

REVISTA TÓPICOS

ADOÇÃO DE METODOLOGIAS ATIVAS NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

DOI: 10.5281/zenodo.16733981

Mariana Márcia Rezende da Costa¹

Adilmar Oliveira Veloso²

RESUMO

O presente artigo investiga o uso de Metodologias Ativas no âmbito da Educação Corporativa, analisando o nível de conhecimento, a aplicação prática e os principais desafios enfrentados por profissionais da área. A pesquisa, de abordagem quantitativa e caráter descritivo, foi realizada com 55 profissionais que atuam com Treinamento e Desenvolvimento em diferentes regiões do Brasil. Os resultados revelam ampla adesão prática às metodologias ativas, com destaque para a Gamificação, o Estudo de caso e o *Storytelling*. Verificou-se também que tais práticas favorecem o engajamento, a retenção do conteúdo e o desenvolvimento de competências críticas e colaborativas. Entretanto, a adoção enfrenta barreiras, como falta de tempo, orçamento reduzido, resistência cultural e ausência de formação pedagógica. O estudo conclui que a consolidação das Metodologias Ativas nas organizações depende de investimentos em formação continuada, mudança cultural e maior valorização da aprendizagem como estratégia para

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

o desenvolvimento sustentável de pessoas e empresas.

Palavras-chave: Educação Corporativa. Metodologias Ativas. Aprendizagem Organizacional. Andragogia. Formação Profissional.

ABSTRACT

This article investigates the use of Active Learning Methodologies within the scope of Corporate Education, analyzing the level of knowledge, practical application, and the main challenges faced by professionals in the field. The study, which adopts a quantitative and descriptive approach, was conducted with 55 professionals working in Training and Development across different regions of Brazil. The findings reveal a widespread practical adoption of active methodologies, particularly Gamification, Case Study, and Storytelling. These practices were also found to enhance learner engagement, content retention, and the development of critical and collaborative skills. However, the adoption process encounters several barriers, such as limited time, budget constraints, cultural resistance, and the lack of pedagogical training. The study concludes that the effective consolidation of Active Learning Methodologies in organizations relies on investments in continuing education, cultural transformation, and a stronger recognition of learning as a strategic axis for the sustainable development of people and businesses.

Keywords: Corporate Education. Active Methodologies. Organizational Learning. Andragogy. Professional Development.

1 INTRODUÇÃO

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Historicamente, as ações educacionais planejadas e diretivas nas organizações tiveram início, segundo Aires, Freire e Souza (2017), no contexto da Primeira Revolução Industrial. Com o avanço das transformações sociais, econômicas e tecnológicas — especialmente a partir da segunda metade do século XX — consolida-se uma nova concepção sobre o papel estratégico da aprendizagem organizacional, concebida como diferencial competitivo. Nesse contexto, surge a Educação Corporativa (EC), cujo objetivo, segundo Meister (citado por Dutra e Eboli), é:

Educar e desenvolver funcionários de todos os níveis, inclusive os principais integrantes da cadeia de valor, nas competências voltadas às estratégias dos negócios para que a empresa possa operar, com sucesso, em contextos de alto desempenho e competitividade (Dutra; Eboli, 2022, p. 2).

No cenário atual, a Educação Corporativa atualiza seus processos e os orienta pelo modelo de gestão “por competências”, no qual, segundo Carbone *et al.*, Freitas e Brandão citados por Brandão e Bahry (2005, p.180), “as competências humanas ou profissionais são entendidas como combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

pelo desempenho profissional em determinado contexto” e devem, de acordo com Madruga (2018) ser promovidas e aprimoradas através da articulação entre metodologia e prática, fundamentadas nos princípios andragógicos e heutagógicos.

