Lakatos e Marconi (2005) afirmam que a pesquisa qualitativa fornece análises mais detalhadas sobre a amostra investigada, compreendendo hábitos, atitudes e tendências de ações e/ou comportamentos.

“[...] se ocupa do nível subjetivo e relacional da realidade social e é tratado por meio da história, do universo, dos significados, dos motivos, das crenças, dos valores e das atitudes dos atores sociais”. (MINAYO; TAQUETTE, 2015, p. 418).

Para Godoy (1995), a pesquisa qualitativa ocupa um lugar reconhecido entre as várias possibilidades de se estudar e se aprofundar nos fenômenos que envolvem os seres humanos e suas intrincadas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes. Um ponto de ressalva destacado por Minayo (2002) é que a pesquisa qualitativa em Ciências Sociais responde a perguntas singulares e particulares, pois preocupa-se com um nível de realidade que não pode ser quantificado, uma vez identificado na amostra analisada os significados, motivos, expectativas, crenças, valores e atitudes. Com isso, geram-se análises e reflexões mais profundas das relações, dos processos e dos fenômenos que não poderiam ser analisados por meio de pesquisa quantitativa.

Quanto aos seus objetivos, esta pesquisa é caracterizada como descritiva, porque apresentar as características de população ou fenômeno estudado e ainda pode estabelecer relações entre as variáveis (BARBOSA *et al.*, 2012). Corroborando com a compreensão sobre o tema Gil (2002), afirma que:

“Entre as pesquisas descritivas, salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc. Outras pesquisas deste tipo são as que se propõem a estudar o nível de atendimento dos órgãos públicos de uma comunidade, as condições de habitação de seus habitantes, o índice de criminalidade que aí se registra etc. São incluídas neste grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população. Também são pesquisas descritivas aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis, como, por exemplo, as pesquisas eleitorais que indicam a relação entre preferência político-partidária e nível de rendimentos ou de escolaridade. (GIL, 2002, p.42).

No mesmo sentido Gerhardt e Silveira (2009) reforçam que o caráter descritivo de uma pesquisa se dá porque as características desse tipo de estudo exigem do pesquisador uma série de informações a respeito do que se deseja pesquisar almejando apresentar fatores e fenômenos de uma determinada realidade.

## 2.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Para a constatação empírica e considerando a natureza qualitativa, não foram adotados na escolha da amostra critérios quantitativos. Dessa forma, foi selecionado para estudo, em função de suas especificidades: 5 (cinco) empreendedores paraibanos acima de 50 anos que residentes e possuem negócios na cidade de João Pessoa/PB. E que, durante o período pandêmico (março de 2020 a dezembro de 2021 - período de maior impacto da pandemia no Brasil), que já empreendiam e permaneceram empreendendo.

Conforme já mencionado anteriormente foram entrevistados 5 (cinco) empreendedores paraibanos acima de 50 anos, residentes e proprietários de negócios em João Pessoa/PB, mais especificamente: 4 (quatro) empreendedoras do sexo feminino; e 1 (um) empreendedor do sexo masculino. Atuantes nos segmentos de atuação: artesanato, cafeteria, *coworking* e *self storage*, consultoria técnica, loja de conveniência e uma fábrica de produtos alimentícios. Observou-se que as 4 (quatro) empreendedoras do sexo feminino todas possuem formação em ensino superior, tendo 2 (duas) empreendedoras mais de um curso de graduação e 3 (três) entrevistadas possuem Especialização na área de Gestão, Negócios ou afins. Ressalta-se que as 4 (quatro) empreendedoras do sexo feminino tiveram o Sebrae PB como fonte de suporte direito em suas trajetórias empreendedoras, sendo duas empreendedoras, ex-colaboradoras da entidade, e 2 (duas) empreendedoras reconhecidas com o Prêmio Sebrae Mulher de Negócios.

Conforme destacado na justificativa, a escolha desse tema deu-se devido à sua complexidade, sua relevância e pela existência de incertezas no atual contexto socioeconômico, assim como no meio acadêmico, o que indica a necessidade de maior exploração do tema.

A localização dos sujeitos da pesquisa (empreendedores) ocorreu de forma “aleatória” e a localização dos entrevistados se deu por meio do uso de diferentes estratégias: intermédio de divulgação da pesquisa na principal rede social da pesquisadora (*Instagram*) com a finalidade de encontrar pessoas que pudessem responder a pesquisa, auxílio de colegas de trabalho, mestrado, do âmbito privado da pesquisadora que indicaram antecipadamente nomes de pessoas para participarem da pesquisa.

O SEBRAE PB também foi contatado, porém não foi possível acessar seu banco de dados ou obter informações junto à entidade em razão da necessidade de observar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com “objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural” (BRASIL, 2018). Apesar da dificuldade em conseguir pessoas para serem entrevistadas, consideramos que obtivemos um resultado satisfatório para a realização da pesquisa.

### 2.3 COLETA DE DADOS

A técnica de coleta de dados da pesquisa deu-se por meio de História Oral. Isso porque, dada a finalidade de atender aos objetivos geral e específicos da pesquisa, a coleta de dados ocorreu entre os meses de novembro de 2021 e maio de 2023, tendo esse intervalo entre as entrevistas ocorrido, em razão das dificuldades de localizar os sujeitos.

Foram realizadas 2 (duas) entrevistas de forma presencial no estabelecimento comercial de duas empreendedoras, com agendamento previamente realizado. E 3 (três) entrevistas foram realizadas de forma remota por meio da ferramenta de videoconferência *Google Meet*, tendo os áudios de ambas as entrevistas gravadas.

Destaca-se que, nas duas modalidades de entrevista (presencial e remota/ online), o mesmo roteiro de entrevista foi adotado. Questionário este com questões abertas previamente construídas com base no referencial deste trabalho (apêndice 1), objetivando obter o máximo das vivências de aprendizagem ao longo da vida dos sujeitos da pesquisa, que conforme

andamento das entrevistas sofreram alteração na ordem de questionamento, visando gerar fluidez dos apresentação das histórias narradas pelos sujeitos da pesquisa. O instrumento de coleta de dados (questionário semiestruturado) possuía 4 (quatro) eixos centrais de temas:

- 1ª Apresentação dos sujeitos da pesquisa e suas histórias de aprendizagem e empreendedorismo;
- 2º Buscar conhecer as práticas de aprendizagem ao longo da vida que favorecem as competências necessárias para continuar empreendendo acima de 50 anos na Paraíba;
- 3º Entender quais as práticas seguidas por empreendedoras aos 50 anos no contexto da pós-pandemia;
- 4º Identificar quais as competências necessárias para empreender após os 50 anos na perspectiva da aprendizagem ao longo da vida.

A técnica de coleta de dados, História Oral foi escolhida, pois assim como destaca Marconi e Lakatos (2003) essa é uma técnica de pesquisa, utilizada para gravar não somente as lembranças do passado dos entrevistados, mas também suas reflexões e opiniões sobre o tema investigado durante a entrevista.

## 2.4 APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise de dados é considerada uma etapa de alta relevância em qualquer projeto de pesquisa desenvolvido, pois, conforme destaca Gil (2003), apesar da existência de muitos trabalhos referentes a planejamento e condução de estudos de caso, raros são os que tratam sistematicamente dos procedimentos de análise dos dados.

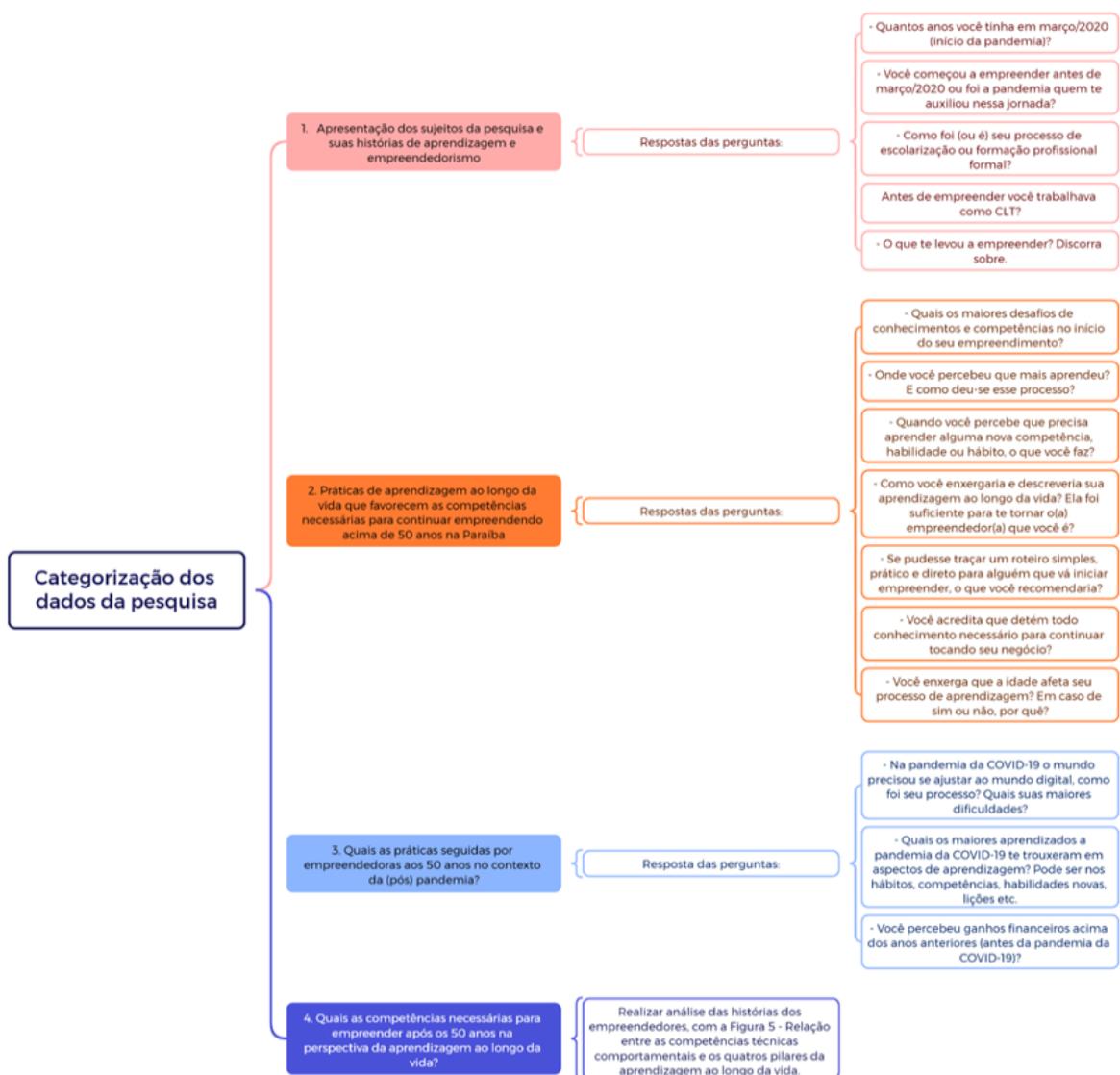
“Análise é a categorização, ordenação, manipulação e sumarização de dados. Seu objetivo é reduzir grandes quantidades de dados brutos passando-os para uma forma interpretável e manuseável de maneira que características de citações, acontecimentos e de pessoas possam ser descritas sucintamente e as relações entre as variáveis estudadas e interpretadas.” (KERLINGER, 1980).

Cooper e Schindler (2003) destacam que, antes de iniciar a análise dos dados propriamente dita, se faz necessário o trabalho de preparação dos dados: edição, codificação e

entrada dos dados. Por meio dessa preparação é possível identificar eventuais erros e omissões que poderiam comprometer a qualidade das análises.

A análise dos dados ocorreu por meio de análise das narrativas, transcrevendo os áudios das gravações no software Microsoft Word, e a posteriori criou categorizações de frases e palavras repetidas ou semelhantes, com intuito de entender a perspectiva do(a) respondente. Ademais, foi construído um mapa mental por meio do software *XMind*, a fim de facilitar a visualização dos dados levantados e sua categorização, facilitando a reflexão e análise da pesquisadora, conforme detalhado o esboço na figura 1, a seguir:

Figura 1 - Categorização de dados da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora (2023)

Tal estratégia foi adotada pela pesquisadora por compreender que, conforme menciona, Buzan (2009), mapa mental é um método de armazenar, organizar e priorizar informações, em geral no papel, utilizando palavras ou imagens, que despertam lembranças e estimulam novas reflexões e/ou ideias.

A análise do conteúdo ocorreu por meio das transcrições das histórias cedidas pelos entrevistados, tendo como objetivo compreender quais as práticas de aprendizagem ao longo da vida foram desenvolvidas pelos empreendedores paraibanos acima de 50 anos para que eles desenvolvessem competências necessárias para seguir empreendendo na pós-pandemia da COVID-19, sendo as interpretações realizadas pela pesquisadora, levando em consideração as histórias de vidas dos sujeitos, suas reflexões, experiências narradas e os significados construídos por eles. Ainda conforme as autoras, citando Portelli (1997, p.25) na análise das entrevistas é pertinente analisar além dos sentimentos, mas também crenças, interpretações e emoções dos sujeitos, devendo o analista se atentar até aos erros e possíveis mentiras dos entrevistados.

Com a finalidade de mapear as práticas de aprendizagem ao longo da vida que favorecem as competências necessárias para continuar empreendendo acima de 50 anos e assim relacionar os eventos de aprendizagem ao longo da vida narrados pelos empreendedores com as competências empreendedoras, demonstrando as competências necessárias para seguir empreendendo na pós-pandemia da COVID-19, foi utilizada a base teórica da pesquisa, que consta de forma mais específica no capítulo 3 deste trabalho.

Na apresentação dos resultados foram utilizados alguns destaques visuais em negrito para evidenciar as principais palavras, os trechos e a emoção apresentada pelos entrevistados, para assim corroborar com as interpretações e análises dos dados apresentados.

O capítulo 4 apresentará os resultados e análise respeitando as seguintes fases: (1) Critérios de análise inicial; (2) Processos de aprendizagens ao longo da vida e carreira; (3) Contexto da trajetória de vida, aprendizados, competências e suas correlações; (4) Limitações, superações e sugestões de caminhos a percorrer; (5) Impactos dos aprendizados ao longo da vida, competências e demais contextos nos resultados.

## 2.5 ASPECTOS ÉTICOS

Este trabalho dissertativo foi submetido à apreciação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro de Ciências da Saúde (CEP/CCS) da UFPB, tendo sua aprovação registrada sob o número do parecer: 5.723.012, com o objetivo de atender às Normas e Diretrizes Regulamentadoras da Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (BRASIL, 2012), por meio da Resolução 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde.

No tocante a preservar a privacidade e a confidencialidade dos sujeitos envolvidos na pesquisa, a pesquisadora responsável assegura que os dados coletados foram utilizados apenas para fins científicos. A fim de reduzir o risco de vazamento de informações, o levantamento, a decodificação e o tratamento dos dados foram realizados exclusivamente pela pesquisadora dessa dissertação. No momento da entrevista, foi entregue aos sujeitos analisados o Termo de Sigilo e Confidencialidade da Pesquisa (anexo 1), contendo informações relevantes da pesquisa e o número da autorização da pesquisa concedido pelo CEP.

Os sujeitos do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido(a) (anexo 2), antes do início das entrevistas, visto que foi por meio desses documentos que os entrevistados autorizaram as gravações das entrevistas, tal como o uso e manuseio dos dados para fins acadêmicos da pesquisadora.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a fundamentação teórica que subsidia esta pesquisa e está dividido em cinco seções: (1) Apresentar os conceitos gerais de aprendizagem ao longo da vida, passando pela origem até sua usabilidade no Brasil; (2) Expor os Pilares da aprendizagem ao longo da vida; (3) Explicar os diferentes tipos de aprendizagem: da formal, informal e não formal até a superação de déficits de aprendizagem; (4) Conceituar o que são competências e competências empreendedoras; e por fim (5) Explicar o conceito de empreendedorismo desde a perspectiva histórico-geral e empreender aos 50 anos, visto que são os sujeitos público alvo desta pesquisa.

#### 3.1 APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Nos primeiros anos do século XXI, devido às diversas transformações da sociedade, a capacidade de aprender de forma intencional ou não de uma pessoa ou até da sociedade global em geral, passou a ser vista como um importante instrumento de desenvolvimento. Schlochauer (2012), afirma que um caso prático, se deu com a alteração de nome do *Institute of Education* (UIE) da Unesco no ano de 2006, passando a se chamar de *Institute of Lifelong Learning* (UIL). A globalização e o uso das TICs (tecnologias de informação e comunicação) criaram uma maior amplificação, geração e disseminação de conhecimento ao redor do mundo, motivando assim, novos processos e ciclos de aprendizagem e aprendizado de novas ferramentas, habilidades e afins, influenciando até mesmo na forma de pensar das pessoas ao redor do mundo (SCHLOCHAUER, 2012).

No ano de 2020 a UNESCO realizou um webinar para unir parceiros especialistas com a finalidade de debater sobre os desafios da inclusão na educação em tempos de crise. Na ocasião, foi também lançado o relatório sobre aprendizagem de adultos GRALE 4, por meio do qual foi feito um apelo urgente para a revisão das políticas a partir das evidências e para uma maior participação e investimento no setor de educação, com vistas à realização da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

O debate virtual também marcará o lançamento da versão em português da quarta edição do GRALE, pela Representação da UNESCO no Brasil. Com o tema “não deixar ninguém para trás: participação, equidade e inclusão”, o Relatório é um convite

aos países para realizarem mudanças importantes para alcançar as metas de desenvolvimento sustentável até 2030 (UNESCO, 2020).

De acordo com Schlochauer (2012), "as mudanças ocorridas na sociedade impactam as iniciativas de fomento à educação e a aprendizagem de adultos". Já para a Unesco (2010), nos últimos 40 anos a sociedade vem demandando uma nova reflexão no tocante às práticas dos processos de aprendizagem.

Neste sentido, o conceito de aprendizagem ao longo da vida tem como marco histórico as aceleradas transformações sociais, culturais, políticas, educacionais, econômicas, científicas e tecnológicas, ocorridas a partir da década dos 1960. Nessa época três organizações internacionais Conselho da Europa, Organização das Nações Unidas para Ciência e a cultura (UNESCO) e a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) lançaram as bases para a construção de uma visão que se transformaria em um novo paradigma na educação ao redor do mundo (SCHLOCHAUER, 2021).

Entre os paradigmas educacionais que inundam a história da educação, a "educação ao longo da vida" ocupa um lugar especial. Procura alcançar, nas suas diversas variantes, uma grande riqueza e uma grande variedade de objetivos e abraça um vasto leque de causas. As suas razões vão desde a simples correção da política educativa e social a inspirações inovadoras, largamente abrangentes e até revolucionárias; os seus objetivos sociais vão desde o radical-igualitário ao conservador e preservador da ordem vigente; os seus grupos-alvos englobam os jovens e os idosos, os trabalhadores e os reformados; os seus modelos estruturais vão desde uma rede de programas liberais de educação de adultos a sistemas de formação profissional para quadros baseados ou ligados ao trabalho (o atual sector de "aprendizagem empresarial") e a modelos que abarcam toda a educação e formação" (KALLEN, 1996, p.16).

É notório nos argumentos de Kallen (1996) que o principal objetivo das iniciativas de aprendizagem de adultos não era de prepará-los para o desempenho do trabalho, as iniciativas mencionadas tinham "interesses" de cunho político, pelo fato de trabalhar aspectos culturais e sociais (KALLEN, 1996), deixando aos novos trabalhadores o acesso à cultura e ao conhecimento. Essa por sua vez, seria a única ligação com a vida profissional dos indivíduos adultos, devido à capacidade que os trabalhadores têm de defenderem os seus interesses laborais (SITOE, 2006).

### 3.1.1 Origem e evolução do conceito de aprendizagem ao longo da vida

De acordo com Ireland (2009, p.51), a educação é um processo que acompanha as pessoas por toda a vida, visto que desde “Platão na Grécia e Confúcio na China, cerca de 500 a.c., há referências à importância da educação e aprendizagem ao longo da vida como processos que permitem aos seres humanos realizar e praticar a sua própria natureza”. Conforme menciona o autor, Confúcio retratava a vida como um processo constante de busca e crescimento individual e desenvolvimento ao longo da vida, onde ensinar e aprender é intrínseco aos seres humanos.

Para Fear (2001, p. 162 – livre tradução), “a aprendizagem envolve ter algum sentido, algum conhecimento de sua experiência acumulada, para que se possa iniciar uma mudança”.

Já aprendizagem, para Alheit e Dausien (2006), “é um processo tão natural ao ser humano quanto o próprio ato de respirar”. A aprendizagem é um processo que ocorre em todos os movimentos ocorridos ao longo da vida, uma manifestação contínua que acompanha o ser humano desde a sua gestação até o fim da vida (NUNES e SILVEIRA, 2015).

Vygotsky (2000) em sua Teoria sócio-histórica, defendia a ideia de que desenvolvimento humano se dá por meio das interações sociais que o indivíduo mantém no decorrer de sua vida. Ou seja, o desenvolvimento cognitivo não pode ser entendido sem referência ao contexto social, histórico e cultural em que ocorre. Nesse sentido, Nunes e Silveira (2015), entendem que a aprendizagem está relacionada ao desenvolvimento da sociedade na qual o indivíduo aprendiz está inserido.

O termo aprendizagem ao longo da vida tem seus pilares teóricos no início do século XX, tendo como marco a obra de John Dewey - *Democracia e Educação* (1916/2007), a qual destaca que a educação não tem a função de preparar a pessoa para a vida, mas essencialmente a preparar e a moldar como um modo de vida. A educação é ligada à experiência, com foco no processo de aprendizagem por meio da construção de vivências. Nesse sentido, desempenha uma função social e dá ao aprendiz direção e crescimento (SANTOS *et al.*, 2021).

[...] as fórmulas de aprendizagem ao longo da vida do pós-guerra, tal como o demonstra o artigo de Denis Kallen (1996), estiveram longe de conhecer um sucesso. A ideia de aprendizagem nasce no século XIX, com o surgimento dos primeiros movimentos que advogaram e promoveram a educação de adultos em ambientes não escolares, através de programas para a nova classe trabalhadora industrial” (SITOE, 2006, p.285).

De acordo com Schlochauer (2021), as discussões sobre aprendizagem ao longo da vida se desenvolveram no contexto pós Segunda Guerra Mundial, com ênfase no final da década de 1960, período em que surgiram muitos debates e reflexões que impactaram diretamente o conceito de aprendizagem ao longo da vida.

Na década de 1970, o relatório “*Learning to Be*”, da Comissão Internacional para o Desenvolvimento da Educação, na ocasião presidida por Edgar Faure (Faure, 1972), deu um importante passo para ações futuras no campo da educação ao longo da vida. KALLEN (1996, p.19). A filosofia contida no relatório é demonstrada a seguir:

Consistiu em grande medida no trabalho do seu brilhante presidente, apresentando, a sua marca inequívoca, embora se apoiasse também no trabalho prévio da UNESCO. Tinham sido organizadas algumas conferências internacionais importantes, sobre educação de adultos (ao. Elseneur, já em 1949 e Montreal, em 1960), que haviam lançado as bases conceituais e preparado o terreno para uma política nova e abrangente que pudesse inspirar e orientar todo o programa educativo da UNESCO, permitindo-lhe ao mesmo tempo estabelecer uma ligação orgânica com as suas atividades científicas, culturais e sociopolíticas (KALLEN (1996, p.19).

O conceito de aprendizagem ao longo da vida foi sofrendo discussões em meados dos anos de 1970, conforme podemos observar no Quadro 1 – abaixo. Ressalta-se que até os dias atuais o conceito sobre aprendizagem ao longo da vida ainda não é concreto.

Quadro 1 - Organizações e suas publicações que contribuíram na construção do conceito de aprendizagem ao longo da vida em meados dos anos 1970

ORGANIZAÇÃO	TÍTULO DA PUBLICAÇÃO	ANO PUBLICAÇÃO	CONCEITO APRESENTADO
Conselho da Europa	<i>Permanent Education</i>	1970	Educação Permanente
UNESCO	<i>An Introduction do lifelong learning</i>	1970	Educação ao Longo da Vida
	<i>Learning to be</i>	1972	
OCDE	<i>Recurrent education</i>	1973	Educação ou Ensino Recorrente

Fonte: Schlochauer (2012), p. 31 com adaptações da autora.

A aprendizagem ao longo de toda a vida emerge como o “melhor convite à irrupção das cidades como comunidades de aprendizagem, espaçosas praças de cidadãos em comunicação”,

eliminando todas as barreiras de resistência e limitações, tal como amplia a promoção das pessoas em sociedade. Para Azevedo (2007), a missão da educação é contribuir para que cada ser humano aprenda a viver com os outros, tornando-se cidadão, pleno de direitos e de deveres, membro de uma comunidade e da sociedade.