Essa compreensão amplia a função estratégica da Educação Corporativa diante das transformações que impactam o mundo do trabalho, como a diversificação tecnológica, a presença de novas gerações no mercado de trabalho, o surgimento da inteligência artificial (IA) e a intensificação da competitividade. Essa conjuntura exige que as organizações atualizem continuamente suas práticas de aprendizagem e, a adoção de Metodologias Ativas de Aprendizagem desponta, nesse contexto, como uma alternativa promissora para tornar os processos de desenvolvimento de competências mais dinâmicos, engajadores e eficientes.

Sob essa perspectiva, o presente artigo pretende investigar o nível de conhecimento e a aplicação de metodologias ativas no âmbito do Treinamento e Desenvolvimento (T&D) por profissionais atuantes na área de Educação Corporativa, sejam eles integrantes do quadro interno ou consultores contratados externamente. Além disso, busca-se identificar quais metodologias ativas são utilizadas por eles e compreender os principais desafios enfrentados para sua aplicação nas organizações.

2 DESENVOLVIMENTO

As rápidas transformações no mundo do trabalho, impulsionadas, segundo Campos *et. al* (2024), pela evolução das Tecnologias da Informação e

REVISTA TÓPICOS

Comunicação (TICs) tem exigido das organizações uma atuação mais estratégica no desenvolvimento das competências técnicas e comportamentais de seus colaboradores (*soft e hard skills*). Nesse cenário, impõe-se aos profissionais da área de Educação Corporativa a necessidade de adotar novas estratégias de aprendizagem organizacional.

Para que isso ocorra, Knowles, Holton III e Swanson (2005, p. 40), afirmam que inicialmente é importante compreender que, na educação de adultos, os indivíduos são motivados a aprender quando percebem necessidades e interesses que o aprendizado pode satisfazer, sendo esse processo, orientado por experiências concretas de sua vida cotidiana e dada a possibilidade de serem autodirigidos em seus processos de formação. É preciso também considerar que, com o avanço da idade, as diferenças individuais entre os aprendizes tendem a se intensificar, exigindo abordagens mais personalizadas e sensíveis às singularidades de cada sujeito.

Nesse sentido, entende-se que o processo educacional é atravessado por processos históricos, sociais, experiências e relações humanas e sendo assim, diferentes aspectos influenciam a aprendizagem, como “a faixa etária do educando, nível de escolaridade, conhecimentos que o aluno possui, sua realidade sociocultural” (Araújo, 2015, p. 4). Mediante a isso, evidencia-se a necessidade de uma mudança de abordagem nos processos de capacitação corporativa, de modo que estejam mais alinhados à realidade, às motivações e às necessidades dos profissionais envolvidos.

Sendo assim, caberá ao profissional da EC estar ciente de tais aspectos no momento de estabelecer o vínculo pedagógico, elaborar o plano de ensino,

REVISTA TÓPICOS

pautar seu estilo de comunicação e, sobretudo, selecionar a metodologia a ser empregada consoante o público-alvo do processo de ensino-aprendizado (Wernikoff; Freitas, 2013), pois ele representa o fator mais importante quando se busca ensinar com propósito, assertividade e qualidade.

Face a isso, as Metodologias Ativas de Aprendizagem emergem como um recurso técnico, criativo e comunicacional para tornar os programas de Educação Corporativa mais eficientes. Tradicionalmente associadas aos contextos educacionais formais, como escolas e universidades, elas vêm sendo progressivamente incorporadas ao ambiente corporativo, onde se apresentam como uma alternativa promissora às práticas de ensino centradas na transmissão unidirecional de conhecimento.

Para Camargo e Daros (2018, p. 11), nesse modelo de ensino, o aprendiz recebe muitas informações, mas não necessariamente as assimila, “pois o aprendizado efetivo exige aplicabilidade do conhecimento compreendido para que ele possa ser cognitiva e mnemonicamente fixado de forma indelével”. Portanto, o diferencial das Metodologias Ativas reside, segundo Valente,

Na realização de práticas pedagógicas para envolver os alunos, engajá-los em atividades práticas nas quais eles sejam protagonistas da sua aprendizagem. Assim, as metodologias

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

ativas procuram criar situações de aprendizagem nas quais os aprendizes possam fazer coisas, pensar e conceituar o que fazem e construir conhecimentos sobre os conteúdos envolvidos nas atividades que realizam, bem como desenvolver a capacidade crítica, refletir sobre as práticas realizadas, fornecer e receber feedback, aprender a interagir com colegas e professor, além de explorar atitudes e valores pessoais (Valente, 2018, p.12-13).

Nesse sentido, as Metodologias Ativas favorecem a construção do saber por meio da participação engajada dos aprendizes, da resolução de problemas reais e da aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, fatores que tornam a aprendizagem significativa, evidenciada quando, de acordo com Morais *et al.* (2018), os novos aprendizados são relacionados a informações já existentes no repertório do educando, o que demonstra que o conhecimento foi assimilado — isto é, quando ele provoca alguma mudança na sua compreensão da realidade ou na forma de ver o mundo.

Do ponto de vista dos resultados organizacionais, o uso de Metodologias Ativas tende a promover maior envolvimento e motivação nas atividades

REVISTA TÓPICOS

propostas, em razão de seu caráter dinâmico, inclusivo e criativo. Essas abordagens facilitam a assimilação dos conteúdos ao propiciarem, segundo Valente (2018), uma aprendizagem personalizada, conforme o ritmo, as experiências prévias e preferências cognitivas dos educandos.

Além disso, ao aprender fazendo, debatendo ou experimentando, os profissionais tendem a reter o conteúdo de forma mais efetiva, o que se reflete em melhor desempenho e na capacidade ampliada de resolver problemas, desenvolver projetos e articular teoria e prática de maneira concreta. Ao serem desafiados por situações reais, os participantes são estimulados a exercitar a análise crítica (Morais *et al.*, 2018), a colaboração e a tomada de decisões fundamentadas.

Tais benefícios podem repercutir positivamente no retorno sobre o investimento (ROI) dos programas de Educação Corporativa, refletindo-se financeiramente, segundo Palmeira (2013), em aumento da produtividade e da lucratividade, elevação do faturamento, maior retenção de clientes, redução de erros e retrabalhos, melhoria na qualidade do produto ou serviço final, redução de custos operacionais e diminuição do turnover.

Sobre isso, ainda incide o impacto em dimensões intangíveis, como a melhoria do clima organizacional e da comunicação entre as equipes, o fortalecimento da cultura organizacional e o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais (Madruga, 2018).

Por fim, a aplicação contínua dessas metodologias contribui significativamente para a construção de um ambiente corporativo que

REVISTA TÓPICOS

valoriza o aprendizado ao longo da vida, favorece a troca de saberes e estimula a inovação nas práticas pedagógicas organizacionais.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza quantitativa, com abordagem descritiva, tendo como objetivo investigar as percepções e práticas relacionadas ao uso de metodologias ativas por profissionais que atuam na área de Educação Corporativa.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário elaborado na plataforma *Jotform*, composto por 17 questões, e divulgado entre profissionais da área de Gestão de Pessoas, por meio da rede social LinkedIn e no grupo da Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD) no aplicativo de mensagens *Whats'app*, no período de 30 de junho a 17 de julho de 2025 (18 dias).

A amostra é composta por 55 respondentes que atuam diretamente com ações de Educação Corporativa em diferentes regiões do Brasil. Os dados foram tratados estatisticamente por meio da análise de frequência, a fim de identificar padrões e tendências nas respostas. Questões abertas também foram incluídas para enriquecer a compreensão dos benefícios e desafios percebidos pelos profissionais, sendo analisadas por meio de categorização qualitativa simples. Essa abordagem permitiu captar dados sobre a inserção das metodologias ativas no ambiente corporativo de aprendizagem, bem como os fatores que favorecem ou limitam sua aplicação.