Para Coles e Werquin (2005), aprendizagem ao longo da vida é entendida como um conjunto de todas as atividades formais e/ou não formais de educação realizadas ao longo da vida por uma pessoa, que tem como objetivo aumentar seu repertório de conhecimento, as habilidades, as competências, independente das razões, visto que elas podem ser pessoais, profissionais e/ou sociais.

Para Alheit e Dausien (2006), a expressão “aprendizagem e formação ao longo da vida” indica uma medida quantitativa, mas também qualitativa. Os autores afirmam, ainda, o seguinte:

Em primeiro lugar, uma medida de tempo, uma expressão quantitativa ou uma duração que é a do tempo de uma vida humana. Em uma primeira abordagem, isso pode parecer trivial, porém a dimensão do tempo (“aprender requer tempo”) e a ordem na qual se encadeiam os fenômenos (“uma coisa depois da outra”, “o que não se aprende em pequeno, não se aprende jamais”) desempenham sempre um papel importante nos processos de aprendizagem e de formação. De resto, a impressão de trivialidade desaparece quando se trata de definir a maneira pela qual esse aspecto da temporalidade é conceitualizado (ALHEIT e DAUSIEN, 2006, p.179).

Os autores acima mencionados evidenciam que o tempo no processo de aprendizagem não deve ser obrigatoriamente tratado como em perspectiva do curso integral da vida. Uma significativa parcela das teorias da aprendizagem explica que a aprendizagem está diretamente ligada a mudanças comportamentais.

Schlochauer (2012) conceitua que, para que exista aprendizado ao longo da vida é necessária uma integração de rotina, precisando colocá-la em um ambiente de descoberta e prazer.

### *3.1.1.1 Contexto da aprendizagem ao longo da vida no Brasil*

Para Ireland (2019), há uma tendência que acaba reduzindo o conceito de aprendizagem ao longo da vida ao processo de escolarização ou aos processos formais de educação. Sobre essa afirmativa, o autor argumenta que:

Ao se falar sobre a educação no Brasil e na América Latina há uma tendência de reduzir o conceito de educação à escolarização e, conseqüentemente, ao formular políticas de educação considerar que essa tarefa cabe única e somente aos departamentos, secretarias e ministérios de educação. Há uma tendência também de considerar que é possível isolar e enclausurar a educação em instituições que concretizam o divórcio entre educação e vida. A Educação se torna uma ação que acontece essencialmente no espaço institucional. Essa estreiteza da nossa compreensão da educação vem sendo profundamente questionada pela centralidade e pelo poder que o conhecimento vem ganhando no mundo inteiro, não como um fenômeno restrito ao processo escolar ou a instituições educacionais, mas como um fenômeno presente em todas as áreas de nossa vida – econômica, social e cultural. Esse conhecimento é produzido e divulgado em diversos espaços: o que se convencionou chamar de educação formal, educação não formal e educação informal. A importância do conhecimento vem questionando cada vez mais os espaços em que esse processo de educação se realiza. A educação, no sentido amplo, inclui não somente as atividades escolares, mas também a formação e aprendizagem. É uma concepção que extrapola em muito a estrutura educacional e se expressa em todas as políticas públicas (IRELAND, 2019, p.48).

De acordo com Paiva (2003), no Brasil o início do foco na educação de adultos, deu-se na segunda república, demonstrando assim o papel da política nos programas de educação. Corroborando com esse argumento Schlochauer (2012) menciona que ainda no período da república o Brasil iniciou o processo de valorização da educação de jovens e adultos, com base nos mais variados motivos, por exemplo, o desenvolvimento industrial e interesses políticos, visto que com a ampliação da alfabetização a base de eleitores aumentaria. Entretanto, além dos fatores mencionados, a escrita e leitura assumiram um papel de "gerador" de habilidades para os trabalhadores, sendo algo muito valorizado pelos empregadores, sendo a partir de então a educação considerada instrumento de ascensão social.

### 3.2 PILARES DA APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Silva (2008) afirma que o relatório para a Unesco da Comissão Internacional de Educação para o século XXI aponta orientações para a educação, no tocante ao desenvolvimento dos países, em “busca pela paz e a superação de problemas gerados” num mundo globalizado e que demanda adaptações constantes.

Sabe-se que os pilares da educação da UNESCO foram elaborados em meados de 1999 por Jacques Delors e publicado no relatório: “Educação: um tesouro a descobrir”, define os aprendizados considerados fundamentais para que as crianças e adultos desenvolvam-se cognitivamente e socialmente.

Nesse relatório foram descritos os 4 (quatro) Pilares da Educação, objetivando demonstrar como a educação engloba muito mais do que o senso comum imagina. Os pilares foram pensados de forma que se apresentam em ordem de importância, mas sempre mantendo a alta qualidade e focando em criar e adequar-se para as novas gerações.

A aprendizagem ao longo da vida baseia-se em quatro pilares fundamentais: (1) aprender a conhecer, (2) aprender a fazer, (3) aprender a conviver e (4) aprender a ser (DELORS, 2010), conforme a Figura 1 - 4 pilares da aprendizagem.

Figura 2 - Quatro Pilares da Aprendizagem



**Fonte:** Os quatro pilares da educação<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Disponível em: <<https://inovareducacaodeexcelencia.com/blog/os-quatro-pilares-da-educacao>>. Acesso em: 21 de mar. 2022.

1. **Aprender a conhecer** - Dá-se quando tornamos prazeroso o ato de compreender, descobrir ou construir o conhecimento. É o interesse nas informações, libertação da ignorância, combinando uma cultura geral, suficientemente ampla, com a possibilidade de estudar, em profundidade, um número reduzido de assuntos, ou seja: aprender a aprender, para se beneficiar das oportunidades oferecidas pela educação ao longo da vida. Aprender a conhecer exercita a atenção, a memória e o pensamento (DELORS, 2010).
2. **Aprender a fazer** - É ir além do conhecimento teórico e entrar no setor prático. A definição de Delors (2010) afirma que é necessário adquirir não só uma qualificação profissional, mas, de uma maneira mais abrangente, a competência que torna a pessoa apta a enfrentar numerosas situações e a trabalhar em equipe. Acrescenta:

“Além disso, aprender a fazer no âmbito das diversas experiências sociais ou de trabalho, oferecidas aos jovens e adolescentes, seja espontaneamente na sequência do contexto local ou nacional, seja formalmente, graças ao desenvolvimento do ensino alternado com o trabalho” (DELORS, 2010. p.31).

3. **Aprender a conviver** - Somos seres sociáveis e precisamos do outro para aprender e desenvolver novas competências, habilidades e nesse tocante aprender a compreender o próximo, desenvolver uma percepção, estar pronto para gerenciar crises e participar de projetos comuns (DELORS, 2010).
4. **Aprender a ser** - Desenvolver o pensamento crítico, autônomo, incitar a criatividade e elevar o crescimento de conhecimentos, além de ter em mente um sentido ético e estético perante a sociedade. Isto é aprender a ser (DELORS, 2010).

### 3.3 APRENDIZAGEM: DA FORMAL, INFORMAL E NÃO FORMAL À SUPERACÃO DE DEFICITS DE APRENDIZAGEM

#### 3.3.1 Aprendizagem

A aprendizagem proporciona uma construção ativa, bem como a integração de conceitos, gerando a oportunidade para a reflexão. Os problemas propostos não são demasiadamente estruturados, o que acarreta certo domínio da tarefa. Por essa perspectiva é avaliado tanto o processo quanto o resultado, a inclusão conceitual aplicada aos conhecimentos

e habilidades, o desempenho estendido, e ainda promove a autoavaliação da autonomia na aprendizagem (SOSTER, 2011).

Se é sabido que, se aprende de todas as formas, a todo momento e que para se aprender é obrigatório que a aprendizagem não ocorra somente na escola, universidades e instituições formais de ensino, conforme menciona Melo e Tavares (2019), temos que ela pode ser compreendida de três formas: (1) aprendizagem formal, (2) aprendizagem não-formal e, (3) aprendizagem informal. O detalhamento dessa classificação será descrito a seguir.

### **3.3.2 Aprendizagem formal**

Os processos formais de aprendizagem desempenham um importante papel na aprendizagem dos indivíduos e normalmente estão associados a uma instituição de ensino que organiza, coordena, executa e regulamenta cursos, treinamentos e capacitações diversas, tendo como exemplo básico: escolas, universidades e escolas de similares (ANTONELLO, FLACH, 2010).

De acordo com Melo e Tavares (2019), “a aprendizagem formal, é caracterizada como um conjunto de modelos e práticas de educação diretamente relacionada às escolas ou institutos de formação”.

Compreende-se, portanto, que, a aprendizagem formal é estruturada e orientada por currículos, com base em funções ou níveis fixados pela organização. Exemplo básico de ensino formal são os cursos de graduação, mestrado, doutorados, ensino médio e qualquer outro que seja orientado por um currículo ou programa pedagógico.

### **3.3.3 Aprendizagem não formal**

A aprendizagem não-formal, é entendida segundo Melo e Tavares (2019), como o conjunto de atividades educacionais organizadas fora do sistema formal de educação, separadamente ou como uma atividade com objetivos específicos.

A aprendizagem não-formal ocorre por meio de interação no cotidiano dos indivíduos aprendentes, nos momentos em que interagimos com as pessoas e o mundo que nos cercam. Nesse modelo o aprendizado se dá através de ações coletivas do cotidiano, porque tais ações tem como objetivo preparar o ser humano para a civilidade.

Segundo Tozetto, Romaniw e Morais (2011), a aprendizagem não formal acontece forma do sistema formal de ensino, servindo para complementar tal prática. A aprendizagem não-formal tende a ser processo organizado, no entanto os resultados de aprendizagem não são avaliados formalmente. O objetivo da aprendizagem não formal é resgatar valores elementares dos indivíduos aprendentes, com a finalidade de torná-los protagonistas de suas próprias vidas, oferecendo práticas de profissionalização, reforço escolar, aspectos socioculturais e afins.

### 3.3.4 Aprendizagem informal

Lira (2021) citando Eraut (2004) afirma que a aprendizagem informal é aquela que mais se aproxima dos meios de instrução informais do que dos formais, ou seja, a aprendizagem informal acontece quando os objetivos finais da aprendizagem são igualmente informais. A aprendizagem informal, portanto, é entendida como implícita, propositada, situacional, não estruturada e sem o facilitador de conhecimento (professor).

Alguns autores como Hager (2012, *apud* Reatto, 2017) definem quem é possível compreender as práticas de aprendizagem informal como toda experiência de aprendizagem que não possui um currículo específico, e que não conta com o papel de professores responsáveis pela explanação de um determinado conteúdo.

Para Mansell e Tremblay (2015), muito da geração e aquisição de conhecimento de uma individuo acontece fora do ambiente formal de ensino, onde as possibilidades de aprendizagem surgem como consequência de experiências vividas por um sujeito, sendo ampliadas com o desenvolvimento das mídias digitais.

“E as redes sociais e outras tecnologias virtuais habitam este universo que já faz parte de nossas vidas, ganhando seu espaço à medida que seu sucesso se espalha pelo mundo. A disseminação das redes sociais na forma de interação social vem ganhando mais e mais adeptos a cada dia, pela facilidade que as ferramentas tecnológicas destes ambientes virtuais oferecem desde o cadastro inicial, a configuração do usuário e telas de apresentação, adição de novos amigos, novos aplicativos, entretenimento dentre outros[...]” (WERHMULLER E SILVEIRA, p.6, 2012).

Evidencia-se que as redes sociais vêm ganhando cada vez mais popularidade e adeptos, e assumem uma função informal, pois vêm criando espaços colaborativos de compartilhamento

de informações e de construção coletiva do conhecimento gerado por meio das diversas formas de interações pela internet.

#### *3.3.4.1 A aprendizagem ao longo da vida e o contexto de escolarização no Brasil*

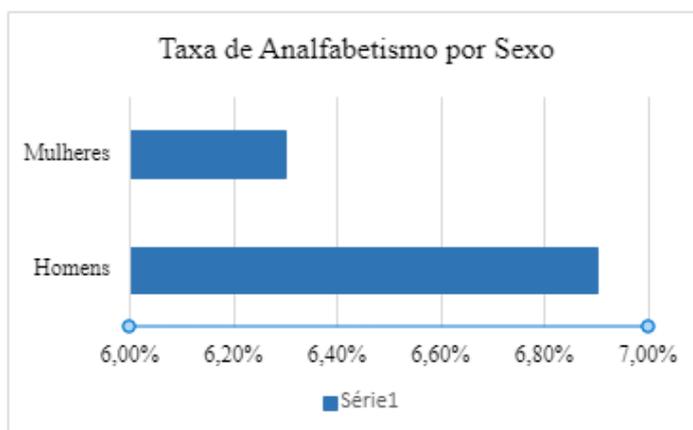
No processo de aprendizagem ao longo da vida, parte-se da premissa de que cada indivíduo possui experiência e sua história de vida, carregada de valores e aspirações pessoais. Logo, é necessário considerar que estes são influenciados por fatores internos e externos. Desta forma, é correto afirmar que o indivíduo adulto é produto de sua maturação e de sua contínua interação com o mundo (MEZZOMO, 2010).

Diante de um mundo que vive a revolução do conhecimento, com excesso de informação, redes sociais e uma “overdose” de notícias instantâneas, nota-se que, alguns indivíduos adultos apresentam algum grau déficit de escolarização ou dificuldade de aprendizagem, o que em algumas circunstâncias acaba comprometendo o desempenho profissional de uma pessoa.

O contexto de educação básica e superior no Brasil é marcado, historicamente, por um déficit de escolarização. Com efeito, de acordo com a pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2019, a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade no Brasil, foi estimada em 6,6% (11 milhões de analfabetos), esse dado representa uma queda de 0,2% (pouco mais de 200 mil pessoas) em comparação ao ano de 2018, sendo a região nordeste a que possui a maior taxa de analfabetismo (13,9%), um número muito superior ao da região sul e sudeste do país (ambas com 3,3%). Já na região Norte a taxa foi de 7,6 % e no Centro-Oeste do país foi de 4,9%.

Trazendo a perspectiva de maiores dados demográficos sobre a taxa de analfabetismo no Brasil, os gráficos 1 (Taxa de Analfabetismo por sexo) e gráfico 2 (Taxa de Analfabetismo por cor/raça).

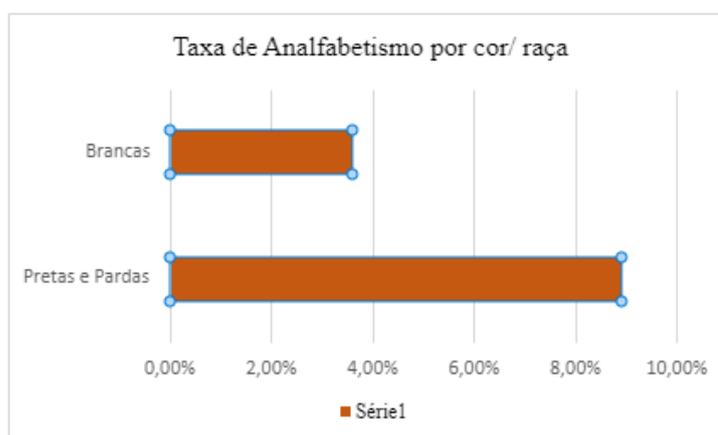
Gráfico 1 - Taxa de Analfabetismo por sexo



Fonte: Pirâmide Etária, IBGE, 2019. Elaborado pela autora.

No gráfico acima, fica acentuado o quanto ao passar dos anos as mulheres tiveram mais tempo de estudos em comparação com os homens. Conforme menciona Melo (2019), o ano de 1991 foi um marco temporal para as mulheres no mercado de trabalho pela primeira vez, justificado pelo nível de escolaridade feminina que superou a masculina.

Gráfico 2 - Taxa de Analfabetismo por cor/ raça



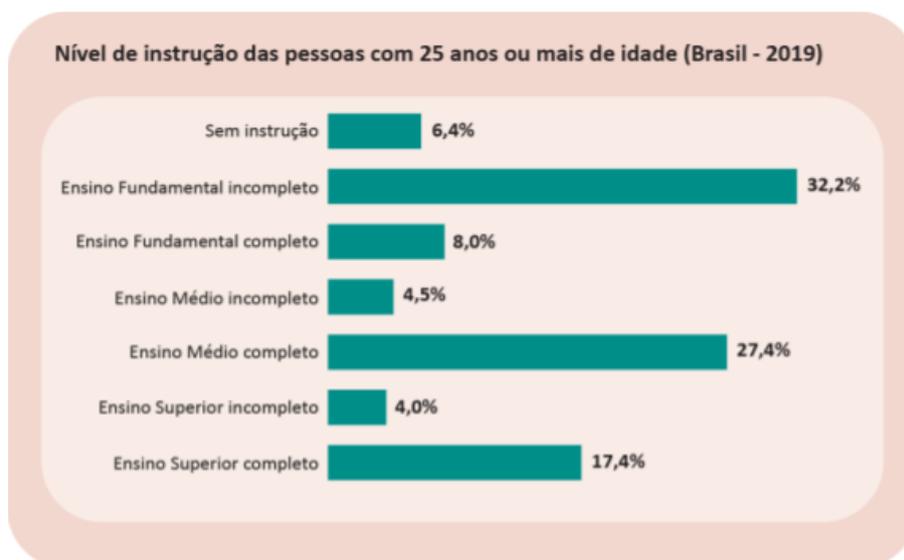
Fonte: Pirâmide Etária, IBGE, (2019). Elaborado pela autora.

O número de pretos e pardos, que compõem a população negra do país, é maior que o dobro da proporção de brancos, mas apesar desse dado, às pessoas pretas e/ou pardas ainda apresentam numa amostragem geral um maior nível de analfabetismo do que as pessoas brancas permanecem.

De acordo com o IBGE (2019), a proporção de pessoas com 25 anos ou mais de idade (48,8%) finalizaram no ano de 2019 a educação básica obrigatória, sendo assim, concluindo minimamente o ensino médio.

Ainda de segundo o IBGE (2019), neste mesmo ano (2019), no Brasil 46,6% da população de 25 anos ou mais de idade mantinha seus níveis de instrução até o ensino fundamental completo ou equivalente; e 27,4% desse público estavam cursando o ensino médio completo ou equivalente; e por fim, 17,4%, no nível de ensino superior completo, conforme observa-se na figura 3 a seguir:

Figura 3 - Nível de instrução das pessoas com 25 anos ou mais de idade



**Fonte:** IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2012-2019.

E quando falamos de educação superior no Brasil, de acordo com dados divulgados pelo Inep (2022), esta manteve a tendência de crescimento nos números de matriculados, ingressantes e concluintes, no ano 2020. Mesmo o mundo vivenciando o pandêmico da COVID-19, houve a manutenção e relativa alta dessas estatísticas.

Em 2020, foram registradas mais de 8,6 milhões de matrículas pelo Censo da Educação Superior, sendo 1,2 milhão de concluintes (INEP, 2022).

Apesar dos avanços das políticas educacionais, o quadro demonstrado é preocupante e alerta para os déficits de escolarização ainda existentes, o que incide diretamente nos processos de aprendizagem formal, não formal e informal, no Brasil. Há de se considerar, ainda, os efeitos dos possíveis déficits de aprendizagem dos sujeitos adultos. Evidencia-se que qualquer que seja o déficit de aprendizagem, poderá haver um prejuízo na aquisição de conhecimento, desenvolvimento acadêmico de um aprendente, sua vida profissional e até níveis sociais de interações (dependendo do grau), no entanto, é necessário que seja realizado um diagnóstico

adequado por profissionais habilidades, e que eles possam criar probabilidades de uma melhora no quadro desses aprendentes.

Mezzomo (2010) afirma que, na teoria de Piaget, o desenvolvimento do ser humano tem uma relação de subordinação à hereditariedade, assim como à uma adaptação que abrange etapas que surgem no nascimento e evoluem até o mais elevado grau de maturidade e estabilidade do indivíduo.

Para Piaget (1998), o processo de desenvolvimento e evolução da inteligência humana consiste em uma tentativa de entender e explicar “o mundo”. Assim, a inteligência é um mecanismo de adequação do organismo dos indivíduos em determinadas situações, o que abrange a contínua construção de novas estruturas mentais que podem desenvolver o potencial de suas possibilidades e limitações.

Diante de um mundo que vive a revolução do conhecimento, com excesso de informação, redes sociais e uma “overdose” de notícias instantâneas, nota-se que, alguns indivíduos adultos apresentam algum grau de déficit de escolarização ou dificuldade de aprendizagem, o que em algumas circunstâncias acaba comprometendo o desempenho profissional de uma pessoa.

No Brasil, os transtornos de aprendizagem atingem em média pelo menos 5% das crianças matriculadas em escolas, o que segundo o Censo Escolar da Educação Básica (INEP, 2022) é equivalente a pelo menos 1,5 milhão de estudantes que apresentam algum grau de transtorno global de desenvolvimento, altas habilidades (superdotação) ou até algum tipo de deficiência. Geralmente, é ambiente escolar que os transtornos de aprendizagem são percebidos pelos professores, ao notarem dificuldades pontuais de seus alunos.

De acordo com o DSM-5 (Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais 5), o transtorno específico da aprendizagem, é diagnosticado mediante apresentação de déficits específicos na capacidade individual de notar ou processar informações com eficiência e precisão. Na maioria dos casos o transtorno de aprendizagem manifesta-se, inicialmente nos primeiros anos de atividades escolares formais de uma pessoa, tendo como características dificuldades persistentes e prejudiciais nas habilidades básicas acadêmicas de leitura, escrita ou habilidades matemáticas. Assim, o sujeito apresenta um desempenho individual nas habilidades acadêmicas abaixo da média global para a idade, ou necessita de altos esforços para se ter níveis de desempenho aceitáveis.

Um ponto de ressalva ainda de acordo com DSM-5 o transtorno específico da aprendizagem não se restringe exclusivamente a pessoas que apresentam desempenho abaixo

da média espera, mas também pode ocorrer em pessoas que apresentam altas habilidades intelectuais (superdotação manifesta-se apenas quando as demandas de aprendizagem ou procedimentos de avaliação impõem barreiras que não podem ser vencidas pela inteligência inata ou por estratégias compensatórias. “Para todas as pessoas, o transtorno específico da aprendizagem pode acarretar prejuízos duradouros em atividades que dependam das habilidades, inclusive no desempenho profissional” (DSM-5, p.33, 2014).

Em relação aos casos de déficit de aprendizagem moderado, temos por exemplo a dislexia, que segundo Lopes (2005) acomete cerca de 10 a 15% da população mundial. Nos casos de déficit de aprendizagem severo, configura-se quadro de síndrome ou deficiência intelectual, que mesmo leve (no caso da deficiência), acaba prejudicando de forma significativa o desempenho e o aprendizado acadêmico de um indivíduo. Ressalta-se que as síndromes são um conjunto de características no aspecto global do indivíduo, podendo ou não estar associadas ao nível intelectual de uma pessoa.

Segundo o DSM IV-TR aproximadamente 40% da população mundial apresenta déficit de aprendizagem devido a transtornos de aprendizagem, que gera um número significativo de evasão escolar e baixa-estima nestes indivíduos, que mesmo inteligentes intelectualmente apresentam dificuldade para aprender e desenvolver leitura, escrita e cálculos. No caso do transtorno de leitura, conhecido como dislexia, a área do cérebro que não é ativada é lobo occipital, responsável por receber estímulos visuais provenientes da retina, onde ocorre a identificação da letra (SARDINHA, 2016).

Evidencia-se que qualquer que seja o déficit de aprendizagem, haverá um prejuízo na aquisição de conhecimento, desenvolvimento acadêmico de um aprendiz, sua vida profissional e até nível sociais de interações (dependendo do grau). No entanto, é necessário que seja realizado um diagnóstico adequado por profissionais habilitados, capazes de criar probabilidades de uma melhora no quadro desses aprendizes.

#### 3.4 APRENDIZAGEM EMPREENDEDORA

A aprendizagem empreendedora, é um tema amplamente estudado pela ótica de vários enfoques, tais como: networking, cognitiva e experiencial (ZAMPIER, TAKAHASHI, 2011).

A abordagem experiencial é baseada no modelo de aprendizagem de Kolb (1984), que sugere que a aprendizagem é um processo pelo qual os conceitos são derivados e continuamente modificados pela experiência e pela reflexão do empreendedor. O foco da abordagem cognitiva é de que a aprendizagem empreendedora é um processo mental de aquisição, estoque e uso do conhecimento empreendedor em longo prazo. Esse processo é afetado por fatores emocionais, motivacionais, de atitude e de personalidade, como motivação, determinação e confiança. Já para a abordagem de networking, as habilidades e os conhecimentos dos empreendedores de MPE's são adquiridos por meio de suas redes de relacionamento, incluindo clientes, fornecedores, bancos, educação universitária, profissionais de outras empresas, parentes, amigos e mentores. (ZAMPIER, TAKAHASHI, 2011, p. 580).

A citação acima, salienta como as atividades (ações) empreendedoras estão diretamente ligadas as ações de aprendizagem empreendedora, sabemos que a aprendizagem em seu amplo conceito, proporciona uma construção ativa, o sujeito integra conceitos, com oportunidades e processos reflexivos (ZAMPIER, TAKAHASHI, 2011).

De acordo com Andrade e Olave (2015), a aprendizagem empreendedora consiste em um processo de transformação de conhecimento. Os autores ainda destacam que, o processo de aprendizagem de pequenos empreendedores, acontecem à medida que suas experiências pessoais e profissionais são as principais fontes de “criação e transformação de conhecimentos”.

Para Rae e Carswell (2000) *apud* Zampier, Takahashi (2011), a aprendizagem empreendedora é um processo social contínuo de aprendizagem individual em que as pessoas aprendem com suas próprias experiências e com as experiências de outras pessoas, ou seja, aprendem por meio de interações sociais.

Moraes e Hoeltgebaum (2003) *apud* Zampier, Takahashi (2011), elaborou um modelo de modelo para investigação e análise do processo de aprendizagem empreendedora, que está exposto no quadro 2, que demonstra como cada empreendedor deve respeitar e considerar o ciclo de vida da sua organização em seu processo de aprendizagem.

Quadro 2 - Modelo para investigação e análise do processo de aprendizagem empreendedora

ETAPAS DE APRENDIZAGEM DO EMPREENDEDOR(A)	ASPECTOS EXPLORADOS EM CADA ETAPA
Aprendizagem para o empreender	Como o empreendedor adquiriu as habilidades que lhe possibilitaram tornar-se um empreendedor, ou seja, abrir seu próprio negócio.
Aprendizagem gerencial	Como o empreendedor aprendeu a gerenciar o seu próprio negócio.
Aprendizagem estratégica	Como o empreendedor adquiriu conhecimentos, habilidades e atitudes que lhe possibilitaram agir estrategicamente no seu negócio.

Fonte: Moraes e Hoeltgebaum (2003) *apud* Zampier, Takahashi (2011).

O modelo exposto demonstra como a cada fase do negócio, o empreendedor irá precisar mobilizar recursos, insumos e conhecimentos para acompanhar cada etapa do negócio. Corroborando com o argumento de Meneghatti, Clemente *et al.* (2020), a jornada de aprendizagem aproxima-se de diferentes maneiras, mudando conforme o contexto e necessidade, inclusive da área de atuação de cada negócio.

### 3.5 EMPREENDER AOS 50 ANOS

#### 3.5.1 Empreendedorismo: contexto geral-histórico

Autores como Murphy, Liao e Welsch (2006) defendem a ideia de que com a queda de Roma (por volta de 476 d.C.) e até meados do século XVIII, praticamente não houve uma crescente geração de riqueza no mundo. Contudo, foi por intermédio do empreendedorismo, que o cenário mudou, especialmente no mundo ocidental. Nesse mesmo sentido, destacam Verga e Silva (2014), que ao longo do tempo, o pensamento empreendedor foi evoluindo gradativamente, tendo o devido destaque e atenção que alcançou atualmente.

O termo empreendedor (*entrepreneur*) tem origem francesa e foi mencionado pela primeira vez por volta dos anos 1437, cuja definição mais comum usada na época era “*celui qui entreprend quelque chose*”, e quer dizer aquele que se compromete com algo (LANDSTRÖN, 2005, p. 08).

Franco e Gouveia (2013) destacam que é preciso ter certo cuidado em relação às definições, principalmente em áreas novas como é o caso do empreendedorismo, pois são

sempre dúbias e imprecisas, visto que não existe uma definição universal para o termo (HISRICH & PETERS, 2009; BARON & SHANE, 2007).

Observando pela perspectiva histórica de forma geral, pode-se notar que os empreendedores sempre existiram e contribuíram para o desenvolvimento da sociedade em que atuaram, tornando a visão em relação aos mesmos, cada vez mais positiva (BARON e SHANE (2007) *apud* FRANCO e GOUVEIA, 2013, p.2).

Para Zampier e Takahashi (2011), o empreendedorismo como campo de pesquisa acadêmica vem sendo estudado por diversas áreas das ciências humanas e sociais, como a economia, a psicologia, a sociologia e a administração.

Para o GEM (2008), empreendedorismo é qualquer tentativa, por parte de uma pessoa, ou grupo de pessoas, a fim de criar um negócio ou novo empreendimento, como, por exemplo, uma atividade autônoma, uma nova empresa de produtos e/ou prestação de serviço dos mais variados tipos.

A contribuição do empreendedor ao desenvolvimento econômico ocorre fundamentalmente pela inovação que introduz e pela concorrência no mercado. A inovação de produtos e de processos de produção está no coração da competitividade de um país, conforme destacou Porter (1992). A concorrência leva ao aumento da eficiência econômica (Nickel, Nicolitsas, & Dryden, 1997). A evidência empírica recente mostra que a atividade empreendedora tem efeito positivo sobre o crescimento econômico nos países ricos e efeito negativo nos países pobres (Stel, Carree, & Thurik, 2005). Todavia, a base de dados do estudo de Stel et al. (2005) refere-se a 36 países ou observações, o que limita a validade dos resultados obtidos (BARROS e PEREIRA, 2008, p.977).

Autores como Aghion e Howitt (2005) afirmam que o empreendedorismo pode ser diferente, variando de acordo com o estágio de desenvolvimento do país.

Já Barros e Pereira (2008) salientam que, com o maior número de empresas surgindo no mercado, nota-se uma crescente produtividade e busca por inovação no país.

Uma conclusão empírica do modelo é que a entrada tem efeito positivo maior sobre o crescimento em setores ou países que estão mais perto da fronteira tecnológica, mas efeito positivo menor em setores ou países que estejam bem abaixo da fronteira, como é o caso do Brasil (BARROS e PEREIRA, 2008, p.987).

O empreendedorismo é o “acordar” do indivíduo para o aproveitamento integral de suas potencialidades racionais e intuitivas, além de ser o caminho para concretização do sonho de ser dono do próprio negócio e seu próprio chefe. Empreender é a junção do autoconhecimento já adquirido, com o eterno ciclo de aprendizado ao longo da vida, desde que a pessoa (empreendedor) esteja aberta ao novo (BAGGIO e BAGGIO, 2014).

De acordo com Vasconcelos (2014) fazendo alusão ao pensamento de Danhou (2002), não se pode estudar empreendedorismo de forma simplista ou reducionista, haja vista que, existem elementos de complexidade nesse “sistema”, sendo necessário considerar aspectos históricos, culturais, políticos e sociais. Sendo assim, impossível separar o ser empreendedor da sua própria realização, isto é, conforme sustenta a teoria de Vygotsky (2000), o desenvolvimento humano se dá por meio das interações sociais que o indivíduo mantém no decorrer de sua vida. De tal forma, não se pode falar de empreendedorismo sem entender o contexto no qual o indivíduo empreendedor está inserido.

### **3.5.2 Empreendedorismo a partir dos 50 anos**

Baggio e Baggio (2014) destacam que muitos pesquisadores afirmam que os brasileiros são vistos por natureza como potenciais empreendedores. É algo intrínseco à cultura do povo brasileiro o ato de empreender. Para empreender segundo os autores só é necessário um estímulo, assim “como uma flor precisa do sol e um pouco de água para brotar na primavera”, em afirmação analógica. Para eles, o Brasil não explorou todo potencial de seu povo. O empreendedorismo é visto como uma das “maiores riquezas naturais do mundo, que é o potencial empreendedor dos brasileiros”. O Brasil é atualmente um dos países onde poderia haver uma grande explosão empreendedora, mencionando que o relatório GEM (2005) colocava o país na 15ª posição do ranking de empreendedorismo por oportunidade de mercado e em 4º lugar no mundo por necessidade.

Cabe destacar que não foram encontrados na literatura acadêmica textos focados no empreendedorismo na faixa etária iniciada nos 50 anos. O campo aqui relatado trata de aspectos práticos (mercadológico) e recortes que abordam por similaridade, tais como “empreender na terceira idade, cujo público possui mais de 65 anos”.

O empreendedor apresenta um papel particular, isto é, ele diferencia a função empreendedora e a função capitalista. Para Macedo & Boava (2008, p. 7) a Escola Neoclássica de Economia – representada por Alfred Marshall, caracterizava o

empreendedor como um indivíduo que assumia riscos, portanto Schumpeter foi quem construiu as principais bases econômicas do empreendedorismo (BAGGIO e BAGGIO, 2014, p.28).

O portal *We Age* (2019) lançou um artigo que afirma que uma pessoa que atinge a idade de 40-50 anos, pode sentir-se muito velha para ser empreendedora. Mas, a reflexão a se fazer é: existe idade certa para empreender? A resposta lógica é não, visto que o empreendedorismo não vem com nenhuma restrição de idade, cor, gênero ou qualquer outro fator determinante.

Segundo notícias do Meu Negócio UOL (2021), empreender é um ato de realizar metas e objetivos que podem trazer diferentes benefícios. E o público de empreendedores acima dos 50 anos, quando decide empreender, busca aumentar sua qualidade de vida, tal como romper com a barreira da inserção no mercado de trabalho, uma vez que a nossa sociedade tem um problema em inserir, reconhecer, valorizar e respeitar pessoas acima de 50 anos.

De acordo com a National Skills Network (2019), pesquisadores ao redor do mundo afirmam que os empreendedores que iniciaram seu próprio negócio quando estavam no meio de suas carreiras profissionais, tiveram uma tendência maior de sucesso em comparação com os jovens que iniciaram logo após a faculdade (livre tradução da pesquisadora, como adequações de contexto, 2022)<sup>4</sup>.

De acordo com um estudo da Fundação Kauffman, que entrevistou 652 CEOs e chefes de desenvolvimento de produtos nascidos nos EUA, “A idade média e média dos fundadores de tecnologia nascidos nos EUA era de 39 anos quando começaram suas empresas. Duas vezes mais pessoas com mais de 50 anos do que com menos de 25”. Outro estudo do *Founder Institute* descobriu que até aproximadamente a idade de 40 anos, as empresas eram mais propensas a ter sucesso à medida que a idade de seus fundadores aumentava, mas essa melhora se estabilizou aos 40. Uma pesquisa indica que uma pessoa de 55 e até 65 anos tem mais potencial de inovação do que uma pessoa de 25 anos. (SHAH, N. In: ARKENEIA, tradução livre da pesquisadora, 2022.)

Em oposição ao que ocorre no Brasil, o portal Bismark (2022), nos EUA a maior taxa de empreendedorismo está entre a faixa etária de pessoas com 55 a 64 anos. Já no Brasil, dados do Sebrae (2021) apontam que a idade média do empreendedor é de 44,7 anos.

---

<sup>4</sup> Disponível em: <[https://arkenea-com.translate.google/blog/entrepreneurs-above-50/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=pt&\\_x\\_tr\\_hl=pt-BR&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://arkenea-com.translate.google/blog/entrepreneurs-above-50/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-BR&_x_tr_pto=sc)>. Acesso em: 10 de mar. 2022

No entanto, o Sebrae (2021) destaca que em pesquisa realizada pelo GEM, os empreendedores jovens no Brasil dobraram de 2009 até 2019. Atualmente, o Brasil possui cerca de 24 milhões de brasileiros na faixa etária de 18 e 24 anos, e 8 milhões já possuem o seu próprio negócio. Conforme esse mesmo levantamento, quase metade dos empreendedores brasileiros (49%) têm entre 25 e 44 anos.

Especialistas do Sebrae (2021) apontaram três principais motivos para esse número:

- **Por produtividade** - Visto que não é apenas o ambiente jovem e descontraído que tem levado a empresa a uma alta produtividade. Os colaboradores são todos contratados em regime celetista (com carteira assinada), mas além do salário fixo, eles também ganham por produtividade, e não há cobrança de horários fixos;
- **Estímulo** - De acordo com Andreyve Melo - Especialista do Sebrae (2021), oferecer um ambiente de trabalho descontraído é importante para o negócio da Skyline e vai muito além de proporcionar conforto à equipe. "Estudos já comprovaram que ambientes de decompressão na empresa estimulam não apenas o bem-estar dos funcionários, mas a criatividade, reduz significativamente o nível de estresse e fortalece a conexão entre as pessoas, fortalecendo o trabalho em equipe. Todos esses aspectos agregam muito na disposição do colaborador, e consequentemente na produtividade da empresa, que no nosso caso, nunca teve problema em bater metas", esclarece Andreyve. Além do bônus por produtividade, a empresa também dispõe de recursos para financiar cursos para seus colaboradores e recentemente passou a disponibilizar plano de saúde para seus funcionários;
- **Mudança de cultura** - Empreendedores que começam a trazer novos conceitos de gestão, que hoje podem até parecer ousados pela maioria dos empresários no Brasil, mas seguramente já são tendência em fortes marcas gigantes como Google, Facebook e LinkedIn.

As pessoas com 50 anos ou mais representam um público maduro que apresenta bastante experiência e, simultaneamente, necessita encontrar significado nessa transição de ciclo da vida. O mundo dos negócios e da inovação parece pertencer exclusivamente aos jovens, no entanto existem milhares de empreendedores brasileiros com mais de 50 anos que são excepcionais nos negócios e na tecnologia. O SEBRAE Nacional afirma (2021) que existem mais de 650 mil idosos atuando como empresários, sendo que 10,8% deles ainda não empreenderam, mas admitem ter vontade.

### 3.6 COMPETÊNCIAS E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS

Essa seção apresenta a definição geral sobre o que é competência, suas características e tipos, pela perspectiva de vários autores. Ademias, apresenta os componentes e dimensões das competências, e as competências empreendedoras.

#### 3.6.1 Competências

De acordo com estudos de Fleury e Fleury (2001), o debate sobre competência entre administradores e psicólogos nos Estados Unidos teve início em 1973, com a publicação do trabalho de McClelland intitulado *Testing for Competence rather than Intelligence*. Em seu estudo, McClelland descreve competência como sendo uma característica implícita a um indivíduo, que está eventualmente relacionada com o desempenho elevado na execução de uma tarefa ou na resolução de uma dada solução. O autor, ainda, realiza uma diferenciação entre aptidão (como sendo algo inerente a pessoa, que pode ser melhorado ao longo do tempo), a habilidade (como a exposição de um talento na prática) e o conhecimento, (como aquilo que os indivíduos precisam saber para executarem uma tarefa).

A competência é uma palavra utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa. Nos últimos anos, o tema entrou para a pauta das discussões acadêmicas e na sociedade, para compreender frentes em aspectos pessoais, ou seja, as competências do indivíduo no contexto das organizações (as *core competences*), assim como as competências de países (sistemas educacionais e formação de competências) (FLEURY E FLEURY, 2001).

Por outro lado, Dutra (2014) faz uma diferenciação entre competência e comportamento, sendo a competência sempre associada a uma entrega da pessoa para a organização e/ou sociedade; já o comportamento não está atrelado a uma entrega.

Posso ter uma pessoa extremamente comprometida com a organização que não consegue lidar com situações de maior complexidade e, portanto, não se desenvolve, ou que se empenha, com afinco, em trabalhos que agregam pouco valor para a organização (DUTRA, 2014, p. 56-57).

Ainda conceituando o que é competência, Silva (2012) afirma que o debate que cerca a noção de competências “é vasto, complexo e por vezes contraditório”.

Lengler e Dalmau (2016) ao citarem Perrenoud (1999), definem competência como sendo, a capacidade de um indivíduo utilizar de forma simultânea, recursos cognitivos, que os possibilitem resolver problemas, conflitos ou auxiliem na tomada de decisão.

De acordo com Rabaglio (2004) *apud* Lengler e Dalmau (2016), o agrupamento do CHA (conhecimento, habilidade e atitude) é a definição do que é competência. O conhecimento por sua vez é a capacidade e saber de uma pessoa, adquirido por meio de experiências escolares (meios formais de ensino) e estando diretamente ligado à competência técnica, mas o autor ressalta que saber não é “necessariamente se colocar em prática”. A habilidade é o saber fazer, ou seja, ao contrário do conhecimento a habilidade requer prática, sendo esta também diretamente ligada à competência técnica. Por fim, a atitude é definida pelo autor, como o querer fazer, mesmo que o indivíduo não possua conhecimento ou habilidade para tal. Tais conceitos são descritos na figura 4, a seguir:

Figura 4 - Competências técnicas e comportamentais



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023), com base em Rabaglio (2004) *apud* Lengler e Dalmau (2016).

Vasconcelos (2014) destaca que, a noção de competências “não é restrita a um conjunto de conhecimentos que o indivíduo possui e nem na execução de alguma prática administrativa”.

Para Brandão, Borges-Andrade e Guimarães (2012), a competência é desenvolvida por meio da aprendizagem, visto que a aprendizagem pode ser descrita como uma longa mudança de comportamento ou capacidade de um indivíduo. Para Le Boterf (1999) *apud* Brandão, Borges-Andrade e Guimarães (2012) a aprendizagem é o processo pelo qual se adquire a competência, enquanto a competência é a uma demonstração daquilo que se aprendeu (FREITAS e BRANDÃO, 2006 *apud* BRANDÃO, BORGES-ANDRADE e GUIMARÃES, 2012).

Segundo Fleury e Fleury (2001), competência é a capacidade de um indivíduo em saber agir de forma responsável e ser reconhecido pelas outras pessoas, tendo a aptidão de transferir conhecimentos, integrar pessoas e/ou processos e integrar recursos e habilidade visando gerar

"valor econômico à organização e valor social para o indivíduo". Para simplificar o entendimento sobre como os verbos expressam sentido neste conceito sobre competência, foi criado o quadro 2, inspirado em Le Boterf, apresentado a seguir:

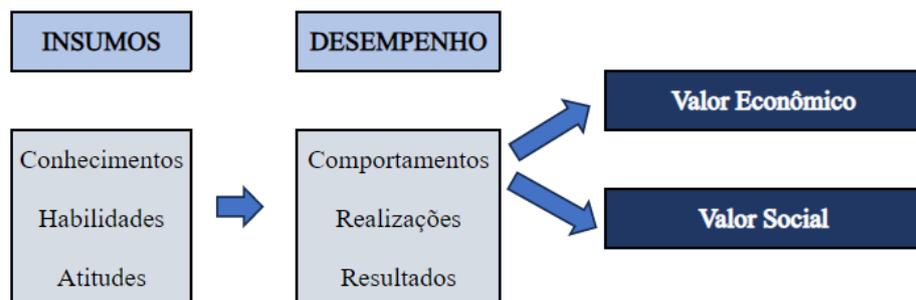
Quadro 3 - Competências para o profissional

Conceito	Definição
Saber agir	Saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher, decidir
Saber mobilizar recursos	Criar sinergia e mobilizar recursos e competências
Saber comunicar	Compreender, trabalhar, transmitir informações, conhecimento
Saber aprender	Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber desenvolver-se
Saber engajar-se e comprometer-se	Saber empreender, assumir riscos. Compreender-se.
Saber assumir responsabilidades	Ser responsável, assumindo riscos e consequências de suas ações e sendo por isso reconhecido.
Ter visão estratégica	Conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

Fonte: Fleury e Fleury (2001), p.188.

É notório no quadro acima, que o conceito de competência está associado à forma como o indivíduo relaciona e mobiliza recursos, com intuito de resolver situações complexas ou eventualidades do trabalho (VASCONCELOS, 2014). A fim de facilitar a compreensão sobre como as competências agregam valor econômico à organização e valor social para o indivíduo, segue a figura 5:

Figura 5 - Componentes da competência humana



Fonte: Fleury e Fleury (2001) e Dutra (2004), com adaptações de Brandão e Borges-Andrade (2007) reelaborado pela autora (2023).

Por sua vez, Suleman (2007) *apud* Swiatkiewicz (2014) destaca que o entendimento sobre competência está relacionando a três dimensões: (1) as competências enquanto um recurso, fazendo uma correlação direta com o saber, ou ainda como capital humano adquirido ao longo da vida por meio de todas as suas vivências e interações formais, não formais e informais acumuladas; (2) as competências aplicadas de formas ativas no contexto do trabalho, por meio do conhecimento e habilidades; e (3) a competência como entendimento social.

Para Brandão e Borges-Andrade (2007), competência possui um conceito complexo e variado, “que pode ser analisado sob diferentes perspectivas”.

### **3.6.2 Competências Empreendedoras**

Quando se trabalha o tema competência, na área de empreendedorismo, se faz necessário conceituá-la. Desta forma, Antonello (2005) *apud* Zampier e Takahashi (2011) definiu competências empreendedoras, como sendo, “um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilitam uma pessoa destacar seus pontos de vista, estratégias e ações na criação de valor (tangíveis ou intangíveis) para a sociedade”.

Dessa forma, Zampier e Takahashi (2011) destacam que o conceito de competência empreendedora está muito mais próximo dos conceitos de competências individuais, do que qualquer outro tipo de competência existente.

Para Vasconcelos (2014, p.51) as competências empreendedoras estão associadas à postura pessoal do indivíduo que empreende com a identificação das oportunidades existentes, sua boa capacidade de se relacionar, com o comprometimento de cunho pessoal e organização, assim como a capacidade de gerenciar. A autora ainda acrescenta que a noção de competência empreendedora surge com a “figura do empreendedor(a)”, pois este é um ser dotado de características únicas, que o faz ser diferente das demais pessoas, e tendo então a competência apresentada por meio de tomadas de decisões em situações tidas como complexas, expondo assim, suas experiências, educação, ensinamentos familiares e aprendizados adquiridos ao longo da vida refletidos.

Zampier e Takahashi (2011) mencionando Cooley (1990), ao fazer uso das classificações das tipologias de competências empreendedoras, afirmam que,

[...] o modelo de competências de McClelland e contém uma lista com 10 competências empreendedoras, a saber: busca de oportunidade e iniciativa; persistência; comprometimento; exigência de qualidade e eficiência; assunção de

riscos calculados; estabelecimento de metas; busca de informações; planejamento e monitoramento sistemáticos; persuasão e rede de contatos; independência e autoconfiança (ZAMPIER, TAKAHASHI, 2011, p. 570-585).

Para Paiva Junior *et al* (2006), as competências empreendedoras são múltiplas e se apresentam de acordo com a situação e necessidade em específico, conforme se demonstra no quadro 3 - dimensões da competência empreendedora e suas definições:

Quadro 4 - Dimensões da competência empreendedora e suas definições

Dimensões da competência	Definições
<b>Competência de Oportunidade</b>	Ação de reconhecimento de uma oportunidade de negócios, seja esta uma nova atividade a ser desenvolvida pela empresa, uma nova maneira de inserção de produtos/serviços já existentes, ou mesmo uma nova empresa.
<b>Competência de Relacionamento</b>	O relacionamento em rede é reconhecido como uma ação fundamental para o desenvolvimento profissional. Ela demanda empreender a capacidade de criação e fortalecimento de uma imagem de confiança, uma boa reputação, compromisso e conduta junto a redes de relacionamentos.
<b>Competências conceituais</b>	Indica que os empreendedores são hábeis observadores tanto das oportunidades do ambiente externo quanto dos aspectos internos da organização. Eles desenvolvem ações velozes e intuitivas. Paralelamente, são capazes de perceber situações por ângulos diferentes e de forma positiva, encontrando alternativas inovadoras.
<b>Competências administrativas</b>	Compreendida como a eficácia em buscar e alocar talentos, recursos físicos, financeiros e tecnológicos eficientemente. Este processo se desdobra nos mecanismos de planejamento, organização, liderança, motivação, delegação e controle.
<b>Competências estratégicas</b>	Relaciona-se às ações de escolha e implementação de estratégias organizacionais e constituem uma área importante do comportamento empreendedor. Refere-se tanto à visualização de panoramas de longo prazo como ao planejamento de objetivos e posicionamentos de médio prazo.
<b>Competências de comprometimento</b>	Estão relacionadas à manutenção da dedicação ao negócio, sobretudo em situações adversas. Isto pode ser ilustrado pela devoção ao trabalho árduo e pelo desejo de alcançar objetivos de longo prazo em detrimento dos ganhos de curto prazo. Podem estar vinculadas a outras motivações como senso de responsabilidade e manutenção de crenças e valores pessoais.
<b>Competências de equilíbrio trabalho/vida</b>	As ações de manutenção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional repercutem significativamente na organização e na vida dos dirigentes na medida em que se adota uma postura “ganha-ganha” onde uma não está em detrimento da outra

Fonte: Paiva Junior *et al* (2006, p.11).