REVISTA TÓPICOS

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

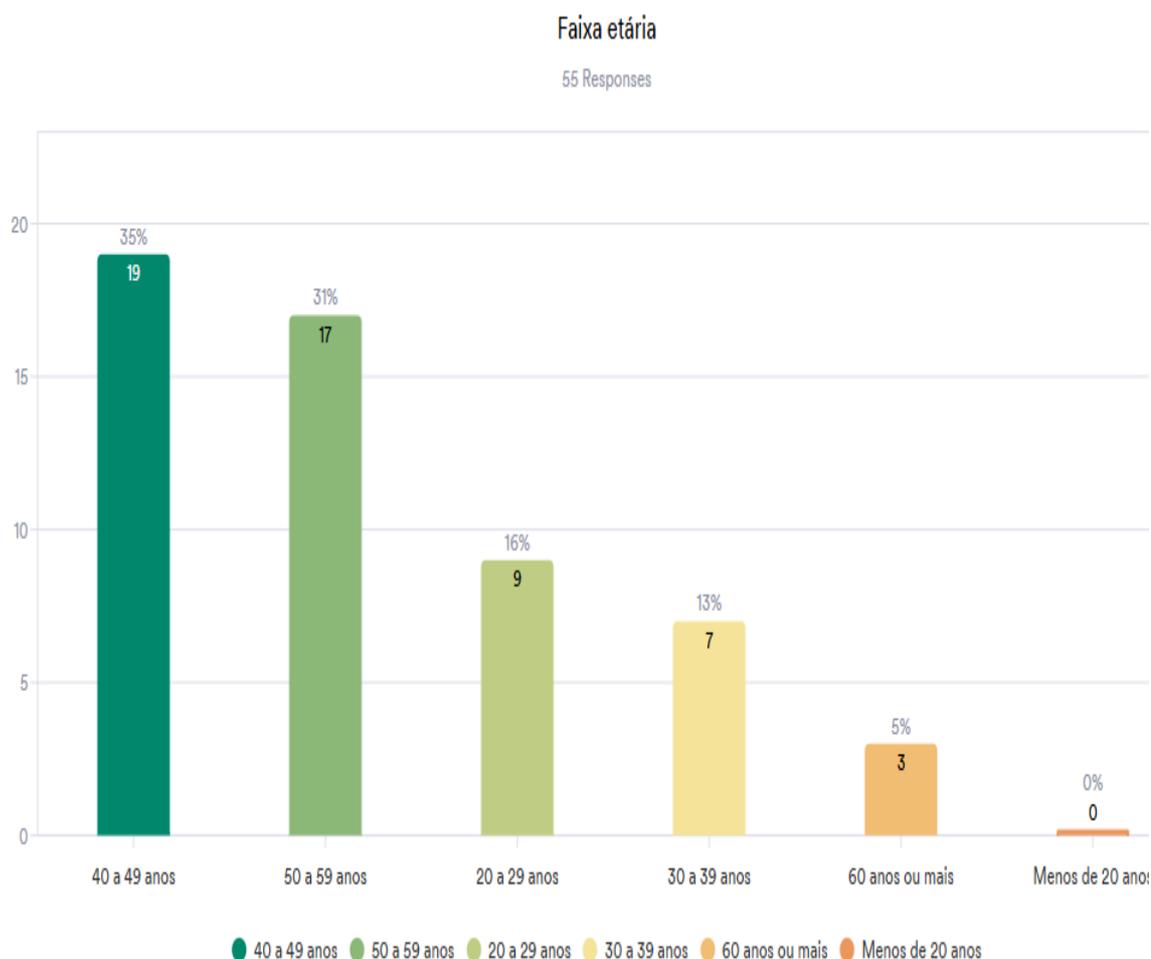


Gráfico 1 - Faixa etária dos respondentes

A maioria dos profissionais possui entre 40 e 59 anos (66%), demonstrando que as respostas à pesquisa foram, em sua maioria, baseadas em experiências de indivíduos com trajetória consolidada no mercado de trabalho e que acompanharam a evolução da Educação Corporativa nas organizações.