Robbins (2001) afirma que o empreendedorismo tem como característica uma ação por meio da qual os sujeitos procuram chances, organizando as soluções imprescindíveis para abrir seus próprios negócios e assumindo os riscos e recompensas desta ação, de modo a atender às suas aspirações. E, nesse mesmo sentido, Sanches (2018) menciona que o empreendedorismo

ou espírito empreendedor é “um processo pelo qual os indivíduos procuram oportunidades, satisfazendo necessidades e desejos por meio da inovação, sem levar em conta os recursos que controlam no momento”. Ou seja, é uma característica que está diretamente ligada a iniciar um negócio, organizar os recursos necessários (físicos, materiais e intelectuais) e assumir seus respectivos riscos e recompensas (SOUZA, TRINDADE e FREIRE, 2010, p. 45).

De acordo com Dornelas (2007) citado por Vasconcelos (2014), uma pessoa empreendedora possui várias características. São visionários, sabem tomar decisões, têm boa capacidade de explorar oportunidades, tendem a serem otimistas e apaixonados pelo que fazem, sabem assumir riscos, são independentes e criam valor econômico e social para a sociedade.

Algumas propostas de modelos de competências foram desenvolvidas por alguns estudiosos para melhorar a compreensão sobre as atividades necessárias no desempenho das ações empreendedoras.

Vasconcelos (2014), adaptou o quadro de áreas de competências e focos comportamentais de Man e Lau (2000), que categorizam essas áreas conforme exposto no quadro 5, a diante:

Quadro 5 - Áreas de Competências e Focos Comportamentais

Áreas de Competências	Foco Comportamental
Competências de Oportunidades	Competências relacionadas ao reconhecimento de oportunidade de mercados em suas diferentes formas.
Competências de Relacionamento	Competências relacionadas às interações baseadas nos relacionamentos entre indivíduos e indivíduos em grupos.
Competências Conceituais	Competências relacionadas às diferentes habilidades conceituais que estão refletidas no comportamento do empreendedor.
Competências Administrativas	Competências relacionadas com a organização de diferentes recursos internos e externos, recursos humanos, físicos, financeiros e tecnológicos.
Competências Estratégicas	Competências relacionadas à escolha, avaliação e implementação das estratégias da empresa.
Competências de Comprometimento	Competências que demandam habilidades de manter a dedicação do dirigente ao negócio.

**Fonte:** Vasconcelos (2014, p.52) adaptado de Man e Lau (2000).

É notório no quadro anterior, que assim como mencionam Fleury e Fleury (2001), a competência de uma pessoa não é algo fixo e imutável, que se reduz apenas ao conhecimento específico de uma pessoa. Os autores, citando Le Boterf (1995), salientam que a competência de uma pessoa se interliga por três eixos: (1) sua formação formal; (2) suas experiências profissionais; (3) sua história de vida e relações sociais.

Entretanto, de acordo com Godoi e Feuerschütte (2008), as competências humanas podem ser de forma comum associadas ao "desempenho e eficiência", quando entrelaçados aos domínios de conhecimentos oriundos das áreas educacionais e de formação laboral. Para as autoras, essas interpretações são distintas em áreas de diferentes no campo das ciências sociais e humanas, visto que se diferem devidos suas visões e foco sobre o tema.

Na seção a seguir será apresentada a relação entre a aprendizagem ao longo da vida e as competências empreendedoras, por entender que a aprendizagem funciona como meio pelo qual uma pessoa adquire competências. Além disso, será demonstrada a relação direta que existe entre os quatro pilares da aprendizagem ao longo da vida com os elementos fundamentais da competência.

### 3.6.3 Relação entre aprendizagem ao longo da vida e competências

Vasconcelos (2014, p.55) ao realizar uma análise dos vínculos existentes no processo de aprendizagem de um indivíduo com a geração de competências empreendedoras, criou um modelo que contribui com o entendimento sobre a compreensão de como ocorre tal fenômeno, pois considera o “contexto e a experiência como determinantes para a forma de pensar e agir do empreendedor”. O quadro 5 a seguir apresenta o modelo de relação citado anteriormente:

Quadro 6 - Relação entre aprendizagem e competências empreendedoras

CATEGORIAS DE APRENDIZAGEM EMPREENDEDORA	ELEMENTOS DOS PROCESSOS DE APRENDIZAGEM	COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS	RECURSOS MOBILIZADOS	DEFINIÇÃO DAS COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS	AUTORES
<b>Conhecimento Empreendedor</b>	* Reconhecimento de oportunidades; * Lidar com responsabilidade do novo negócio.	* Competências de oportunidades; * Competências administrativas.	* Saberes teóricos; * Saber do meio; * Saberes procedimentais.	* Saber compreender um fenômeno no contexto da atuação profissional e mobilizar os recursos necessários.	* POLITIS (2005); * MAN; LAU (2000); * LE BOTERF (2003)
<b>Experiências da Carreira do Empreendedor</b>	* Experiência de criação de empresas; * Experiência de administração; * Experiência específica do setor.	* Competências administrativas; * Competências de comprometimento.	* Saber-fazer formalizados; * Saber-fazer empíricos; * Saber-fazer relacionais.	* Capacidade para realização de operações mediante experiência prática.	* POLITIS (2005); * MAN; LAU (2000); * LE BOTERF (2003)
<b>Processo de transformação de Aprendizagem Empreendedora</b>	* Resultados de eventos prévios; * Lógica ou racionalidade dominante; * Orientação de carreira.	* Competências conceituais	* Saber teórico; * Saber do meio-saberes procedimentais.	* Capacidade de se adaptar ao contexto profissional	* POLITIS (2005); * MAN; LAU (2000); * LE BOTERF (2003)
<b>Formação Pessoal e Social</b>	* Construção da narrativa da identidade; * Relações familiares; * Identidade como prática; * Tensão entre identidade atual e futura.	* Competências de relacionamento.	* Aptidões/ Qualidades	* Saber relacionar-se entre indivíduos e grupos	* RAE (2004); * MAN; LAU (2000); * LE BOTERF (2003)

<b>Continuação do Quadro 6</b>					
<b>Aprendizagem Contextual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aprendizado por meio de imersão dentro do setor;</li> <li>* Reconhecimento de oportunidade por meio de participação cultural;</li> <li>* Teorias sobre as práticas de ação empreendedora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Competências de oportunidades;</li> <li>* Competências administrativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Saber teórico;</li> <li>* Saber do meio;</li> <li>* Saberes procedimentais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Saber como proceder na atuação profissional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* RAE (2004);</li> <li>* MAN; LAU (2000);</li> <li>* LE BOTERF (2003)</li> </ul>
<b>Empreendimento Negociado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Empreendimento conjunto e parcerias;</li> <li>* Significados compartilhados, estruturas e práticas;</li> <li>* Significados compartilhados, estruturas e práticas;</li> <li>* Mudanças de papéis ao longo do tempo;</li> <li>* Inserção em redes de relacionamentos externos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Competências de relacionamento;</li> <li>* Competências estratégicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aptidões/Qualidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ter rigor, curiosidade e antecipação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* RAE (2004);</li> <li>* MAN; LAU (2000);</li> <li>* LE BOTERF (2003)</li> </ul>

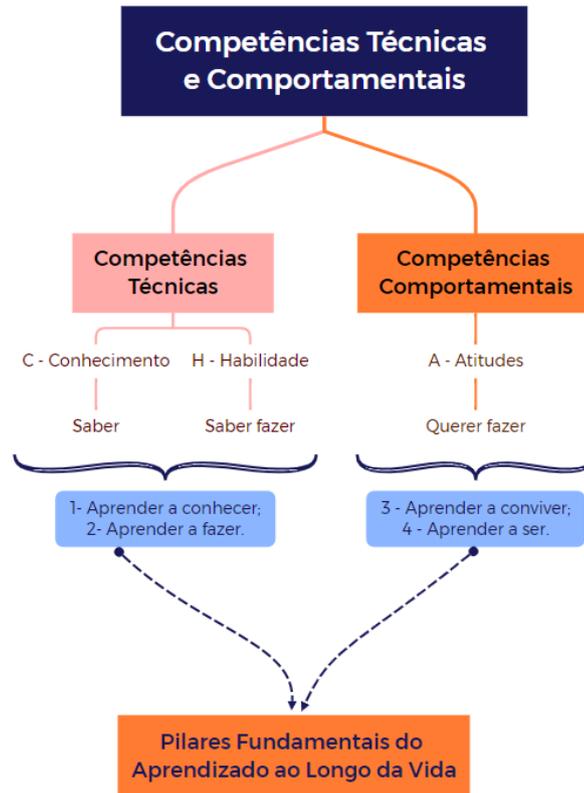
**Fonte:** Vasconcelos (2014, p.55).

Ainda conforme a autora, o quadro evidencia como as diferentes categorias de aprendizagem apresentadas estão relacionadas a diferentes áreas de competências empreendedoras. O que fica evidente para Vasconcelos (2014) é que independentemente das experiências vividas por esses empreendedores, sejam elas de cunho pessoal ou profissional, é possível criar categorias em torno da aprendizagem, de tal forma que ela atue “como um processo experiencial que resulta no desenvolvimento de competências em suas diversas áreas de atuação”. Nesse sentido, a autora afirma que as trajetórias de vida dos indivíduos contribuem para o desenvolvimento de competências.

Ou seja, as competências empreendedoras são evidenciadas com a exposição de tudo aquilo que um indivíduo aprendeu e/ou experienciou, sendo as experiências partes basilares para o aprendizado e consequentemente o desenvolvimento de competências.

Por outro lado, analisando o conceito geral de competência apresentado por Rabaglio (2004) *apud* Lengler e Dalmau (2016), como sendo o agrupamento do CHA (conhecimento, habilidade e atitude) e os quatro pilares fundamentais da aprendizagem ao longo da vida: (1) aprender conhecer, (2) aprender a fazer, (3) aprender a conviver e (4) aprender a ser (DELORS, 2010), fica evidente que existe uma relação direta entre as competências técnicas e comportamentais, conforme apresentado na figura 6 a seguir:

Figura 6 - Relação entre as competências técnicas comportamentais e os quatros pilares da aprendizagem ao longo da vida



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Evidenciou-se na figura anterior que existe um vínculo direto entre os dois primeiros pilares fundamentais do aprendizado ao longo da vida (1) aprender a ser e (2) aprender a fazer - com as competências técnicas inerentes a um indivíduo, ou seja, as técnicas se referem à aptidão que um indivíduo possui para empregar os meios disponíveis, visando atingir os objetivos (saber fazer). Já os pilares (3) aprender a conviver e (4) aprender a ser estão diretamente relacionados às competências comportamentais, que são aquelas habilidades mais centradas nas características do empreendedor(a), como por exemplo: suas atitudes, criatividade, inteligência emocional, dentre outras.

A realização dessa análise deu-se com o objetivo de facilitar a análise dos dados, e assim atender um dos objetivos específicos desta pesquisa (relacionar os eventos de aprendizagem ao longo da vida narrados pelos empreendedores com as competências empreendedoras, demonstrando as competências necessárias para seguir empreendendo na pós-pandemia da COVID-19).

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa, tendo como objetivo compreender as práticas de aprendizagem ao longo da vida que estão sendo desenvolvidas pelo(a)s empreendedor(a)s paraibano(a)s acima de 50 anos para construir as competências necessárias para seguir empreendendo na pós-pandemia da COVID-19. Esse capítulo está estruturado em 5 seções.

A primeira seção é a apresentação dos sujeitos da pesquisa e suas histórias de aprendizagem e empreendedorismo.

Na segunda seção está exposto as práticas de aprendizagem ao longo da vida que favorecem as competências necessárias para continuar empreendendo acima de 50 anos na sociedade paraibana contemporânea.

Na terceira seção, são exibidas as quais práticas seguidas por empreendedoras aos 50 anos no contexto da pós-pandemia.

Na quarta seção, são expostas as competências necessárias para empreender após os 50 anos na perspectiva da aprendizagem ao longo da vida.

E na quinta e última seção estão a apresentação do roteiro de boas práticas, criado a partir da interpretação das narrativas.

### **4.1 OS SUJEITOS DA PESQUISA E SUAS HISTÓRIAS DE APRENDIZAGEM E EMPREENDEDORISMO**

Essa seção apresenta os sujeitos da pesquisa nos aspectos mais gerais, idade, processo de escolarização, breve contexto do início das ações empreendedoras e informações complementares de caracterização. Essas informações foram extraídas a partir das análises das entrevistas realizadas.

#### **4.1.1 Apresentação da Empreendedora 1 – E1**

A empreendedora E1, atualmente é artesã no ramo de cartonagem, tendo 62 anos no ano de 2020, trabalhou com vínculo CLT durante 36 anos, atuando especificamente na área de Projetos de Empreendedorismo para empresários de micro e pequeno porte no estado na Paraíba, além de ter trabalhado como Consultora de Gestão credenciada pelo PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), atuando especificamente nos processos de

entrevistas de empresários que participariam do Empretec PB, projeto desenvolvido pelo SEBRAE PB e criado pela ONU (Organização das Nações Unidas).

Ademais, E1 atuou em projetos sociais junto as escolas públicas em cidades paraibanas que possuíam os menos IDH (Índice de Desenvolvimento Humano), ainda como colaboradora do SEBRAE PB, sua vivência no projeto foi como professora de empreendedorismo, dando ênfase em capacitar os alunos no que E1 chamou de “**empreendedorismo comportamental**”, percebe-se que E1 compreende o empreendedorismo comportamental, como algo que independe do empreendedorismo de negócio.

E1 tinha como objetivo inicial de vida ter cursado a graduação em psicologia, mas por não conseguir conciliar trabalho no SEBRAE PB e o curso integral decidiu fazer graduação em Administração por já está atuando na área de gestão e “**acabou se apaixonando pelo curso**”, visto que lhe deu a flexibilidade de escolhas e direções de atuação diferentes. E teve sua realização inicial (curso de psicologia), quando surgiu um projeto de empreendedorismo comportamental, e com isso ela pode se especializar e atuar com comportamento humano. A empreendedora apesar de entender que ainda possui limitações tem as tecnologias a seu favor, utiliza a internet para descobrir novas formas de melhorar os processos de trabalho de seu negócio, vendas digitais e demais aspectos relevantes para poder alavancar seu empreendimento.

Antes de atuar especificamente nas escolas públicas em projetos sociais, E1 que sempre vivenciou com mulheres que antes não tinham meios de sobrevivência, mas por intermédio de pequenos negócios conseguiam sobreviver e melhorar suas vidas, ela decidiu estudar e trabalhar ao lado do empreendedorismo nas escolas públicas, com objetivo principal de conscientizar jovens do ensino médio que ao mesmo tempo que empreender pode ser uma saída para escapar das necessidades da vida, ela pode ser vista como uma oportunidade. E1 trabalhava com esses jovens aspectos que vão além de conhecimentos e habilidades técnicas, mas um lado comportamental desses jovens. O trabalho era mostrar que empreender era uma saída, uma oportunidade de melhoria econômica, para que eles não precisassem se prostituir. E para poder facilitar a comunicação e ajudar assim os professores do ensino básico tradicional, ela que só tinha formação em administração decidiu cursar pedagogia para poder entender aspectos metodológicos de ensino para facilitar o seu próprio processo enquanto professora de empreendedorismo e dá suporte aos colegas.

E1 se aposentou no ano de 2018, mas por ser muito dinâmica e ativa, procurou algo que eu pudesse fazer para ocupar seu tempo, pois de acordo com E1, ela não queria a se dedicar

exclusivamente as tarefas de casa, ida na academia e encontros na igreja. Então, ainda em 2018 foi para internet pesquisar o que poderia fazer e assim encontrou o produto pelo qual trabalha nos dias de hoje, que é artesanato em cartonagem com revestimento em tecido. E1 transformou “**um hobby em negócio**”, tendo assim empreendido pela oportunidade e analisando o discurso de E1 por realização pessoal.

#### 4.1.2 Apresentação da Empreendedora 2 – E2

A empreendedora E2, atualmente é sócia proprietária de uma cafeteria localizada na cidade de João Pessoa/PB. Tendo entre 2020-2021(período analisado) 58 anos. Começou empreender antes da pandemia da COVID-19 começou empreender, quando sua aposentaria foi concedida e ela aderiu ao PDV (pedido de demissão voluntário) do SEBRAE, onde trabalhou como CLT durante 28 anos.

Assim que E2 se aposentou, passou a frequentar diariamente a cafeteria da qual é sócia proprietária, justificado por morar perto da cafeteria e por ser amiga da proprietária que iniciou o negócio. Inicialmente E2, começou a ajudar sua amiga de maneira informal em aspectos de gestão, atendimento e nos demais assuntos que fossem necessários, e o que antes era um “*teste drive*”, virou negócio. Sendo assim, feito o convite para sociedade pela então única proprietária para que E2 passasse a cuidar da gestão da empresa como um todo. Visto que, então única proprietária da cafeteria não se dedicava exclusivamente a cafeteria, por ainda atuar em emprego CLT. Dessa forma E2, com toda sua robusta vivência com gestão empresarial aceitou se tornar sócia proprietária e gestora ativa na cafeteria. E2 empreendeu por oportunidade e escolha.

E2 é graduada em Comercio Exterior e Pós-graduação em Consultoria para Pequenas Empresas, tendo atuado cerca de 11 anos com comércio exterior, consultoria empresarial para pequenas empresas nas áreas de produção, qualidade e produtividade. A empreendedora E2 está sempre estudando novidades do universo da gestão e liderança para micro e pequenas empresas, apesar de considerar já ter uma “**boa base de conhecimento de gestão e liderança**”, porque durante 28 anos trabalhou no SEBRAE exercendo as mais variadas funções, até o cargo de gerente de projeto de panificação da indústria capacitando professores nas implementações de padarias e com consultorias de gestão.

### 4.1.3 Apresentação da Empreendedora 3 – E3

E3 é empreendedora do ramo de imobiliária, possui um espaço de: *self storage*, escritório virtual; coworking, salas executivas e guarda volumes, localizado na cidade de João Pessoa/PB. Tendo no período analisado entre 53-54 anos. E3 voltou a estudar e trabalhar após seu processo de divórcio, tendo 3 filhos, E3 recomeçou de trajetória profissional e acadêmica aos 37 anos.

Dessa forma, E3 após seu divórcio fez graduação em Comunicação Social Relações Públicas, bacharelado em Direito e MBA em Gestão Empresarial. No entanto, seu projeto inicial de vida era ter cursado psicologia. E3 ainda fez formações em Coaching e afirma que não para de se atualizar constantemente, por ser uma pessoa muito dinâmica e que busca inovação. Teve passagem por emprego considerados CLT antes de empreender, mas foi empreendendo que se realizou. A empreendedora se considera uma “**eterna aprendiz**”, e está sempre se reciclando, participando de feiras, eventos, fazendo curso, participando de associações de mulheres empreendedoras, com a finalidade de “**desenvolver a gestora sem perder o brilho da empreendedora**”, a empreendedora acredita que em essência ela é empreendedora e gestora ela está em processo de construção.

A empreendedora E3, iniciou sua jornada empreendedora antes da pandemia da COVID-19, E3 já empreendeu no ramo de construção civil, pois enxergou uma oportunidade de “aproveitar o bom momento da área na Paraíba”, todavia, percebeu que não era exatamente o negócio que mais fazia sentido em sua trajetória profissional. E foi em uma viagem que E3 descobriu um modelo internacional de auto armazenamento, enxergou uma nova oportunidade para trazer para João Pessoa e assim o fez.

A empreendedora E3, ganhou no ano de 2013 o Prêmio MPE - Categoria Pequenas Empresas de Serviço Etapa Estadual concedido pelo SEBRAE PB. Em 2014 recebeu o Prêmio Sebrae Mulher de Negócios, também concedido pelo SEBRAE PB e em 2015, foi Finalista do Prêmio MPE Brasil, na premiação concedida pelo FNQ (Fundação Nacional da Qualidade), SEBRAE e MBC (Movimento Brasil Competitivo). Fica evidente que a empreendedora E3 empreendeu por realização e sobretudo por oportunidade de potencializar e melhorar pessoas, negócios e sua própria vida.

#### 4.1.4 Apresentação do Empreendedor 4 – E4

O empreendedor E4 é um Consultor Técnico da Construção Civil especializado na área de aditivos e impermeabilizantes, atuando exatamente nesse ramo há mais de 20 anos. Tendo no ano completado 50 anos no meio do ano de 2021. Residente em João Pessoa, possuindo em sua carteira de clientes empresas dos mais variados portes, e atendendo todas as regiões do estado da Paraíba.

O empreendedor E4, antes de empreender atuou como CLT, tendo seu primeiro emprego como Jovem Aprendiz (analogia realizado pelo empreendedor, por não lembrava do termo utilizado na época), depois trabalhou como comerciário, rodoviário, e por fim voltou para área de comércio e, a posteriori começou empreender na construção civil.

E4 conclui o ensino médio, fez o curso Técnico em Edificação, mas, não chegou a concluir, faltava cerca 30% da carga horária obrigatória para finalizar. A trajetória empreendedora de E4 teve início antes da pandemia da COVID-19, sempre de forma “autônoma”, mas em meados de 2015 junto com alguns amigos das mais variadas formações, vivências e experiências abriram uma loja de produtos técnicos da área de construção civil (aditivos e impermeabilizantes) em João Pessoa, mas pela crise da construção civil de meados do ano de 2016 fez com que o empreendimento fechasse em dezembro do ano seguinte.

O empreendedor E4 apesar de não ter concluído o curso técnico e nem ter feito curso superior, afirmou está sempre participando de feiras, simpósios, e eventos a “ciência da construção civil”, além de fazer cursos nas áreas de aperfeiçoamento de vendas, liderança, motivação e atendimento ao cliente. Para E4 a internet é sua grande aliada nesse processo de descoberta de novas informações, atualizações do mercado, usando muito a rede social Instagram e o YouTube como forma de se atualizar.

E dessa forma, o empreendedor E4 voltou a empreender de forma autônoma como Consultor Técnico. Fica evidente na história de E4 que ele empreendeu por necessidade e oportunidade vocacional, já que E4 afirma que atender e resolver os problemas técnicos dos clientes é sua grande paixão e vocação.

#### 4.1.5 Apresentação da Empreendedora 5 – E5

A empreendedora E5, é sócia proprietária de uma fábrica do ramo alimentício e de uma loja de conveniência na cidade de João Pessoa/ PB, ambos negócios em parceria com seu marido. A empreendedora fez 50 anos no ano de 2021.

A trajetória profissional de E5, iniciou logo após a conclusão da graduação em Nutrição, onde atuou como Servidora Pública Municipal em sua cidade de Picuí, onde atuou na área de Merenda Escolar, fazendo os balanços nutricionais e com Nutrição clínica. No entanto, após 10 anos de serviço público a empreendedora foi convidada pelo marido a ser sócia de uma pequena fábrica para unir sua paixão pelo empreendedorismo, atendimento ao público, vendas e negociação com suas competências técnicas nutricionais, visto que o negócio era do ramo alimentício. Dessa forma, E5 pediu exoneração do seu cargo público, entendendo que cumpriu “**sua missão**” naquele contexto e focou sua atenção ao negócio da família. A empreendedora foi responsável pelo crescimento significativo do negócio, podendo inclusive trazer diversificação de produtos, E5 buscou conhecer todos os processos da empresa para encontrar formas de melhorar a performance operacional, para enxergar potenciais de melhoria e otimizar e alavancar cada vez mais seu negócio. A empreendedora, fez diversos cursos que formam de cursos de gestão de negócios nos SEBRAE, cursos de liderança, melhoria de processos, participou de encontros, feiras e eventos que a pudessem ajudar no desenvolvimento de competências da qual ela não possuía.

E5 começou empreender antes da pandemia da COVID-19, mas por uma questão jurídica com a entrada de uma nova sócia na fábrica ela precisou se afastar da operação o negócio e diante do cenário e por ter um perfil de muita dinamicidade e inquietude alugou uma casa em um bairro de Tambaú em João Pessoa e abriu uma pequena loja de conveniência que vendia os mais variados produtos alimentícios e fazia distribuição dos produtos da fábrica da qual é sócia proprietária, no entanto, durante a pandemia da COVID-19 com o fechamento de diversos negócios ela encontrou de forma segura e atendendo todas as exigências sanitárias legais de distanciamento uma oportunidade de potencializar seu negócio, principalmente com os produtos mais regionais e itens de necessidades essenciais. Estando até hoje com sua conveniência em ascensão.

A empreendedora E5, se considera uma empreendedora nata, gosta do que faz, nunca está satisfeita, gosta de negociar, por vir de família de comerciantes no interior da Paraíba, a

empreendedora afirma ter aprendido a negociar com seu pai por meio de observação. E percebe-se que empreendeu por oportunidade.

#### **4.1.6 Reflexões gerais sobre os empreendedores**

Considerando as trajetórias dos sujeitos descritas anteriormente, identificou-se que dos 5 (cinco) entrevistados, 4 (quatro) empreendedores são do sexo feminino e, 1 do sexo masculino, residentes em João Pessoa/PB e atuantes em nichos de mercados diferentes, tendo todos iniciados suas jornadas empreendedoras antes da pandemia da COVID-19.

Analisando as narrativas, observou-se que as empreendedoras do sexo feminino todas possuem formação em ensino superior, algumas com mais de um curso de graduação. Além de quase todas possuírem curso de especialização na área de gestão, negócios ou afins, mas suas formações de forma direta ou indireta contempla a administração e suas macro competências. Fica evidenciado no gráfico 1 (apresentado no referencial teórico), que ao passar dos anos as mulheres tiveram mais tempo de estudos em comparação com os homens, pois entraram no mercado de trabalho de forma tardia, se comparado aos homens, corroborando dessa forma com Melo (2019), ao afirmar que, o ano de 1991 foi um marco temporal do ingresso das mulheres no mercado de trabalho pela primeira vez, justificado pelo nível de escolaridade feminina que superou os homens.

É notório, que todos os sujeitos demonstram que estão sempre em busca de se aperfeiçoar nos aspectos de liderança (no aspecto comportamental), motivação e estão sempre em busca de novos conhecimentos técnicos específicos conforme necessidade. No entanto, os aspectos comportamentais são os fatores mais trabalhados.

Um ponto evidenciado que das quatro empreendedoras do sexo feminino todas tiveram o Sebrae como fonte de suporte direito em suas trajetórias empreendedoras, sendo duas empreendedoras, ex-colaboradoras da entidade, e duas empreendedoras reconhecida com o Prêmio Sebrae Mulher de Negócios. Uma das empreendedoras antes da premiação tendo participado da formação do EMPRETEC.

#### 4.2 PRÁTICAS DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA QUE FAVORECEM AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA CONTINUAR EMPREENDENDO ACIMA DE 50 ANOS NA SOCIEDADE PARAIBANA CONTEMPORÂNEA

Essa seção apresenta as práticas de aprendizagem ao longo da vida, narradas pelos empreendedores acima de 50 anos, sujeitos objeto de estudo desta pesquisa. Por meio da análise e interpretação das reflexões, explanação das trajetórias de suas vidas e carreiras dos empreendedores entrevistados, foi possível identificar essas práticas que os proporcionaram adquirir competências necessárias para permanecerem empreendendo no contexto pós-pandemia da COVID-19. Haja visto que assim como menciona, Brandão, Borges-Andrade e Guimarães (2012), a competência é desenvolvida por meio da aprendizagem e sob essa perspectiva, a aprendizagem é descrita, como uma longa mudança de comportamento ou capacidade de um indivíduo. Acrescentando, Le Boterf (1999) *apud* Brandão, Borges-Andrade e Guimarães (2012), afirmam que, a aprendizagem é o processo pelo qual se adquire competência, e assim conclui que competência, é a uma demonstração daquilo que se aprendeu (FREITAS e BRANDÃO, 2006 *apud* BRANDÃO, BORGES-ANDRADE e GUIMARÃES, 2012).

As interpretações realizadas, sobre as práticas de aprendizagem ocorreram em torno das falas dos empreendedores quando apresentavam maneiras de superações de desafios, pontos positivos que os ajudaram, experiências de grandes descobertas e aprendizados e até falas que mencionavam os termos “competências”, “habilidades”, “atitudes”, “comportamentos”, “desafios” e “aprendizados”.

Os relatos a seguir, demonstram como paradoxalmente as tecnologias foram grandes aliados dos empreendedores em suas jornadas de aquisição de novas competências, habilidades e comportamentos (atitudes), por outro lado formam seus maiores desafios:

**No aspecto de comportamento nem tanto, porque assim...** Você vai agindo é, conforme você tem uma meta, você que você quer alcançar, você foca naquilo. Então, fica fácil, você encontra meios! [Fala com tom acentuado de certeza, dando validação ao que falou]. Quanto a isso (comportamento), eu pude desenvolver... Bem [respiração forte, pequena pausa reflexiva], o meu maior desafio, a minha maior dificuldade era entender, assim na prática, as tecnologias, por exemplo, **eu tive muita dificuldade em tecnologia**, porque eu tenho uma empresa, que é uma loja virtual, não é uma loja online, é minha vida, ela é toda assim, através de Instagram mesmo e pelo ELO 7.

Então, entender esses mecanismos demandou um tempo, porque quando eu trabalhava, o pessoal fazia tudo isso para mim. [E1]

Ainda citando a empreendedora E1:

[...] **eu precisei de ajuda, mas foi mais fácil. A ajuda foi de pesquisar mesmo na internet, viu?** Porque assim, é alguma coisa. Perguntava para os meus netos, mas eles moram longe, eles moram em Brasília, então muita coisa era, **tinha muita dificuldade e aí eu vim para pesquisa na internet. Eu mesmo, então eu segui muitos, muitos os youtubers, fazia e acompanhava... E errava e voltava naquilo que eu tinha mais dificuldade.** [E1]

Para o empreendedor E4:

**As tecnologias foram um ponto difícil, mas muito não,** [tom de fala quis enfatizar esse ponto] **foi difícil me adaptar à nova realidade,** porque você perder é de forma brusca o contato direto com o teu cliente... Olha, é, é muito diferente de você fazer um atendimento *home office*. Você não vai ter, como passar para o teu cliente a segurança. Existe aí uma diferença, aí você está na frente do cliente, olhando olho no olho, mostrando para ele a realidade do produto ao qual estou inserido, né? No meu contexto de Consultor Técnico de mostrar para o cliente o melhor produto a custo-benefício. [E4]

A empreendedora E5, por outro lado afirmou:

[...] **através das redes sociais,** Instagram por exemplo, **eu busco alternativas de aprender através de vídeos,** vídeos de exemplos que os consultores também passam e deixam lá nas redes sociais, **eu busco palestras online no YouTube com a intenção de me capacitar,** né? Para melhorar o meu dia a dia. É o meu lema, buscar sempre um **novo aprendizado,** por menor que seja. Ou seja, [tom de conclusão afirmativa] eu busco, na medida do possível, me reciclar! [E5]

As citações acima, destacam como os argumentos de Werhmuller e Silveira (2012) são verdadeiros, porque eles afirmam que as redes sociais vêm ganhando cada vez mais popularidade e adeptos, e assume uma função informal, pois vêm criando espaços colaborativos de compartilhamento de informações e de construção coletiva do conhecimento gerado por meio das diversas formas de interações pela internet, é um típico exemplo.

Quando os autores Fleury e Fleury (2001), afirmam que competência é **capacidade de um indivíduo em saber agir de forma responsável** e que seja reconhecido pelas outras pessoas, tendo a capacidade de transferir conhecimentos, integrar pessoas e/ou processos e integrar recursos e habilidade, tendo como objetivo fim gerar "valor econômico à organização e valor social para o indivíduo". A fala da empreendedora E5, evidencia como os comportamentos e mentalidade do indivíduo empreendedor, pode influenciar diretamente seus negócios:

É assim, **eu acho que o empreendedor tem que ser positivo**, ele não pode ser negativo, **ele precisa sonhar, mas ser realista**. Eu percebo que o grande problema de alguns empreendedores é o negativismo. Mas, se você acha que pode ser, e fazer, então você pode, porque primeiro tudo é mental. Mas, eu sei que você precisa sempre está atento, eu por exemplo, sou muito cautelosa, por exemplo nesse último momento político que vivemos no Brasil, eu não me posicionei, sabe por quê? O meu posicionamento poderia me fazer perder muitos clientes. Eu tenho cliente dos dois lados, e **eu tenho que olhar o lado comercial do meu negócio**. [E5]

É evidente que o senso crítico da empreendedora E5, corrobora com Delors (2010), aos descrever o que é aprender a ser do quarto pilar do aprendizado ao longo da vida, quando afirma que desenvolver o pensamento crítico, autônomo, incitar a criatividade e elevar o crescimento de conhecimentos, é ir além de ter em mente um sentido ético e estético perante a sociedade.

Ademais, a empreendedora E5, destacou como o seu comportamento mental de se manter positiva durante sua vida foi um aspecto muito importante em sua jornada.

Para reforçar assim o impacto dos aspectos comportamentais, como “molde” da geração de novas competências, os empreendedores fizeram as afirmações a seguir:

Eu tiro que hoje, **meu maior aprendizado foi a realização**. Lógico que a realização existe, mas **a base maior é a superação**. A superação, porque assim, **eu desprendi para poder aprender coisas novas, quando, “aparentemente”** [dado ênfase na voz ao falar e gesticulando as asas na entrevista], **eu não precisava, né? Eu agora já estava aposentada**, aparentemente eu não precisava aprender, eu até poderia fazer já artesanato, ficar lá no hobby. Na realização simples, não é? Mas **existia uma outra dificuldade, uma outra necessidade, que era a superação, e aí eu tive que fazer os cursos**, eu fui, fiz. **Eu passava muito tempo estudando, errei muito, mas aí conta a persistência como um ponto positivo. Não é a persistência para você conseguir vencer de tecnologia, mas a persistência de saber que eu conseguiria aprender**. [E1]

Eu acredito que só **aprendemos, fazendo**. A gente planeja, não aprender, mas acabamos aprendendo. A gente só aprende fazer, **empreender é isso [...] aceitar as ajudas**, também é importante para aprender, acho que é ter flexibilidade. [E2]

[...] eu tenho sorte, mas na verdade o que **é existe é muita dedicação, muito trabalho, muita busca por conhecimento**, o segredo é sonhar e **correr atrás dos conhecimentos necessários e, da mudança de comportamento também para alcançar o objetivo**. [E3]

[...] **através das redes sociais**, Instagram por exemplo, **eu busco alternativas de aprender através de vídeos**, vídeos de exemplos que os consultores também passam e deixam lá nas redes sociais, **eu busco palestras online no YouTube com a intenção de me capacitar**, né? Para melhorar o meu dia a dia. É o meu lema, buscar sempre um **novo aprendizado**, por menor que seja. Ou seja, [tom de conclusão afirmativa] eu busco, na medida do possível, me reciclar! [E4].

Então, a gente tem que sempre estar procurando melhorar, **aprender, se aperfeiçoar**. Eu acho **que uma das maiores missões dessa pandemia**, foi não me desesperar, **aprendi a não ficar quieta** e, quando eu queria ficar quieto, meu marido mesmo já me ajudava me puxando para fazer algo aqui na conveniência ou até mesmo para família[...] [E5].

O conceito de competência para Vasconcelos (2014), está associado a forma como o indivíduo relaciona e mobiliza recursos, para resolver situações complexas ou eventualidades. A fala dos sujeitos da pesquisa, apontam caminhos usados por eles para mobilizarem recursos necessários para solucionar suas limitações de conhecimento, na figura 7, apresentada a seguir, será representa o caminho percorrido pelos empreendedores.

Figura 7 - Componentes da geração de competência



**Fonte:** Elaboradora pela autora, com os dados da pesquisa (2023), inspirada em Fleury e Fleury (2001) e Dutra (2004), com adaptações de Brandão e Borges-Andrade (2007).

Na fala da empreendedora E1, simbolizada na figura anterior, evidenciou-se como o insumo: atitudes de superar a limitação digital, acionou o *input* de desempenho: realizar estudos e assim, obter o resultado: aprendizado adquirido e, assim agregar valor econômico e social para a empreendedora e seu empreendimento. Acrescentando, ainda fazendo menção ao trecho da fala de E1, fica evidente mais uma vez como os comportamentos e mentalidade da empreendedora, influenciou sua geração de competência e valor agregado ao seu negócio.

Segundo Delors (2010), quando tornamos prazeroso o ato de compreender, descobrir ou construir o conhecimento, acabamos nos libertando da ignorância e nos beneficiando das oportunidades oferecidas pela educação ao longo da vida, estamos aprendemos a conhecer, e assim atendendo o pilar número um do aprendizado ao longo da vida.

A seguir está exposto a fala da empreendedora E3:

Meu sonho do momento é a franquia do meu negócio, que é **uma grande oportunidade para o mercado, para as empresas, para as pessoas e obviamente é a minha realização, enquanto pessoa e empreendedora**. Mas, é importante falar que tudo que acontecer no mundo, **primeiro surge no pensamento e depois vem a realização concreta, muitas pessoas dizem que eu tenho sorte, mas na verdade o que existe é muita dedicação, muito trabalho, muita busca por conhecimento, o segredo é sonhar e correr atrás dos conhecimentos necessários e, da mudança de comportamento também para alcançar o objetivo.** [E3]

Conforme se observa na fala anterior de E3, ela enxerga que aprender lhe dar abre possibilidades, e analisando quando Fleury e Fleury (2001) cita que, saber mobilizar recursos, é criar sinergia e mobilizar recursos e competências. Dessa forma, quando esse caminho é percorrido, aprender a aprender é entendido como uma prática que pode ser um gerador de oportunidades.

A citação de E3, corrobora com o argumento de Filion (1996c) *apud* Filion (1999), ao afirmar que "um empreendedor é uma pessoa que imagina, desenvolve e realiza visões", ao mencionar a visão, o autor quer enfatizar o alcance de objetivos por parte do empreendedor.

Os sujeitos da pesquisa foram questionados, se os aprendizados adquiridos ao longo de suas vidas foram suficientes para que eles continuassem empreendendo, todos responderam que, não, conforme exposto abaixo:

**Não, eu acho que é sempre possível aprender.** E dependendo do tamanho do seu negócio você precisa aprender mais. **Para abrir meu negócio meu conhecimento de vida foi uma boa base, um bom começo. Mas, agora precisa dar continuidade.** [E1]

**Para empreender? Não, não, não. Ajudou muito, eu acho que a base de teoria foi suficiente uns 70% ou 80%,** mas por mais que se leia sobre como gerenciar pessoas e lidar com funcionários, por exemplo, é a parte mais difícil. Esse é apenas um exemplo, mas são tantas outras coisas que **se precisa aprender e continuar aprendendo para poder empreender.** [E2]

**Não.** Como já falei antes, **meu lema de vida é desenvolver a gestora sem perder o brilho da empreendedora,** por mais que tenha estudando MBA em gestão empresarial por exemplo na FGV, estudar muito sobre liderança, ter feito formações em Coaching, **estou sempre estudando e me aperfeiçoando, eu tenho muito a melhorar,** até porque meu negócio é muito dinâmico e mas acho que todo empreendedor é teimoso [fala com ênfase com tom de afirmação positiva], mas ele acredita e logico que ele tem que planejar, porque muitas vezes o empreendedor não planeja, ele imagina e a gente quer realizar, mas quando falamos em inovação, visto que eu não abri um negócio comum, como por exemplo uma pizzaria, **e para inovar é necessário está sempre se aperfeiçoando.** [E3]

**Não, não, não, de forma alguma. Tive que ralar muito,** buscar de certa forma, meus conhecimentos, aquilo que eu sabia inicialmente, estava muito distante da realidade que eu iria passar no naquele. Principalmente, na pandemia e pós-pandemia, **a necessidade de aprender se tornou constante, é uma necessidade aprender. É preciso, você está buscando corrigir os erros. Com os erros você também aprende, aprende a não o repetir e aprende a se superar fazendo com que os seus acertos venham. É, de certa forma está sendo. É algo positivo ao teu favor, fazendo com que o teu nome. O teu trabalho, o teu produto, seja conhecido nesse mercado tão competitivo.** [E4]

**Não, eu acho que minha jornada ao longo da vida, ajudou bastante, mas eu acho que a gente está sempre aprendendo.** Eu participo de muitas feiras, inclusive eu recomendo que você enquanto estudante, busque sempre se atualizar das novas literaturas e tudo que puder [tom de voz e expressão facial expressando alegria], hoje em dia tudo é muito instantâneo, rápido, precisa se atualizar para não ficar par traz[...] **é importante o aprendizado de vida, aprender para não cometer erros, erros básicos,** adolescentes, como por exemplo, com 11 anos de empresa fez meu marido vender parte da empresa, erros esses que estão gerando impactos até hoje. [E5]

Através dos depoimentos dos empreendedores acima, para permanecer empreendendo principalmente em um contexto adverso, como a pandemia da COVID-19, aprender se tornou algo necessário até para permanecer reconhecido em um mercado tão competitivo, conforme destacou o empreendedor E4.

As citações dos sujeitos analisados, convergem com a afirmação de Ireland (2009), ao destacar que a educação é um processo que acompanha as pessoas por toda a vida. A aprendizagem é um processo que ocorre em todos os processos ocorridos ao longo da vida de um indivíduo, ou seja, a aprendizagem é uma manifestação contínua que acompanha o ser humano desde a sua gestação até o fim da vida (NUNES e SILVEIRA, 2015).

#### 4.3 SEGUIR EMPREENDENDO AOS 50 ANOS NO CONTEXTO DA PÓS-PANDEMIA

Nas reflexões apresentadas anteriormente, ficou evidenciado por meio das práticas de aprendizagem ao longo da vida narrada pelos empreendedores, que é o uso das tecnologias, amplificou, gerou e passou a disseminar conhecimento ao redor do mundo, gerando assim, novos processos ciclos de aprendizagem, além de aprendizado de novas ferramentas, habilidades e geração de competências (SCHLOCHAUER, 2012).

Em um contexto de pandemia e pós-pandemia da COVID-19, as tecnologias foram ferramentas facilitadoras dos processos de aprendizagem pelos empreendedores analisados, tendo como grande destaque as redes sociais Instagram e YouTube. Tais ferramentas possibilitaram os empreendedores melhorassem suas habilidades, superarem limites, e desenvolverem novas competências no aspecto técnico e principalmente nos campos comportamentais.

Dos cinco empreendedores analisados nessa pesquisa, uma empreendedora deu ênfase aos ganhos expressivos, inclusive que foi além do que havia sido planejado, justificando essa circunstância com a capacidade de saber se adaptar aos contextos e adversidades e por apesar da incerteza gerada pela pandemia, ela não tinha medo e se mantiveram positivas e trabalhando o fortalecimento de suas mentalidades e a busca por conhecimento necessários e oportunos naquele contexto, conforme descrito abaixo:

Então, a gente tem que sempre estar procurando melhorar, aprender, se aperfeiçoar. Eu acho que **uma das maiores missões dessa pandemia, foi não me desesperar, aprendi a não ficar quieta** e, quando eu queria ficar quieto, meu marido mesmo já

me ajudava me puxando para fazer algo aqui na conveniência ou até mesmo para família, **a pandemia foi o momento que mais ganhei dinheiro aqui na conveniência, ganhamos mais do que eu tinha planejado**, mas com isso encontrei muitas oportunidade de diversificar o mix de produtos, por exemplo, colocamos produtos específicos da minha cidade como diferencial, além disso, na pandemia tivemos mais momentos em família, fizemos churrascos [...]. [E5]

Em uma análise reflexiva geral, realizadas por meio da análise dos discursos, ficou evidente que todos os empreendedores destacam como as competências que mais precisam ser trabalhadas e aperfeiçoadas, observando os discursos dos entrevistados acima, as competências comportamentais, o trabalho de autoconhecimento e o trabalho de fortalecimento de mentalidade foram as maiores práticas para poderem enxergar oportunidades e buscarem saídas para enfrentar a pandemia, expressões como, “não me desesperar”, “estar procurando melhorar”, são bons exemplo dessa percepção. Schlochauer (2012), salienta que uma significativa parcela das teorias da aprendizagem explica que a o processo de aprendizagem está diretamente ligado a mudanças comportamentais e neste caso, a mudança ocorre primeiro com a mudança do comportamento do sujeito.

Para seguir empreendendo no contexto pós-pandemia da COVID-19, fica evidente nas falas apresentadas a seguir, como as competências técnicas, não são consideradas como fator elementar de grande dificuldade, as comportamentais são as que foram fortalecidas ao longo de suas vidas e estão em constante processo de reciclagem e evolução:

Eu acho **superação, é a capacidade que a gente tem de se ajustar, de aprender a ser flexível**. Eu acho que a **pandemia para mim, deixou essa capacidade evidente, assim de se superar, se entregar, de ser flexibilidade até no aprender**, porque aí você tem que se dispor de um monte de coisas que você já tem como, certo? Por exemplo, a tecnologia era uma das coisas que eu pouco me interessava. E é assim, e a capacidade de entender a necessidade de tudo e de ir atrás para aprender. Eu acho que esse é um grande aprendizado, sobretudo. [E1]

[...] **normalmente quando somos jovens, somos mais impulsivos**. Fazemos as coisas por impulso, as vezes até incisivos. E quando você vai amadurecendo normalmente, essa impulsividade também vai deixando de ser, por exemplo, **na pandemia, eu poderia ter sido impulsiva e fechado meu negócio, mas a experiência acaba ajudando, eu sempre repenso, mas ne tudo é experiência, mas ajuda, você acaba aprendendo**. [E2]

**Reconhecer e conhecer** bem o seu negócio, **saber** da sua condição financeira. Exatamente importante, porque se não tem como parar. Você tem que correr atrás, não tem habilidade, então **procura um amigo, alguém aqui que acredita no seu negócio, diga sim, eu tive gente assim ao longo do tempo.** [E3]

**A idade na minha opinião não é uma limitação, de forma nenhuma,** desde que você não esteja com alguma limitação física ou mental. Mas, **eu acredito que se você está bem mentalmente, com a visão boa e bem com o próprio corpo. Você tem tudo para buscar sua capacitação.** Agora, se você tem algumas limitações mental, visual ou no teu próprio corpo, então, você vai procurar se adaptar. **A situação do momento, em nada impede você de se capacitar.** Buscando os meios, **fortalecer sua mentalidade é o que vai estar somando** e está transmitindo essa capacitação para outros indivíduos no qual estão inseridos no contexto de empreendedorismo. [E4]

As palavras “superação”, “bem mentalmente”, “flexibilidade”, “repenso”, “reconhecer”, “saber”, “fortalecimento de mentalidade” e “nada impede você de se capacitar”, demonstra como os empreendedores, manifestam a importância do autodesenvolvimento por meio da aprendizagem. O que para Delors (2010), ao descrever o quarto pilar fundamental da aprendizagem ao longo da vida, salienta que incitar a criatividade e elevar o crescimento de conhecimentos é aprender a ser. Ainda, nessa ótica o autor afirma que aprender a aprender gera oportunidades oferecidas pela educação ao longo da vida.

#### 4.4 COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA EMPREENDER APÓS OS 50 ANOS NA PERSPECTIVA DA APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Aprender, reaprender, se reconhecer aprendente ao longo da vida foram algumas das evidências expostas pelos sujeitos objeto de estudo dessa pesquisa. As práticas expostas pelos análise do contexto, e a capacidade reconhecer que para se manter atualizado e ativo no mercado de trabalho, competitivo do qual estamos envolvidos, destacaram de forma implícita e explícita como é necessário permanecer aprendendo a conhecer, para assim se beneficiar das oportunidades oferecidas pela educação ao longo da vida, para assim poder aprender a fazer, que segundo Delors (2010), é a prática do que se aprendeu é assim, gerar competência que torna a pessoa apta a enfrentar situações adversas, e o terceiro pilar da aprendizagem ao longo da vida, que é o aprender a conviver é de extrema relevância para os empreendedores, já que somos seres sociais e precisamos de outros seres humanos, inclusive para permanecer aprendendo e,

finalmente aprender a ser, uma pessoa autônoma, ter em mente um sentido ético e estético perante a sociedade. Isto é aprender a ser (DELORS, 2010).

Por meio das análises do conteúdo de todos os empreendedores, confrontando a referência teórico e considerando os quatros pilares fundamentais da aprendizagem ao longo da vida são indispensáveis na geração de novas competências e no aperfeiçoamento das existentes, a seguir apresenta-se as principais competências apresentadas pelos sujeitos da pesquisa como necessárias para empreender após os 50 anos:

Quadro 7 - Competências necessárias para empreender após os 50 anos na perspectiva da aprendizagem ao longo da vida

PILARES DA APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA	COMPETÊNCIAS	SIGNIFICADO
APRENDER A CONHECER	Automotivação e iniciativa	Capacidade de reconhecer limitações e/ou problemas e de forma instantânea buscar soluções simples e práticas.
APRENDER A FAZER	Gestão de conhecimento	Capacidade transformar o conhecimento adquirido ao longo da vida em algo concreto, resultado.
APRENDER A CONVIVER	Inteligência Emocional	Capacidade de saber identificar e lidar com as próprias emoções e as emoções dos outros.
	Eterno aprendiz	Capacidade de permanecer aprendendo ao longo da vida, independente da forma. É o reconhecimento do indivíduo de que, ele não possui todo conhecimento existente.
APRENDER A SER	Inovação e criatividade	Capacidade de enxergar descobrir formas de solucionar problemas das mais variadas formas, ter muitas ideias, testar e analisar.
	Adaptabilidade	Capacidade de se adaptar a novas situações, circunstâncias e necessidades, apesar das adversidades.

Fonte: Elabora pela autora (2023).

O quadro anterior destaca como as a aprendizagem exerce papel basilar no desenvolvimento de competências, corroborando com a afirmativa de Brandão, Borges-Andrade e Guimarães (2012), a competência é desenvolvida por meio da aprendizagem. Sendo a aprendizagem descrita como uma longa mudança de comportamento ou capacidade de um indivíduo.

Aprender ao longo da vida é reconhecer que, se aprende de todas as formas e a todo momento, o quadro 5 destaca como por meios das histórias narradas pelos empreendedores, ao exporem suas experiências e suas trajetórias de vida profissional, carregada de valores e aspirações pessoais, Mezzomo (2010) estava correto ao afirmar que, o indivíduo adulto é produto de sua maturação e de sua continua interação com o mundo (MEZZOMO, 2010). E

ainda nessa perspectiva, Nunes e Silveira (2015), entendem que a aprendizagem está relacionada ao desenvolvimento da sociedade na qual o indivíduo aprendente está inserido, aprendendo ao longo da vida e gerando competências necessárias para permanecer empreendendo.

#### 4.5 ROTEIRO DE BOAS PRÁTICAS PARA FUTUROS EMPREENDEDORES

Essa seção apresenta um guia de prática sugeridas pelos empreendedores acima de 50 anos analisados nessa pesquisa, com a finalidade de ajudar novos empreendedores em suas jornadas. A seguir está exposto as sugestões narradas pelos sujeitos da pesquisa, com base em suas reflexões, erros e acertos em suas vivências empreendedoras e de aprendizados ao longo da vida:

**Fazer algo que você gosta.** Por mais, que você esteja exercendo o empreendedorismo por necessidade, é importante que você enxergue valor naquilo que você faz, não pode ser uma coisa só para você ganhar dinheiro precisa, é necessário que você também se identifique com isso e que você não faça disso um peso. **Identifique com o que você tem prazer**, não é aquilo que você faz somente por dinheiro. Depois, ouça quem já está alguns anos nessa jornada, e esteja sempre aberto a aprender. [E1]

**Antes de dar um conselho, dicas ou qualquer roteiro, eu questiono sempre novos empreendedores: você está com vontade? você quer? está certo disso? Então Faça, tente.** Você pode e deve arriscar, ah não entende de risco financeiro, você pode buscar ajuda, **você tem muitas formas de encontrar ajuda, leia, estude, pesquise, pergunte as pessoas, procure o Sebrae, crie um planejamento de onde quer chegar**, se você quer, se você não tem dúvida, vá atrás, mas se tiver dúvidas não faça. [E2]

Primeiro, **busque algo que goste de fazer, depois faça um planejamento ou um plano de negócio [...]** e, **esteja sempre aprendendo, inovando, melhorando e se desenvolvendo, se autoconhecer também é muito importante** para todos os empreendedores. [E3]

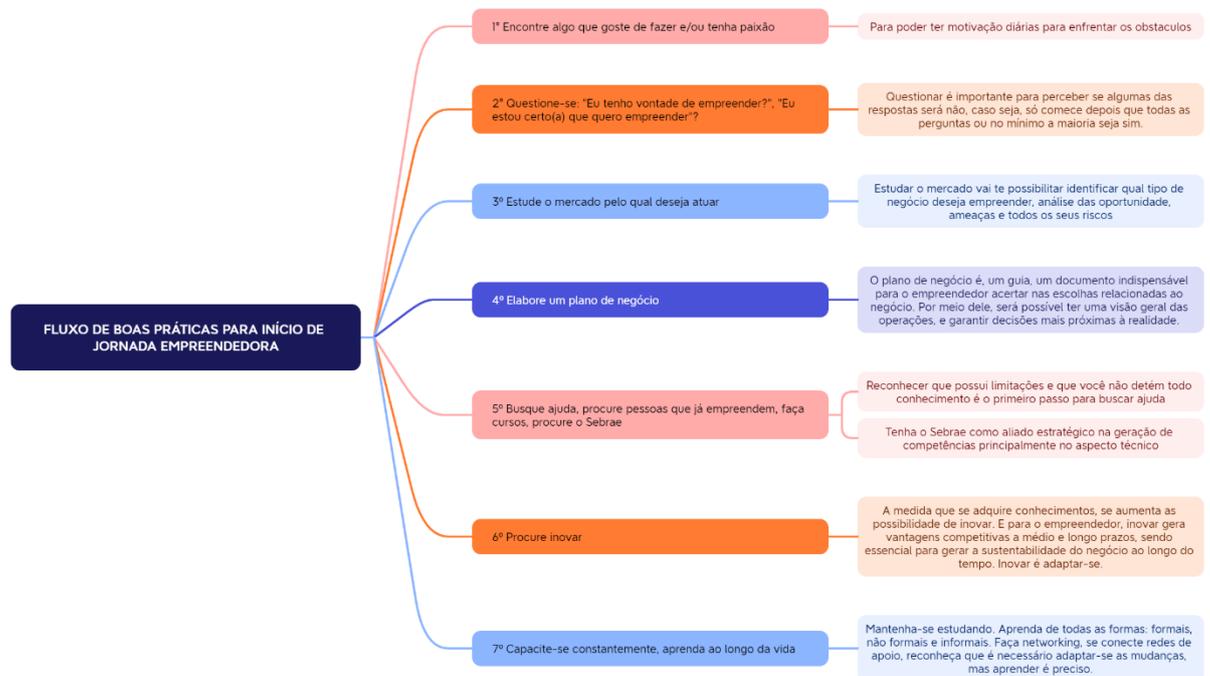
Se você meu amigo, minha amiga tem um sonho de empreender, eu aconselho a você, de certa forma, **se capacitar, esteja sempre se capacitando, porque por mais que você ache que está pronto, na verdade, a cada dia você tem algo a melhorar buscando informações, novas tecnologias. É triste ver os empreendedores que estão ao nosso redor, aqueles que tiveram sucesso por um período, mas, que**

**infelizmente deixaram de exercer a sua função ou perderam seu comércio, sabe por quê? Simplesmente pararam no tempo, então existe a necessidade de capacitação.** A palavra é essa, capacitação nunca é demais. [E4]

Então eu acho que é importante 3 coisas. **Primeiro você fazer um estudo de mercado**, procure ver qual é o tipo de negócio que você vai para não correr riscos. **Segundo, é você ter paixão por aquilo que você.** Eu faço muito, porque eu mesmo me divirto, eu trabalho de segunda a segunda [...]. Então, se eu pudesse dar um conselho a quem vai começar empreender, eu diria que **é preciso fazer uma estrutura, para uma pessoa que quer começar é preciso fazer um plano de negócio.** [E5]

Diante das sugestões anteriores narradas pelos empreendedores analisados, e com a finalidade auxiliar futuros empreendedores independentemente da idade, na concretização desse sonho de ser dono do próprio negócio, ou para aqueles que estão empreendendo por necessidade. Visto que assim, como Baggio e Baggio (2014) destacam, e empreendedorismo é o “acordar” de um indivíduo para o aproveitamento integral de suas potencialidades racionais e intuitivas, acrescentando, empreender é a junção do autoconhecimento já adquirido por uma pessoa, com o seu eterno ciclo de aprendizado ao longo da vida. E para tal, utilizando o entrelaçamento das sugestões dos empreendedores, segue na figura 8, o fluxo de boas práticas empreendedoras:

Figura 8 - Fluxo de boas práticas para início da jornada empreendedoras



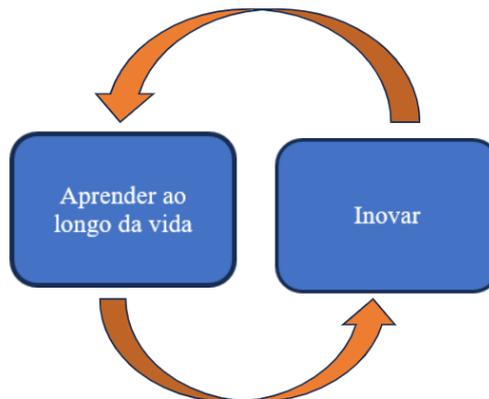
Presented with xmind

**Fonte:** Elaborado pela autora com base no entrelaçamento das sugestões dos empreendedores (2023).

Os relatos dos empreendedores deixam explícitos que uma pessoa empreendedora possui várias características: são visionários, sabem tomar decisões, tem boa capacidade de explorar oportunidades, tendem a serem otimistas e apaixonados pelo que fazem, sabem assumir riscos, são independentes e criam valor econômico e social para a sociedade (SANCHES, 2018).

As etapas 6 e 7 do fluxo de boas práticas apresenta de maneira implícita um aspecto de geração de valor para o empreendedor, conforme a exposto na figura 9, a seguir:

Figura 9 - Fluxo de geração de valor para os empreendedores



**Fonte:** Elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa (2023).

A construção das figuras 7 e 8, elaboradas pela pesquisadora, por meio das reflexões dos empreendedores, atende o que Souza, Trindade e Freire (2010, p.45), destaca como que para todos os empreendedores iniciar seus negócios, existe uma necessidade de organizar recursos necessários: físicos, materiais e intelectuais e assumir seus respectivos riscos e recompensas.

Bezerra, Silva, Borges e Tondolo (2014) citando Sarfati (2013), afirmam que:

"[...] o empreendedorismo ganha força e passa ser inserido como uma das estratégias dos países que querem alcançar melhores desempenhos, resultando em ações de estímulo ao ato de empreender e na criação de suporte para os empreendimentos que já estão no mercado, demandando, portanto, ações articuladas de fomento e manutenção da atividade empreendedora".

Essa pesquisa ao elaborar o fluxo de boas práticas da jornada empreendedora, independente da faixa etária, traz um guia que instituições de ensino focadas em empreendedores, tais como muito mencionado pelos sujeitos da pesquisa o SEBRAE em seus projetos de capacitações voltadas para micro e pequenos empreendedores, podem facilitar a jornada de aprendizados dos empreendedores, criando assim a uma curva menor de aprendizado, dessa forma, ao adquirir conhecimentos e também modos de utilizá-los de maneira correta e eficaz durante o desempenho das atividades empreendedoras acabam criando maiores e melhores possibilidades de crescimento para os negócios.

Ademais, as universidades públicas e privadas, podem incluir em seus programas de extensões universitárias ações que divulguem e fomentem ações voltadas para o empreendedorismo, por exemplo, divulgando o fluxo de boas práticas empreendedoras,

apresentadas nessa pesquisa. À medida que negócios escalam, temos no país um ganho social e econômico, visto que terá uma maior geração de renda, emprego, geração de inovação para o país, de forma geral a economia local é beneficiada, o ecossistema pelo qual o empreendedor está inserido, tem ganhos expressivos com o crescimento de um empreendedor.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou compreender quais práticas de aprendizagem ao longo da vida foram e continuam sendo desenvolvidas (aperfeiçoada) pelos empreendedores paraibanos acima de 50 anos para desenvolverem as competências necessárias para seguir empreendendo na pós-pandemia da COVID-19.

Para responder o objetivo geral proposto, foi necessário responder a cada um dos objetivos específicos. O primeiro objetivo, buscou mapear as práticas de aprendizagem ao longo da vida que favorecem a geração de competências necessárias para continuar empreendendo acima de 50 anos na sociedade paraibana contemporânea. Para o alcance desse objetivo, foram analisadas histórias de empreendedores que contaram suas histórias com o empreendedorismo, suas trajetórias profissionais, vivências, suas superações de desafios e maiores aprendizados e identificou-se que as principais práticas de aprendizagem foram:

- **Reconhecer as limitações**, mas de forma instantânea buscar soluções simples e práticas para solucioná-las;
- Terem **atitudes positivas**, para agir de forma assertiva e para buscar conhecimentos;
- Usarem as **tecnologias de informação e comunicação como aliadas**, dando destaque para as redes sociais (YouTube e Instagram);
- **Reconhecerem que não possuem todas as competências, habilidade e comportamentos necessários para seguir empreendendo**, mas dando importância e destaque para os processos de aprendizagens;
- **Flexibilidade, para reconhecer limitações, aprender a aprender e para inovar.**

As práticas identificadas mostram como aspectos comportamentais são fatores de alto impacto na vida dos empreendedores. Le Boterf (1995) *apud* Fleury e Fleury (2001) destaca que, a competência é um saber agir de forma responsável por uma pessoa, quando é reconhecido pelos outros, implicando na capacidade de saber mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, com uma finalidade específica

O segundo objetivo específico, foi relacionar os eventos de aprendizagem ao longo da vida narrados pelos empreendedores com as competências empreendedoras, demonstrando as competências necessárias para seguir empreendendo na pós-pandemia da COVID-19. Com a interpretação das trajetórias dos sujeitos e a base teórica desta pesquisa, foi elaborado o quadro

6 - Competências necessárias para empreender após os 50 anos na perspectiva da aprendizagem ao longo da vida, porque na apresentação dos resultados ficou evidenciado que existe um vínculo direto entre os quatros pilares fundamentais do aprendizado ao longo da vida, descritos por Delors (2010), com a teoria apresentada por Rabaglio (2004) *apud* Lengler e Dalmau (2016), que trata das competências como o agrupamento do conhecimento, habilidade e atitude. Sistemáticamente, pode-se dizer que para gerar competências empreendedoras é necessário atender os quatros pilares da aprendizagem ao longo da vida, e na figura 6, é exposto como a relação diretas entre as competências técnicas comportamentais e os quatros pilares da aprendizagem ao longo da vida.

À medida que foram sendo realizadas as análises das entrevistas e, com a finalidade auxiliar futuros empreendedores independentemente da idade, na concretização desse sonho de ser dono do próprio negócio, ou para aqueles que estão empreendendo por necessidade. Foi elaborado um fluxo de boas práticas para início da jornada empreendedora, conforme observa-se na figura 8. Uma ressalta nesse ponto é que, quatro empreendedoras analisadas na pesquisa, mencionaram o Sebrae como fonte de suporte direito na geração principalmente de competências de caráter técnico. Das quatro empreendedoras citadas, duas empreendedoras eram ex-colaboradoras da entidade, e duas empreendedoras foram reconhecidas com o Prêmio Sebrae Mulher de Negócios. Tendo uma das empreendedoras, destacado sua participação na formação do EMPRETEC, que de acordo com o site oficial do Sebrae (2023), é o principal programa de formação de empreendedores do mundo, e foi um programa criado pela Organização das Nações Unidas (ONU), tendo capacitado mais de 2.085 mil participantes no mundo, sendo 60% dessa população de brasileiros.

Os resultados da pesquisa apresentaram como a capacidade de aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser, facilitam o processo de aquisição e desenvolvimento de competências. Na figura 8, fica notório como aprender ao longo da vida, possibilita que os empreendedores possam inovar e aprender, e aprender e inovar, tornando assim um *looping* positivo.

Diante dos resultados apresentados, acredita-se que ao responder os objetivos específicos, o objetivo geral desta pesquisa, que era compreender as práticas de aprendizagem ao longo da vida que estão sendo desenvolvidas pelos empreendedores paraibanos acima de 50 anos para desenvolver as competências necessárias para seguir empreendendo na pós-pandemia da COVID-19, foi atendido.

## 5.1 SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Com base nos resultados obtidos e nas considerações finais expostas, visando auxiliar futuros pesquisadores a darem continuidade aos estudos no campo de aprendizagem ao longo da vida, empreendedorismo e o desenvolvimento de competências, apresento as sugestões de futuras pesquisas:

- Ampliar a faixa etária estudada, para poder considerar empreendedores a partir dos 45 anos;
- Realizar a pesquisa em outros estados com o mesmo público e confrontar com os resultados adquiridos nesta pesquisa;
- Pesquisar sobre o processo de “desaprendizagem” empreendedora, ou seja, analisar o processo de ressignificação do conhecimento e experiência empreendedora.

## REFERÊNCIAS

- ALHEIT, P.; DAUSIEN. B. **Processo de formação e aprendizagens ao longo da vida.** Educação e Pesquisa, São Paulo, v.32, n.1, p. 177-197, jan./abr. 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ep/a/V7ZBJBjRgcZD976QMNpqdPp/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 12 de mar. 2022.
- ANDRADE, R.O. B.; AMBONI, N. **Gestão de Cursos de Administração:** metodologia e diretrizes curriculares. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- ANDRADE, J. R. G.; OLAVE, M. E. L. Aprendizagem empreendedora experiencial: estudo de múltiplos casos de pequenos empreendedores sergipanos. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, Campo Limpo Paulista, v.9, n.2, p. 44 - 60, 2015. ISSN 1982-2537.
- AGHION, P.; HOWITT, P. **Appropriate growth policy:** a unifying framework. Annual Congress of the European Economic Association, Amsterdam, Augusti (2005).
- ANTONELO, C.S.; FLACH, LEONARDO. A teoria sobre aprendizagem informal e suas implicações nas organizações. **Gestão. Org**, ISSN-e 1679-1827, Vol. 8, Nº. 2, 2010, p. 193-208. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7853951>>. Acesso em: 09 de abr. 2023.
- AZEVEDO. J. **Aprendizagem ao longo da vida e regulação sociocomunitária da educação.** Cadernos de Pedagogia Social, 2007.P. 7-40. Disponível em: <<https://revistas.ucp.pt/index.php/cpedagogiasocial/article/view/1909>>. Acesso em:19 de mar. 2022.
- BARBOSA, J.E.M. *et al.* **Prática de pesquisa em administração de sistema de informação.** João Pessoa: IFPB, 2012.
- BAGGIO, A.F.; BAGGIO, D.K. **Empreendedorismo:** conceito e definições. Rev. de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia, 1(1): 25-38, 2014 - ISSN 2359-3539.
- BARON, R. A. SHANE, S. A. **Empreendedorismo:** uma visão do processo. São Paulo: Thomson Learning, 2007.
- BARROS, A.A.B.; PEREIRA, C.M.M.A. **Empreendedorismo e crescimento econômico:** uma análise empírica. Rev. adm. contemp. 12. Dez 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1415-65552008000400005> >. Acesso em: 19 de mar. 2022.
- BASTOS, A.V; GONDIM, S.M; LOIOLA, E. R. **Aprendizagem Organizacional versus organizações que aprendem:** Características e Desafios que cercam essas duas perspectivas. Adm,São Paulo, V.39, n.3, p-220-230, 2004.
- BEZERRA, E.; SILVA, G.; BORGES, C.; TONDOLO, L. **Políticas Públicas de Empreendedorismo no Brasil:** Levantamento e Análise. VIII Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (EGEPE). Goiânia, 24 a 26 de março de

2014. Disponível em: <https://anegepe.org.br/wp-content/uploads/2021/09/324.pdf>. Acesso em: 10/07/2023.

BIZADMARK (2022). An Easy Guide To Entrepreneurship After 50: 8 Steps To Dream Business. Disponível em: <<https://www.bizadmark.com/entrepreneurship-after-50/>>. Acesso em: 19 de mar. 2022.

BRANDÃO, H. P.; BORGES-ANDRADE, J. E. Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 8, n. 3, p. 32-49, 2007.

BRANDÃO, H. P.; BORGES-ANDRADE, J. E.; GUIMARÃES, T. A. Desempenho organizacional e suas relações com competências gerenciais, suporte organizacional e treinamento. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 47, n. 4, p. 523-539, out./nov./dez. 2012. ISSN 0080-2107.

BRASIL. **Coronavírus**: Brasil confirma primeiro caso da doença, Disponível em: <<https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca>>. Acesso em: 28 de fev. 2022.

BRASIL. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jun. 2013. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 16 de mar. 2022.

BRASIL. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep)**. Censo Escolar da Educação Básica 2022: Resumo Técnico. Brasília, 2023.

BUZAN, T. **Mapas mentais**. Rio de Janeiro, RJ: Sextante, 2009.

COLES, M; WERQUIN, P. **Moving mountains**: how can qualifications systems promote lifelong learning? Paris: OECD, 2005. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2007.00327.x>>. Acesso em: 19 de mar. 2022.

COOPER, D.R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookmann, 2003.

DATA SEBRAE. **Indicadores** (2022). Disponível em: <<https://datasebraeindicadores.sebrae.com.br/resources/sites/data-sebrae/data-sebrae.html#/Empreendedores>>. Acesso em: 21 de mar. 2022.

DELORS, J. **Educação**: um tesouro a descobrir, relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI (destaques). 2010. Disponível em: <[https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef\\_0000109590\\_por&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\\_import\\_cc7f4856-12e7-450d-98e8-b3caa6c4251d%3F\\_%3D109590por.pdf&locale=en&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000109590\\_por/PDF/109590por.pdf#%5B%7B%22num%22%3A141%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2Cnull%2Cnull%2C0%5D](https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000109590_por&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_cc7f4856-12e7-450d-98e8-b3caa6c4251d%3F_%3D109590por.pdf&locale=en&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000109590_por/PDF/109590por.pdf#%5B%7B%22num%22%3A141%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2Cnull%2Cnull%2C0%5D)>. Acesso em: 20 de mar. 2022.

DEWEY, J. (1916/2007). **Democracia e Educação**. Lisboa: Didática Editora.

DUTRA, Joel Souza. Referenciais teóricos sobre avaliação de pessoas. In: \_\_\_\_\_. **Avaliação de pessoas na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2014. cap.9, p.141-152.

FEAR, J. R. Thinking historically about organizational learning. In: DIERKES, M. *et al.* (Org.). **Organizational learning and knowledge**. Oxford: Oxford University Press, 2001. cap.7. p.162-191.

FIGUEIREDO, A. D. (2017). Que competências para as novas gerações? in Matos, A. T. Martins, G. d'O. Hanenberg, P.O. **Futuro ao nosso alcance**. Homenagem a Roberto Carneiro, pp. 325-333, Lisboa: Universidade Católica Portuguesa. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Dias-De-Figueiredo/publication/330400277\\_Que\\_competencias\\_para\\_as\\_novas\\_geracoes/links/5c3e1b20299bf12be3c9f83b/Que-competencias-para-as-novas-geracoes.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Dias-De-Figueiredo/publication/330400277_Que_competencias_para_as_novas_geracoes/links/5c3e1b20299bf12be3c9f83b/Que-competencias-para-as-novas-geracoes.pdf)> Acesso em: 12 de mar. 2022.

FILION, L.J. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. Tradução do inglês feita por Maria Letícia Galizzi e Paulo Luz Moreira e revisão da tradução pelo Professor Fernando Dolabela da Universidade Federal de Minas Gerais. **Revista de Administração**, São Paulo, v4, n.2, p. 05-28, abril/junho/1999.

FEUERSCHÜTTE, S.G.; GODOI, C.K. **Competências de Empreendedores Hoteleiros: um estudo a partir da metodologia da história oral**. *Turismo - Visão e Ação*, vol. 10, núm. 1, enero-abril, 2008, pp. 39-55. Universidade do Vale do Itajaí, Camboriú, Brasil. Disponível em: <<https://redalyc.org/pdf/2610/261056097004.pdf>> Acesso em 06/06/2023.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 47° ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.

FRANCO, J. O.B.; GOUVÊA, J.B. **A linha do tempo do empreendedorismo: a evolução histórica do conceito**. II Congresso Brasileiro em Gestão de Negócios, 2013. Disponível em: <[http://s3.amazonaws.com/cobragen/papers/file\\_in\\_pdfs/000/000/067/original/Artigo\\_empreendedorismo.pdf?1384300720](http://s3.amazonaws.com/cobragen/papers/file_in_pdfs/000/000/067/original/Artigo_empreendedorismo.pdf?1384300720)>. Acesso em: 19 de mar. 2022.

FLEURY, M.T.L.; FLEURY, A. **Construindo o conceito de competência**. Curitiba: Revista Brasileira Contemporânea. Edição Especial 2001, v5, p.183-196. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/C5TyphygpYbyWmdqKJCTMkN/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 20 de mar. 2022.

GERHARDT, E. T.; SILVEIRA, D. T. (org.). Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. ISBN 978-85-386-0071-8. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>> . Acesso em:15 de mar. 2022.

GEM 2008. Global Entrepreneurship Monitor 2008. **Empreendedorismo no Brasil**. Curitiba: IBPQ, 2009.

GODOY, A. S. **Pesquisa qualitativa tipos fundamentais**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n.3, p, 20-29 Mai./Jun. 1995. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 16 de mar. 2022.

GOLEMAN, D. **Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso**. Tradução: Ivo Korytowski. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. **Empreendedorismo**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

IBGE. **Desemprego fica em 14,1% no trimestre encerrado em novembro**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29935-desemprego-fica-em-14-1-no-trimestre-encerrado-em-novembro>>. Acesso em 18 de mar. 2022.

IBGE. **Conheça o Brasil - População. Educação**. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html>>. Acesso em: 17 de abr. 2023.

INEP. **Resultados do Censo da Educação Superior 2020 disponíveis**. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior/resultados-do-censo-da-educacao-superior-2020-disponiveis>>. Acesso em: 17 de fev. 2023.

IRELAND, T. D. **Educação ao Longo da Vida: Aprendendo a Viver Melhor**. *Sisyphus — Journal of Education*, vol. 7, núm. 2, pp. 48-64, 2019. Universidade de Lisboa. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/5757/575763749004/html/>>. Acesso em: 20 de mar. 2022.

KALLEN, D. (1996). **Aprendizagem ao longo da vida em retrospectiva**. revista **Europeia de Formação Profissional**, 8/9:16/22. Disponível em: <[https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/130/8-9\\_pt\\_kallen.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/130/8-9_pt_kallen.pdf)> Acesso em: 14 de mar. 2022.

KERLINGER, F. N. **Metodologia de pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: EPU, 1980.

KLEIN, V. B.; TODESCO, J. L. **Crise do COVID-19 e respostas das PMEs: O papel da transformação digital**. *Gestão de Conhecimento e Processos*, v. 28, n. 2, p.117-133, 2021. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/kpm.1660>>. Acesso em: 28 de fev. 2022.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia Científica**. 5.º ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LANDSTRÖN, H. **Pioneers in entrepreneurship and small business research**. New York: Springer Science, 2005.

LEGLER, F. R.; DALMAU, M. B. L. **Competências técnicas e comportamentais docentes na educação a distância: reflexões e apontamentos**. RPCA | Rio de Janeiro | v. 10 | n. 2 | abr./jun. 2016 | 1-17. ISSN 1982-2596. DOI: <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v10i2.563>.

LIRA, D.C. **Revisão integrativa da literatura sobre aprendizagem informal em instituições de ensino superior no Brasil: uma análise das publicações realizadas entre os anos de 2017-2021.** P.59-78. In: Gestão estratégica de pessoas: olhares contemporâneos: Coletânea de artigos. Org. Luciane Albuquerque Sá de Souza. ISBN: 978-6204193137. 2021.

LOPES, Á. **Será que seu aluno é disléxico?** Nova Escola. São Paulo, p. 60-62, dez. 2005.

MARQUES, N. L. R.; MANZKE, V. H. B. **Teorias de Aprendizagem.** Pelotas - Rs, [s.d.]. 253 slides, color. Disponível em: <[http://nelsonreyes.com.br/T\\_%20APRENDIZAGEM\\_Aulas\\_M.pdf](http://nelsonreyes.com.br/T_%20APRENDIZAGEM_Aulas_M.pdf)>. Acesso em: 18 mar. 2021.

MANUAL diagnóstico e estatístico de transtornos mentais [recurso eletrônico]: DSM-5 / [American Psychiatric Association; tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento... *et al.*]; revisão técnica: Aristides Volpato Cordioli... [et al.]. – 5. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2014. ISBN: 978-85-8271-089-0.

MANSELL, R., TREMBLAY, G. **Renovando a visão das sociedades do conhecimento para a paz e o desenvolvimento sustentável** [livro eletrônico] /Robin Mansell, Gaëtan Tremblay; Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura - UNESCO; [tradução Melissa Nicolosi e Gustavo Pugliesi Sachs]. São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2015. Disponível em:< <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232575> >. Acesso em 24 de ago. 2021.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** São Paulo: Atlas, 2009. 7º ed.

MELO, H.P. [Reportagem cedida]. **Mulheres aumentam escolaridade em relação aos homens, mostra pesquisa (2019).** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-06/mulheres-aumentam-escolaridade-em-relacao-aos-homens-mostra-pesquisa/>. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-06/mulheres-aumentam-escolaridade-em-relacao-aos-homens-mostra-pesquisa/> Acesso em: 17 de abr. 2023.

MEZZOMO, R. C. **Práticas pedagógicas:** contribuições de Piaget à educação de alunos com déficit cognitivo. Artigo de Especialização, Curso de Especialização em Educação Especial - Déficit Cognitivo e Educação de Surdos. Universidade Federal de Santa Maria, RS, Brasil. 2010, 34p.

MINAYO, M.C.; TAQUETE, S. R. **Análise de estudos qualitativos conduzidos por médicos publicados em periódicos científicos brasileiros entre 2004 e 2013.** Physis Revista de Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v. 2 [26], p. 417-434, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/physis/a/sFGYqhpzR9wGbhJXz7wjvGv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 16 de mar. 2022.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 14º ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MURPHY, P.; LIAO, J.; WELSCH, H. P. A conceptual history of entrepreneurial thought. **Journal of Management History**, v. 12, n. 1, p.12-35, 2006. Disponível em:

<<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13552520610638256/full/html>>.  
Acesso em: 19 de mar. 2022.

NUNES, A. I. B. L.; SILVEIRA, R. N. **Psicologia da aprendizagem**. 3 ed. rev. – Fortaleza: EdUECE, 2015.

OPAS - Organização Pan-Americana de Saúde. **OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus**. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>>. Acesso em: 27 de fev. 2022.

\_\_\_\_\_. **Histórico da pandemia de COVID-19**. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2031%20de%20dezembro%20de,identificada%20antes%20em%20seres%20humanos>>. Acesso em: 27 de mar. 2022.

PERIN, M. G.; SAMPAIO, C.H.; DUHÁ, A. H. BITENCOURT, C.C. **Processo de aprendizagem organizacional e desempenho empresarial: o caso da indústria eletroeletrônica no Brasil**. RAE- eletrônica - v. 5, n. 2, Art. 14, jul./dez. 2006. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v5n2/v5n2a05.pdf>>. Acesso em: 15 de mar. 2022.

PIAGET, J. **Seis estudos de psicologia**. 23º ed. Rio de Janeiro: Forense Universitário, 1998.

PRANGE, C. Organizational learning: desperately seeking theory? In: EASTERBY-SMITH, M.; BURGOYNE, J.; ARAÚJO, L. (Org.). **Organizational learning and the learning organization**, London: Sage, 1999. cap. 2, p. 23-43.

RODRIGUES, G. P. A. GUIMARÃES JÚNIOR, D. S. **Transformação digital em pequenos negócios no contexto da pandemia da COVID-19: uma revisão da literatura**. DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle, Canoas, v. 10, n. 3, p. 01-11, nov. 2021. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.18316/desenv.v10i3.8906>>. Acesso em 28 de fev. 2022.

REATTO, D.; SCHMIDT GODOY, A. Aprendizagem informal no setor público: foco nas interações sociais e contexto organizacional. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, vol. 11, núm. 1, enero-marzo, 2017, pp. 17-36. Universidade Federal Fluminense Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/pdf/4417/441750483003.pdf> >. Acesso em 27 de ago. 2021.

RABAGLIO, M. O. **Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

RUAS, R. L.; ANTONELLO, C.S.; BOFF, Luiz H. (Orgs.). **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SANTOS, B. S. **A cruel pedagogia do vírus**. 1ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2020.

SALLES, C. M. S. **Transformação digital em tempos de pandemia**. Revista Estudos e Negócios Academics, v. 1, n. 1, p. 91-100, 2021. Disponível em: <<http://portalderevistas.esags.edu.br:8181/index.php/revista/article/view/22>>. Acesso em: 28 de fev. 2022.

SANCHES, V. L. **Competências empreendedoras: um diferencial para as organizações neste novo milênio.** 2018. Disponível em: <[10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/competencias-empendedoras](http://10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/competencias-empendedoras)>. Acesso em: 25 de mar. 2022.

SCHLOCHAUER, C. **Lifelong learners: o poder do aprendizado contínuo: aprenda a aprender e mantenha-se relevante em mundo repleto de mudanças.** 2º ed. São Paulo: Editora Gente, 2021.

\_\_\_\_\_. **Um estudo exploratório sobre a autodireção da aprendizagem em ambientes informais.** São Paulo, 2012. Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2012.

SEBRAE (2021). **Perfil de empresários brasileiros têm ficado cada vez mais jovem.** Disponível em: <<http://www.go.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/GO/perfil-de-empresarios-brasileiros-tem-ficado-cada-vez-mais-jovem,bad0579467e0c710VgnVCM100000d701210aRCRD#:~:text=Dados%20do%20Sebrae%20apontam%20que,sido%20cada%20vez%20mais%20jovem.>>. Acesso em: 21 de mar. 2022.

SENGE, P. M. **A Quinta Disciplina: Arte e Prática da Organização que aprende.** 10ª. Ed. São Paulo: Best Seller, 2002. 443 p.

SHAH, N.(2022). **These 50 + Year Old Entrepreneurs Will Make You Rethink Your Retirement Plan.** Disponível em: <[https://arkenea-com.translate.google/blog/entrepreneurs-above-50/?x\\_tr\\_sl=en&x\\_tr\\_tl=pt&x\\_tr\\_hl=pt-BR&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://arkenea-com.translate.google/blog/entrepreneurs-above-50/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=pt&x_tr_hl=pt-BR&x_tr_pto=op,sc)>. Acesso em: 19 de mar. 2022.

SIBINELLI, P. C. C. **BANI versus VUCA: uma nova sigla para descrever o mundo.** Disponível em: <<https://glicfas.com.br/bani-versus-vuca-uma-nova-sigla-para-descrever-o-mundo/>> Acesso em 27 de fev. 2022.

SITOE, R. M. **Aprendizagem ao longo da vida: um conceito utópico? Comportamento organizacional e gestão,** 2006, VOL. 12, N.º 2, 283-290. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/70647789.pdf>> . Acesso em: 08 de mar. 2022.

SILVA, F. M. O que sabemos sobre competências coletivas? ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 36., 2012. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

Silveira, I. F.; Werhmueller, C. M. A Aprendizagem informal dentro das redes sociais. **Anais do Encontro de Produção Discente PUCSP/Cruzeiro do Sul.** São Paulo. p. 1-12. 2012.

SOSTER, T.S. **O Uso da Tecnologia da informação e Comunicação no Processo de Ensino e Aprendizagem: estudo de um curso superior na área de administração.** São Paulo, 2011. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2011.

SOUSA, D.M.; COSTA, A.M.A.R.R.; PARREIRA, N.S.M.; COSTA, F.M.S. OSÓRIO, N.B. Educação e aprendizagem ao longo da vida: uma prática educativa na Universidade da maturidade. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v.7, n.1, p. 10864-10877 Jan. 2021. ISSN: 2525-8761. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/23930/19201>>. Acesso em: 13 de mar. 2022.

MEU NEGÓCIO UOL (2021). **Empreender acima dos 50 anos: é possível ter sucesso nesse caminho?** Disponível em: <<https://meunegocio.uol.com.br/blog/empreender-acima-dos-50-anos-e-possivel-ter-sucesso-nesse-caminho/>>. Acesso em: 19 de mar. 2022.

TAVARES, V.S.; MELO, R.B. Possibilidades de aprendizagem formal e informal na era digital: o que pensam os jovens nativos digitais? **Psicol. Esc. Educação**. 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2175-35392019013039>>. Acesso em: 09 de abr. 2023.

Tozetto, S. S.; Romaniw, G.; Morais, J. **O trabalho do pedagogo nos espaços educativos não formais**. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/230078754.pdf#:~:text=Para%20desenvolver%20o%20trabalho%20em%20institui%C3%A7%C3%B5es%20educativas%20n%C3%A3o,promo%C3%A7%C3%A3o%20de%20projetos%20e%20palestras%20de%20capacita%C3%A7%C3%A3o%20profissional>>. Acesso em: 10 de abr. 2023.

UNESCO (2010). **Marco de ação de Belém**. Disponível em: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000187787>> Acesso em: 15 de mar. 2022.

VASCONCELOS, R.C.R. **Os vínculos entre o processo de aprendizagem e o desenvolvimento de competências de mulheres-empendedoras**. Universidade Federal da Paraíba (Dissertação de Mestrado). 101p. 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/3865/1/arquivototal.pdf#:~:text=Os%20resultados%20apontam%20que%20existem%20v%C3%ADnculos%20entre%20o,econ%C3%B4micas%20e%20sociais%3B%20rela%C3%A7%C3%B5es%20familiares%3B%20g%C3%AAnero%3B%20e%20estere%C3%B3tipos.>>> Acesso em 01/05/2023.

VERGA, E.; SOARES DA SILVA, L. F. **Empreendedorismo: evolução histórica, definições e abordagens**. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, v. 3, n. 3, p. 3-30, 2014.

VIANA, F. L.; TEIXEIRA, M. M. **Aprender a ler: da aprendizagem informal à aprendizagem formal**. Porto: Edições ASA, 2002. ISBN 972-41-3079-7.

VIGOTSKY, L. S. **Psicologia concreta do homem**. Educação & Sociedade, ano XXI, nº 71, Julho/00. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/es/v21n71/a02v2171>>. Acesso em 15 de fev. 2022.

ZAMPIER, M. A.; TAKAHASHI, A.R.W. **Competências empreendedoras e processos de aprendizagem empreendedora: modelo conceitual de pesquisa**. Cad. EBAPE.BR 9. Jul 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000600007>>. Acesso em: 20 de mar. 2022.

WE AGE (2019). **Por que não existe uma idade certa para empreender?** Disponível em: <<https://weage.com.br/site/por-que-nao-existe-uma-idade-certa-para-empreender/>>. Acesso em: 20 de mar. 2022.

NATIONAL SKILLS NETWORK (2019). *Why there's no right age to be an entrepreneur.* Disponível em: <<https://www.nationalskillsnetwork.in/why-theres-no-right-age-to-be-an-entrepreneur/>>. Acesso em: 21 de mar. 2022.

## APÊNDICE 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Quantos anos você tinha em março/2020 (início da pandemia)?
2. Você começou a empreender antes de março/2020 ou foi a pandemia quem te auxiliou nessa jornada?
3. Como foi (ou é) seu processo de escolarização ou formação profissional formal?
4. Antes de empreender você trabalhava como CLT?
5. O que te levou a empreender? Discorra sobre.
6. Quais os maiores desafios de conhecimentos e competências no início do seu empreendimento?
7. Onde você percebeu que mais aprendeu? E como deu-se esse processo?
8. Na pandemia da COVID-19 o mundo precisou se ajustar ao mundo digital, como foi seu processo? Quais suas maiores dificuldades?
9. Quando você percebe que precisa aprender alguma nova competência, habilidade ou hábito, o que você faz?
10. Quais os maiores aprendizados a pandemia da COVID-19 te trouxeram em aspectos de aprendizagem? Pode ser nos hábitos, competências, habilidades novas, lições etc.
11. Como você enxergaria e descreveria sua aprendizagem ao longo da vida? Ela foi suficiente para te tornar o(a) empreendedor(a) que você é?
12. Se pudesse traçar um roteiro simples, prático e direto para alguém que vá iniciar empreender, o que você recomendaria?
13. Você acredita que detém todo conhecimento necessário para continuar tocando seu negócio?
14. Você enxerga que a idade afeta seu processo de aprendizagem? Em caso de sim ou não, por quê?
15. Você percebeu ganhos financeiros acima dos anos anteriores (antes da pandemia da COVID-19)?

## ANEXO 1 - TERMO DE SIGILO E CONFIDENCIALIDADE

Eu, **DAYANE DA CONCEIÇÃO LIRA**, responsável pelo projeto de pesquisa intitulado: “**EMPREENDER ACIMA DE 50 ANOS: A APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA COMO FONTE GERADORA DE COMPETÊNCIAS PARA PERMANECER EMPREENDENDO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**”, declaro cumprir com todas as exigências abaixo descritas:

1. Garanto que as entrevistas de coleta de dados se darão somente após a aprovação do projeto de pesquisa pelo comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde – CEP/CCS/UFPB;
2. Garanto que as entrevistas só serão realizadas após assinatura do termo de consentimento e livre esclarecido(a) por parte dos entrevistados(a)s;
3. Garanto que zelar pela privacidade e confidencialidade dos dados utilizados preservando integralmente o anonimato e a imagem dos participantes, tal como no que tange a sua não estigmatização;
4. Garanto que não utilizarei as informações que não seja para fins científico da pesquisa;
5. Garanto assegurar a confidencialidade dos dados da pesquisa, utilizando-a apenas para fins científicos e que sua tratativa de dados será realizada exclusivamente por mim (pesquisadora).

João Pessoa/ PB, \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**DAYANE DA CONCEIÇÃO LIRA**  
Pesquisadora

## **ANEXO 2 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO(A)**

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “**EMPREENDER ACIMA DE 50 ANOS: A APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA COMO FONTE GERADORA DE COMPETÊNCIAS PARA PERMANECER EMPREENDENDO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**”, a pesquisa integrará minha Dissertação de Mestrado em Gestão nas Organizações Aprendentes - MPMGOA/UFPB.

Meu nome é DAYANE DA CONCEIÇÃO LIRA, sou a pesquisadora responsável e minha área de atuação é a Aprendizagem nas Organizações, tendo a orientação da Professora Dra. ADRIANA VALÉRIA SANTOS DINIZ (Universidade Federal da Paraíba) que tem como objetivo principal de “compreender quais as práticas de Aprendizagem ao Longo da Vida foram desenvolvidas pelo(a)s empreendedor(a)s paraibano(a)s acima de 50 anos para gerar as competências necessárias para que pudessem seguir empreendendo durante a pandemia da COVID-19” e mais especificamente: (1) Identificar as práticas de Aprendizagem ao Longo da Vida de empreendedores paraibanos acima de 50 anos durante a pandemia da COVID-19; (2) Relacionar os eventos de Aprendizagem ao Longo da Vida narrados pelos empreendedores com os 4 (quatro) pilares fundamentais da Unesco que os caracterizam como um eterno aprendiz e (3) Elaborar mapeamento de práticas de Aprendizagem ao Longo da que favorecem a capacidade de continuar empreendendo acima de 50 anos na sociedade paraibana contemporânea.

Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence ao(à) pesquisador(a) responsável. Esclareço que em caso de recusa na participação, você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas, se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelo e-mail da pesquisadora responsável ([lira-day@hotmail.com](mailto:lira-day@hotmail.com)). Ao persistirem as dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde – CEP/CCS/UFPB, localizada no 1º andar do Campus I da UFPB, na Cidade Universitária, CEP: 58.051-900 - João Pessoa-PB, ou por meio do telefone: (83) 3216 7791 e/ou e-mail: [comitedeetica@ccs.ufpb.br](mailto:comitedeetica@ccs.ufpb.br)

João Pessoa/ PB, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

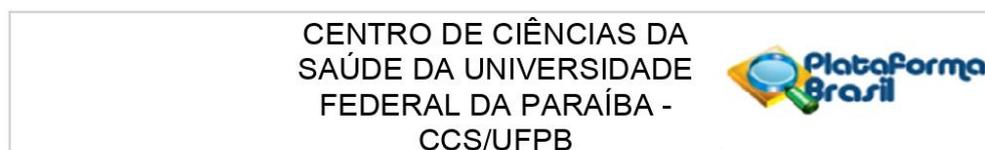
---

**Assinatura por extenso do(a) participante**

---

**Assinatura por extenso do(a) pesquisador(a) responsável**

## ANEXO 3 – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** EMPREENDER ACIMA DE 50 ANOS: A APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA (LIFELONG LEARNING) COMO FONTE GERADORA DE COMPETÊNCIAS PARA PERMANECER EMPREENDENDO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

**Pesquisador:** DAYANE DA CONCEICAO LIRA

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 63042922.0.0000.5188

**Instituição Proponente:** CENTRO DE EDUCAÇÃO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.723.012

#### Apresentação do Projeto:

Trata-se de um protocolo de pesquisa egresso do PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES APRENDENTES, do CENTRO DE EDUCAÇÃO/ CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS, da UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, da aluna DAYANE DA CONCEIÇÃO LIRA, sob orientação da Profª. Dra. Adriana Valéria Santos Diniz.

#### INTRODUÇÃO

A globalização trouxe ao mundo a necessidade de se obter informação de maneira rápida, constante e efetiva, devido às constantes mudanças e competitividade acirrada. E por esse motivo, as pessoas e as organizações necessitam de diferenciais competitivos para se destacarem no mercado (LIRA, 2021).

Em um contexto global onde forças múltiplas e complexas operam para transformar a sociedade das mais variadas formas, o que percebe-se é uma transição do mundo VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity), cuja tradução livre significa: volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade, conceito criado pelo Army War College dos Estados Unidos no final dos anos 1980 para descrever o mundo pós-Guerra Fria, para um mundo BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, and Incomprehensible) que em português é entendido como Frágil, Ansioso, Não linear

<b>Endereço:</b> Prédio da Reitoria da UFPB, 1º Andar			
<b>Bairro:</b> Cidade Universitária	<b>CEP:</b> 58.051-900		
<b>UF:</b> PB	<b>Município:</b> JOAO PESSOA		
<b>Telefone:</b> (83)3216-7791	<b>Fax:</b> (83)3216-7791	<b>E-mail:</b> comitedeetica@ccs.ufpb.br	

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 5.723.012

e Incompreensível, esse termo foi criado em 2018, antes da pandemia da COVID-19, no entanto junto com a pandemia surgiu a necessidade da aceleração da transformação digital, fazendo com que o novo acrônimo fizesse mais sentido (SIBINELLI, 2020).

Schlochauer (2021) destaca que estamos vivendo duas revoluções, são elas: (1) a mudança do mundo do trabalho, onde estamos passando pela quarta revolução industrial que colocou à tona a transformação digital em pauta no dia a dia das organizações e; (2) a mudança no mundo educacional, onde vivemos a revolução do conhecimento que altera o modelo convencional de educação bancário, onde o professor percebe o aluno como um banco, no qual deposita o conhecimento (FREIRE, 2013). Na revolução do conhecimento a função educacional agora é auxiliar o aprendente a conviver em um contexto de “excesso de informação”. Ainda para Schlochauer (2021), ambas revoluções se interligam e exigem mudanças no processo

de desenvolvimento da sociedade, principalmente com o aparecimento da pandemia da COVID-19.

Noticiários do mundo inteiro, desde dezembro de 2019, informam ao mundo que a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre um surto de uma doença respiratória que surgiu em Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. Segundo a OPAS (2020)1,

Tratava-se de uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos. [...]Ao todo, sete coronavírus humanos (HCoVs) já foram identificados: HCoV-229E, HCoV-OC43, HCoV-NL63, HCoV-HKU1, SARS-COV (que causa síndrome respiratória aguda grave), MERS-COV (que causa síndrome respiratória do Oriente Médio) e o, mais recente, novo coronavírus (que no início foi temporariamente nomeado 2019-nCoV e, em 11 de fevereiro de 2020, recebeu o nome de SARS-CoV-2). Esse novo coronavírus é responsável por causar a doença COVID-19”.

Devido à rápida transmissibilidade do vírus até então desconhecido e os graves danos causados em vários países e regiões do mundo, em março de 2020, a COVID19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia. A classificação de pandemia, segundo a OMS, não se deu exclusivamente pela sua gravidade, mas pelo rápido contágio que a doença e a velocidade de propagação em larga escala geográfica (SALLES, 2021).

No Brasil o primeiro caso de COVID-19 foi confirmado pelo Ministério da Saúde em 27 de fevereiro de 2020, “Ministério da Saúde confirmou o primeiro caso de coronavírus em São

Paulo. O homem de 61 anos deu entrada no Hospital Israelita Albert Einstein, com histórico de viagem para Itália.” (BRASIL - UNA-SUA, 2020).

Na tentativa de evitar o avanço da doença, medidas de controle sanitário foram iniciadas em todas as regiões do Brasil. Segundo Salles (2021), medidas como distanciamento social, fechamento de

<b>Endereço:</b>	Prédio da Reitoria da UFPB ç 1º Andar		
<b>Bairro:</b>	Cidade Universitária	<b>CEP:</b>	58.051-900
<b>UF:</b>	PB	<b>Município:</b>	JOAO PESSOA
<b>Telefone:</b>	(83)3216-7791	<b>Fax:</b>	(83)3216-7791
		<b>E-mail:</b>	comitedeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 5.723.012

escolas e universidades, suspensão de eventos coletivos, com a finalidade de evitar qualquer tipo de aglomeração, o intuito era fazer com que as pessoas permanecessem em suas casas saindo apenas o essencial.

Dessa forma a população brasileira precisou encontrar formas para se adaptarem e com isso passaram a utilizar as tecnologias como fonte de administração da situação.

De acordo com Rodrigues e Guimarães Júnior (2021), a pandemia da COVID19 instaurou uma onda de incerteza na sociedade no que tange a economia brasileira, visto que a pandemia provocou uma brusca interrupção das atividades econômicas, gerando uma forte retração da economia, chegando a ser superior aos números da crise internacional ocorrida entre 2007 e 2009.

Em um contexto pandêmico, a necessidade do distanciamento social foi algo inevitável para evitar a disseminação da doença no mundo, em detrimento dessa atitude a economia sofreu drasticamente com essa situação e, em consequência disso, só no ano de 2020 (auge da pandemia no mundo) tivemos, no Brasil, uma elevada taxa de desemprego, cerca de 14,1% (IBGE, 2020). Como saída para enfrentar a crise apostar no empreendedorismo foi a saída para inúmeras pessoas no país.

De acordo com dados do Ministério da Economia (2020), o Brasil registrou um recorde no número de novas empresas abertas no ano de 2020, encerrando o ano com cerca de 20 milhões de negócios ativos, o que representa um aumento de 6% em comparação ao ano de 2019.

À medida que a taxa de desemprego aumentou, novos empreendedores surgiram em meio à crise que o mundo enfrenta. Diante desse cenário, de acordo com matéria da UOL NEGÓCIOS (2021)<sup>2</sup>, diferentes perfis de pessoas começaram a perceber a importância de empreender para garantir maior qualidade de vida.

No contexto de desemprego no Brasil, a idade foi um dos fatores determinantes para as empresas demitirem seus funcionários entre final de 2019 e início de 2020.

Com isso, cerca de 400 mil pessoas com mais de 50 anos perderam seus empregos no país.

Diante do cenário de desemprego, o público acima de 50 anos encontrou o momento certo para empreender; alguns em busca realizar seus sonhos e ser dono de seu próprio negócio e outros por necessidade, devido desemprego e dificuldade de recolocação profissional mediante retração do mercado devido à pandemia.

Matéria publicada pelo Estadão (2021), [...] profissionais com mais de 50 anos de idade que frequentemente encontram barreiras para se inserirem no mercado de trabalho.

Porém, o cenário ainda é desafiador, pois o assunto ainda não é tratado como prioridade (Estadão (2021).

<b>Endereço:</b> Prédio da Reitoria da UFPB - 1º Andar	
<b>Bairro:</b> Cidade Universitária	<b>CEP:</b> 58.051-900
<b>UF:</b> PB	<b>Município:</b> JOAO PESSOA
<b>Telefone:</b> (83)3216-7791	<b>Fax:</b> (83)3216-7791
	<b>E-mail:</b> comitedeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 5.723.012

Sitoe (2006) afirma que, ao longo dos últimos anos, as discussões sobre formação, emprego e desemprego têm ocupado um lugar de destaque na agenda internacional, em particular na União Europeia. Nesse sentido é notório que estamos sempre passando por momentos de aprendizagem ao longo da vida (Lifelong Learning), se aprende em todos os contextos escola, faculdade, trabalho, interações sociais no mundo em geral.

A aprendizagem ao longo da vida (Lifelong Learning), também chamado de educação continuada, é um conceito bastante utilizado atualmente no meio pessoal e

profissional. Para Alheit e Dausien (2006), o conceito de aprendizagem ao longo da vida ainda não possui uma definição concreta, mas é evidente que nós aprendemos durante toda a nossa vida, desde nossos primeiros passos, nossas primeiras palavras até talvez o final de nossa vida. Para os autores, estamos sempre aprendendo por meio de experiências adversas e com isto, ganhando novas competências.

Ainda de acordo com Alheit e Dausien (2006), aprender é um ato quase tão inconsciente quanto o modo de respirar. Aprender é algo inerente às pessoas, e à medida que aprendemos desenvolvemos competências. De tal forma, Bittencourt (2005) salienta que o desenvolvimento de competências possibilita que as práticas organizacionais sejam executadas em prol de uma gestão mais efetiva e propiciando uma estratégia competitiva, o que leva pessoas, empreendedores e organizações a adquirirem vantagem competitiva. Nesse sentido, percebe-se nos últimos anos a discussão sobre competências, competências empreendedoras e aprendizagem ao longo da vida (lifelong learning) tem entrado em pauta no mercado, mesmo de forma “tímida”. Ainda tratando sobre competências, cabe salientar que estas podem ser relacionadas a duas dimensões: individual, onde estaria incluída a dimensão gerencial; e, organizacional, com uma dimensão estratégica (RUAS et al., 2005).

#### METODOLOGIA

##### 3.1 CARACTERIZAÇÃO

O projeto no tocante à sua abordagem é uma pesquisa caracterizada como qualitativa, pois prevê uma análise e interpretação de dados dos aspectos mais profundos da complexidade do comportamento humano a partir de um quadro de referência. Nesse sentido, Lakatos e Marconi (2005) afirmam que a pesquisa qualitativa fornece análises mais detalhadas sobre a amostra investigada, compreende-se hábitos, atitudes e tendências de ações e/ou comportamentos.

“[...] se ocupa do nível subjetivo e relacional da realidade social e é tratado por meio da história, do universo, dos significados, dos motivos, das crenças, dos valores e das atitudes dos atores

**Endereço:** Prédio da Reitoria da UFPB - 1º Andar

**Bairro:** Cidade Universitária

**CEP:** 58.051-900

**UF:** PB

**Município:** JOAO PESSOA

**Telefone:** (83)3216-7791

**Fax:** (83)3216-7791

**E-mail:** comitedeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 5.723.012

sociais”. (MINAYO; TAQUETTE, 2015, p. 418).

Para Godoy (1995), a pesquisa qualitativa ocupa um lugar reconhecido entre as várias possibilidades de se estudar e se aprofundar nos fenômenos que envolvem os seres humanos e suas intrincadas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes. Um ponto de ressalva destacado por Minayo (2002) é que a pesquisa qualitativa em Ciências Sociais responde a perguntas singulares e particulares, pois preocupa-se com um nível de realidade que não pode ser quantificado, pois é identificado na amostra analisada os significados, motivos, expectativas, crenças, valores e atitudes, o que gera uma análise e reflexão mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não poderiam ser analisados por meio de pesquisa quantitativa.

Quanto aos seus objetivos, esta pesquisa é caracterizada como descritiva, porque visa apresentar as características de população ou fenômeno estudado e/ou ainda pode estabelecer relações entre as variáveis (BARBOSA et al., 2012).

Corroborando com a compreensão sobre o tema Gil (2002), afirma que: “Entre as pesquisas descritivas, salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc. Outras pesquisas deste tipo são as que se propõem

a estudar o nível de atendimento dos órgãos públicos de uma comunidade, as condições de habitação de seus habitantes, o índice de criminalidade que aí se registra etc. São incluídas neste grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população. Também são pesquisas descritivas aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis, como, por exemplo, as pesquisas eleitorais que indicam a relação entre preferência político-partidária e nível de rendimentos ou de escolaridade. (GIL, 2002, p.42).

No mesmo sentido Gerhardt e Silveira (2009) reforçam que o caráter descritivo de uma pesquisa se dá porque as características da pesquisa descritiva exigem do pesquisador uma série de informações a respeito do que se deseja pesquisar e esse tipo de estudo deseja apresentar fatores e fenômenos de uma determinada realidade.

### 3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

Para a constatação empírica, o universo escolhido foi empreendedor(a)s acima de 50 anos que residam e/ou tenham seus negócios na cidade de João Pessoa/PB e que durante o período pandêmico (março de 2020 a dezembro de 2021 - período de maior impacto da pandemia no Brasil), já empreendiam e permaneceram empreendendo. Cabe salientar que os entrevistados terão

<b>Endereço:</b> Prédio da Reitoria da UFPB - 1º Andar	
<b>Bairro:</b> Cidade Universitária	<b>CEP:</b> 58.051-900
<b>UF:</b> PB	<b>Município:</b> JOAO PESSOA
<b>Telefone:</b> (83)3216-7791	<b>Fax:</b> (83)3216-7791 <b>E-mail:</b> comitedeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 5.723.012

por obrigação ter 50 anos ou mais do período acima mencionado. Não será considerado gênero sexual de segmentação ou segmento de atuação.

Conforme destacado na justificativa, a escolha desse tema deu-se devido à sua complexidade, sua relevância e pela existência de incertezas no atual contexto socioeconômico, assim como no meio acadêmico, o que indica a necessidade de maior exploração do tema. De acordo com Gerhardt e Silveira (2009, p.100) o universo de pesquisa deve ser compreendido como, "totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características, definidas para um determinado problema a ser pesquisado". O Universo e a população são sinônimos.

A população que pode ser definida como um conjunto de pessoas sob investigação representado por uma estimativa (por baixo) com base no relatório Data Base Sebrae (2022) a Paraíba possui 517,45 mil empreendedores sem a especificação da faixa etária por estado, por não ter encontrado um dado preciso nos relatórios analisados (SEBRAE, IBGE e GEM).

No entanto, considerando que o nosso estudo é de natureza qualitativa, não há pretensão de escolha de uma amostra a partir de critérios quantitativos. Dessa forma, selecionamos casos para serem estudados em função de suas especificidades: 03 casos de pequenos e microempresários que tenham iniciado o empreendimento durante a pandemia; 03 casos que tenham fortalecido o empreendimento durante a pandemia e 03 casos que tenham fechado o empreendimento durante a pandemia.

A localização dos sujeitos da pesquisa (empreendedores) se dará por meio de diferentes estratégias: intermédio de auxílio de divulgação da pesquisa nas redes sociais da pesquisadora (Instagram e Facebook), intermédio de colegas de trabalho, mestrado, do âmbito privado da pesquisadora que indicaram antecipadamente nomes de pessoas para participarem da pesquisa e com o auxílio do SEBRAE.

### 3.3 COLETA DE DADOS

A técnica de coleta de dados da pesquisa se dará por meio de História Oral, pois será possível compreender as práticas de Aprendizagem ao Longo da Vida (Lifelong Learning) foram desenvolvidas pelo(a)s empreendedor(a)s paraibano(a)s acima de 50 anos para gerar as competências necessárias para que pudessem seguir empreendendo durante a pandemia da COVID-19, através dos depoimentos orais da amostra analisada.

Marconi e Lakatos (2003) citam que a História Oral é uma técnica de pesquisa, utilizada para gravar não somente às lembranças do passado dos entrevistados, mas suas reflexões e opiniões sobre o tema investigado durante a entrevista.

**Endereço:** Prédio da Reitoria da UFPB - 1º Andar  
**Bairro:** Cidade Universitária **CEP:** 58.051-900  
**UF:** PB **Município:** JOAO PESSOA  
**Telefone:** (83)3216-7791 **Fax:** (83)3216-7791 **E-mail:** comitedeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 5.723.012

Com a finalidade de atender o objetivo geral e específicos da pesquisa, a coleta de dados se dará por meio de entrevista presencial e na situação em que não seja possível o encontro presencial a entrevista acontecerá de forma remota por meio da ferramenta de videoconferência Google Meet e será gravada pela própria ferramenta, no entanto ambas seguirão o mesmo roteiro de entrevista com questões abertas previamente construídas com base no referencial deste trabalho (anexo 1).

#### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A análise de dados é considerada uma etapa de alta relevância em qualquer projeto de pesquisa desenvolvido, pois, conforme destaca Gil (2003), apesar da existência de muitos trabalhos referentes a planejamento e condução de estudos de caso, raros são os que tratam sistematicamente dos procedimentos de análise dos dados.

“Análise é a categorização, ordenação, manipulação e sumarização de dados. Seu objetivo é reduzir grandes quantidades de dados brutos passando-os para uma forma interpretável e manuseável de maneira que características de citações, acontecimentos e de pessoas possam ser descritas sucintamente e as relações entre as variáveis estudadas e interpretadas.” (KERLINGER, 1980).

Cooper e Schindler (2003) destacam que, antes de iniciar a análise dos dados propriamente dita, se faz necessário uma o trabalho de preparação dos dados: edição, codificação e entrada dos dados. Por meio dessa preparação é possível identificar possíveis erros e omissões que poderiam comprometer a qualidade das análises.

A análise dos dados ocorrerá por meio de análise do conteúdo, onde os áudios das gravações serão transcritos no software Microsoft Word, e a posteriori será criado categorizações de frases e palavras repetidas ou semelhantes, com intuito de entender a perspectiva do(a) respondente. Podendo também ser construído um mapa mental por meio do software XMind, para facilitar a visualização dos dados levantados e já categorizados, a fim de melhor estimular a sua reflexão e a sistematização.

Segundo Buzan (2009), mapa mental é um método de armazenar, organizar e priorizar informações, em geral no papel, utilizando palavras ou imagens, que despertam lembranças e estimulam novas reflexões e/ou ideias.

Por fim, para construção do mapeamento das práticas de aprendizagem adquiridas ao longo da vida pelo(a) empreendedor(a)s pesquisados, apresentação de fluxogramas relativos à pesquisa, será utilizado o software de gestão de processos Bizagi Modeler.

#### 3.5 ASPECTOS ÉTICOS

Este projeto de pesquisa será submetido à apreciação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do

<b>Endereço:</b> Prédio da Reitoria da UFPB - 1º Andar	
<b>Bairro:</b> Cidade Universitária	<b>CEP:</b> 58.051-900
<b>UF:</b> PB	<b>Município:</b> JOAO PESSOA
<b>Telefone:</b> (83)3216-7791	<b>Fax:</b> (83)3216-7791
	<b>E-mail:</b> comitedeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 5.723.012

Centro de Ciências da Saúde (CEP/CCS) da UFPB, após aprovação da pré-banca (qualificação), com o objetivo de atender as Normas e Diretrizes Regulamentadoras da Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (BRASIL, 2012), por meio da Resolução 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde).

No tocante a preservar a privacidade e a confidencialidade dos sujeitos envolvidos na pesquisa, a pesquisadora responsável assegura que os dados coletados serão utilizados apenas para fins científicos. A fim de reduzir o risco de vazamento de informações, o levantamento, decodificação e tratamento dos dados será realizado exclusivamente pela pesquisadora. Que entregará aos entrevistados o Termo de Sigilo e Confidencialidade da Pesquisa (apêndice 1), com informações relevantes da pesquisa e número da autorização da pesquisa concedido pelo CEP.

Os sujeitos da pesquisa (empreendedor(a)s) deverão assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido(a) (apêndice 2), antes do início das entrevistas, pois é por meio desses documentos que os entrevistados irão autorizar as gravações e manuseio dos dados para fins acadêmicos.

**Objetivo da Pesquisa:**

Na avaliação dos objetivos apresentados os mesmos estão coerentes com o propósito do estudo:

**Objetivo Primário:**

Compreender quais as práticas de Aprendizagem ao Longo da Vida (Lifelong Learning) foram desenvolvidas pelo(a)s empreendedor(a)s paraibano(a)s acima de 50 anos para gerar as competências necessárias para que pudessem seguir empreendendo durante a pandemia da covid19.

**Objetivos Secundários:**

1. Identificar as práticas de Aprendizagem ao Longo da Vida (Lifelong Learning) de empreendedores paraibanos acima de 50 anos durante a pandemia da Covid-19;
2. Relacionar os eventos de Aprendizagem ao Longo da Vida (Lifelong Learning) narrados pelos empreendedores com os 4 (quatro) pilares fundamentais da Unesco que os caracterizam como um Lifelong learner (eterno aprendiz);

<b>Endereço:</b> Prédio da Reitoria da UFPB - 1º Andar	
<b>Bairro:</b> Cidade Universitária	<b>CEP:</b> 58.051-900
<b>UF:</b> PB	<b>Município:</b> JOAO PESSOA
<b>Telefone:</b> (83)3216-7791	<b>Fax:</b> (83)3216-7791 <b>E-mail:</b> comitedeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 5.723.012

3. Elaborar mapeamento de práticas de Aprendizagem ao Longo da Vida (Lifelong Learning) que favorecem as competências necessárias para continuar empreendendo acima de 50 anos na sociedade paraibana contemporânea.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Na avaliação dos riscos e benefícios apresentados estão coerentes com a Resolução 466/2012 CNS, item V "Toda pesquisa com seres humanos envolve riscos em tipos e gradações variadas. Quanto maiores e mais evidentes os riscos, maiores devem ser os cuidados para minimizá-los e a proteção oferecida pelo Sistema CEP/CONEP aos participantes.

No item II.4 - Benefícios da pesquisa - proveito direto ou indireto, imediato ou posterior, auferido pelo participante e/ou sua comunidade em decorrência de sua participação na pesquisa.

**Riscos:**

1. Para os entrevistados não foi rastreado riscos implícitos, visto que todas as informações pessoais serão preservadas;
2. Pode haver a necessidade de escolher mais alguns entrevistados se as respostas fornecidas pelos entrevistados serem incipientes, mas havendo alteração o CEP/ UFPB será avisado de todas as alterações existentes no projeto.

**Benefícios:**

O presente trabalho justifica-se no campo teórico (acadêmico), por ensejar que os resultados futuros adquiridos na pesquisa, tragam contribuições para professores/as, gestores/as e pesquisadores/as que buscam informações sobre como se dá a aquisição de competências por parte dos empreendedores por meio de aprendizagem ao longo da vida (Lifelong Learning), trazendo um conhecimento sobre um segmento etário bastante específico e pouco estudado: o público acima de 50 anos. Com efeito, para a realização deste trabalho nos deparamos frente à escassez de publicações acadêmicas, resultado de estudos e pesquisas sobre o tema, encontrando, nem com tanta frequência, matérias e informações em sites da internet. Por isso, a sua importância.

Sob o aspecto socioeconômico, ambiciona-se que os resultados adquiridos na pesquisa,

<b>Endereço:</b> Prédio da Reitoria da UFPB - 1º Andar	
<b>Bairro:</b> Cidade Universitária	<b>CEP:</b> 58.051-900
<b>UF:</b> PB	<b>Município:</b> JOAO PESSOA
<b>Telefone:</b> (83)3216-7791	<b>Fax:</b> (83)3216-7791
	<b>E-mail:</b> comitedeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 5.723.012

possibilitem aumento na discussão nas organizações e na academia com mais profundidade sobre o tema Aprendizagem ao Longo da Vida (Lifelong Learning) como fonte de aquisição de competências para o empreendedorismo, visando subsidiar as políticas que formulam a formação de micro e pequenos empresários no Brasil.

Desde um ponto de vista pessoal, esse trabalho encontra sentido na minha trajetória acadêmica e profissional, uma vez que por ser profissional da área de Gestão de Pessoas e trabalhando especificamente com Recrutamento e Seleção percebo um “preconceito” das recolocações profissionais com os profissionais apesar de toda vasta experiência por esses profissionais. Ademais, por possuir pessoas no âmbito pessoal que se encontraram profissionalmente depois dos 50 anos, gerou por esse sentido essa curiosidade.

Por fim, cabe registrar que sendo o Programa de Pós-Graduação em Gestão das Organizações Aprendentes, este trabalho espera apresentar (mapear) as estratégias de aprendizagem adquiridas ao longo da vida que geraram competências necessárias para os empreendedor(a)s paraibano(a)s permanecerem empreendendo durante a pandemia da COVID-19, pois foi um cenário em que transformou a realidade de negócios e do mundo em um contexto geral e necessitou de adequações e ajustes para permanecer em funcionamento. Ainda, tais contribuições têm como objetivo gerar um manual de boas práticas de aprendizagem que auxiliem empreendedores na aquisição de competências para melhorarem seus negócios e/ou abrirem novas frentes de trabalho.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O presente projeto apresenta coerência científica, mostrando relevância para a academia, haja vista a ampliação do conhecimento, onde se busca, principalmente, compreender quais as práticas de Aprendizagem ao Longo da Vida (Lifelong Learning) foram desenvolvidas pelo(a)s empreendedor(a)s paraibano(a)s acima de 50 anos para gerar as competências necessárias para que pudessem seguir empreendendo durante a pandemia da covid-19.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os Termos de Apresentação Obrigatória, foram anexados tempestivamente.

**Recomendações:**

RECOMENDAMOS QUE, CASO OCORRA QUALQUER ALTERAÇÃO NO PROJETO (MUDANÇA NO TÍTULO, NA AMOSTRA OU QUALQUER OUTRA), A PESQUISADORA RESPONSÁVEL DEVERÁ SUBMETER EMENDA INFORMANDO TAL(IS) ALTERAÇÃO(ÕES), ANEXANDO OS DOCUMENTOS

<b>Endereço:</b> Prédio da Reitoria da UFPB - 1º Andar	
<b>Bairro:</b> Cidade Universitária	<b>CEP:</b> 58.051-900
<b>UF:</b> PB	<b>Município:</b> JOAO PESSOA
<b>Telefone:</b> (83)3216-7791	<b>Fax:</b> (83)3216-7791 <b>E-mail:</b> comitedeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 5.723.012

RECOMENDAMOS TAMBÉM QUE AO TÉRMINO DA PESQUISA A PESQUISADORA RESPONSÁVEL ENCAMINHE AO COMITÊ DE ÉTICA PESQUISA DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, RELATÓRIO FINAL E DOCUMENTO DEVOLUTIVO COMPROVANDO QUE OS DADOS FORAM DIVULGADOS JUNTO À(S) INSTITUIÇÃO(ÕES) ONDE OS MESMOS FORAM COLETADOS, AMBOS EM PDF, VIA PLATAFORMA BRASIL, ATRAVÉS DE NOTIFICAÇÃO, PARA OBTENÇÃO DA CERTIDÃO DEFINITIVA.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

TENDO EM VISTA O CUMPRIMENTO DAS PENDÊNCIAS ELENCADAS NO PARECER ANTERIOR E A NÃO OBSERVÂNCIA DE NENHUM IMPEDIMENTO ÉTICO, SOMOS DE PARECER FAVORÁVEL A EXECUÇÃO DO PRESENTE PROJETO, DA FORMA COMO SE APRESENTA, SALVO MELHOR JUÍZO.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou a execução do referido projeto de pesquisa. Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à submissão do Relatório Final na Plataforma Brasil, via Notificação, para fins de apreciação e aprovação por este egrégio Comitê.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2012872.pdf	19/10/2022 13:10:27		Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO_ASSINADA.pdf	19/10/2022 13:09:44	DAYANE DA CONCEICAO LIRA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA_COM_AJUSTES_POS_PARECER_CEP.pdf	16/10/2022 21:02:58	DAYANE DA CONCEICAO LIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO DISSERTACAO_POS_AJUSTES_CEP_DAYANE_DA_CONCEICAO_LIRA.pdf	16/10/2022 21:01:30	DAYANE DA CONCEICAO LIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE2_DAYANE_DA_CONCEICAO_LIRA_ENVIAR_PARA_CEP.pdf	16/10/2022 20:58:31	DAYANE DA CONCEICAO LIRA	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO_E_FINANCIAMENTO_D	05/09/2022	DAYANE DA	Aceito

**Endereço:** Prédio da Reitoria da UFPB - 1º Andar

**Bairro:** Cidade Universitária **CEP:** 58.051-900

**UF:** PB **Município:** JOAO PESSOA

**Telefone:** (83)3216-7791 **Fax:** (83)3216-7791 **E-mail:** comitedeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 5.723.012

Orçamento	_PESQUISA.pdf	21:35:06	CONCEICAO LIRA	Aceito
Outros	ANEXO_1_ROTUIRO_DE_ENTREVIST A.pdf	05/09/2022 21:27:26	DAYANE DA CONCEICAO LIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	APENDICE_TERMO_DE_SIGILO.pdf	05/09/2022 21:26:31	DAYANE DA CONCEICAO LIRA	Aceito
Declaração de concordância	DECLARACAO_APROVACAO_PROJE TO_COLEGIADO.pdf	05/09/2022 21:24:30	DAYANE DA CONCEICAO LIRA	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

JOAO PESSOA, 26 de Outubro de 2022

---

**Assinado por:  
Eliane Marques Duarte de Sousa  
(Coordenador(a))**

**Endereço:** Prédio da Reitoria da UFPB - 1º Andar  
**Bairro:** Cidade Universitária **CEP:** 58.051-900  
**UF:** PB **Município:** JOAO PESSOA  
**Telefone:** (83)3216-7791 **Fax:** (83)3216-7791 **E-mail:** comitedeetica@ccs.ufpb.br