REVISTA TÓPICOS

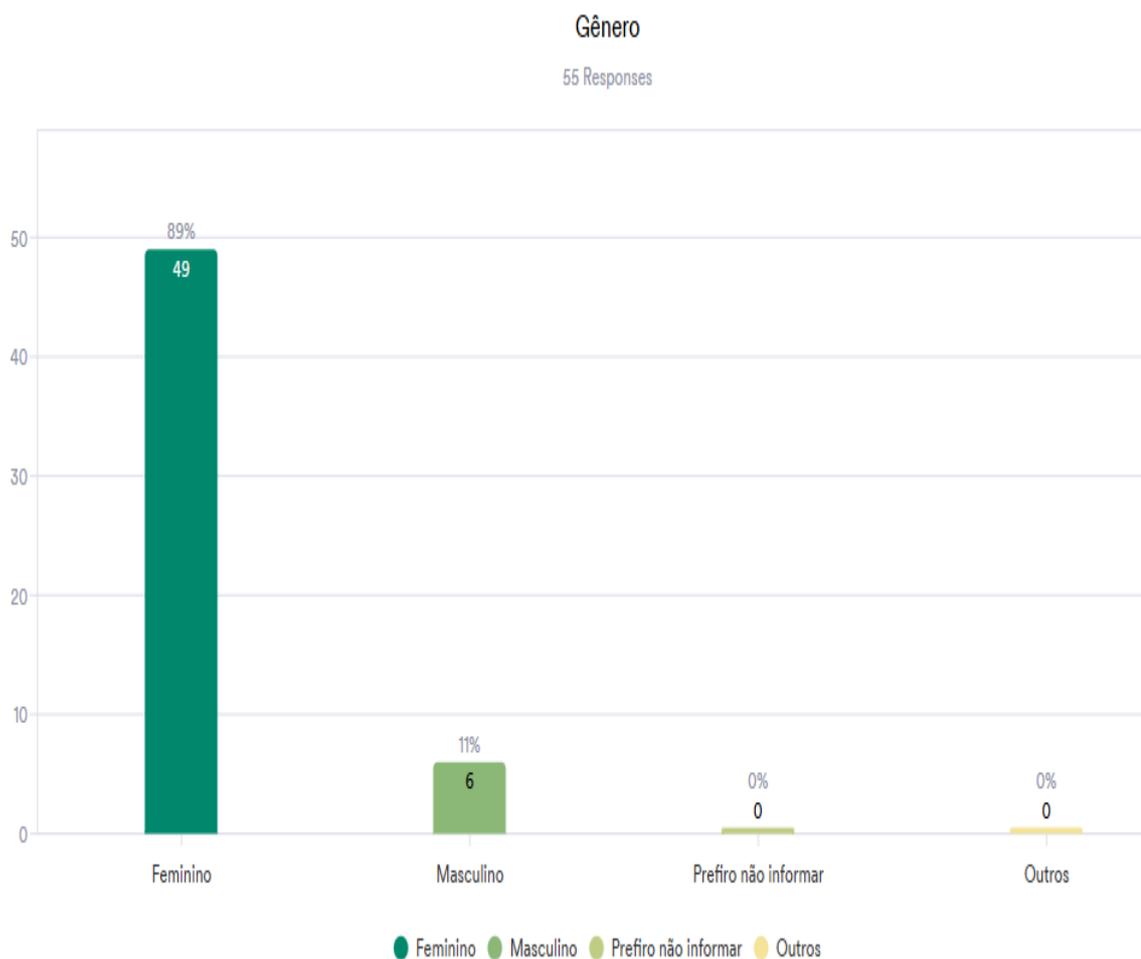


Gráfico 2 – Gênero dos respondentes

O perfil da amostra é predominantemente feminino (89%), o que reflete uma tendência de maior presença de mulheres nas áreas de Educação Corporativa.

REVISTA TÓPICOS

Tempo de experiência na área de Treinamento e Desenvolvimento (T&D):

55 Responses

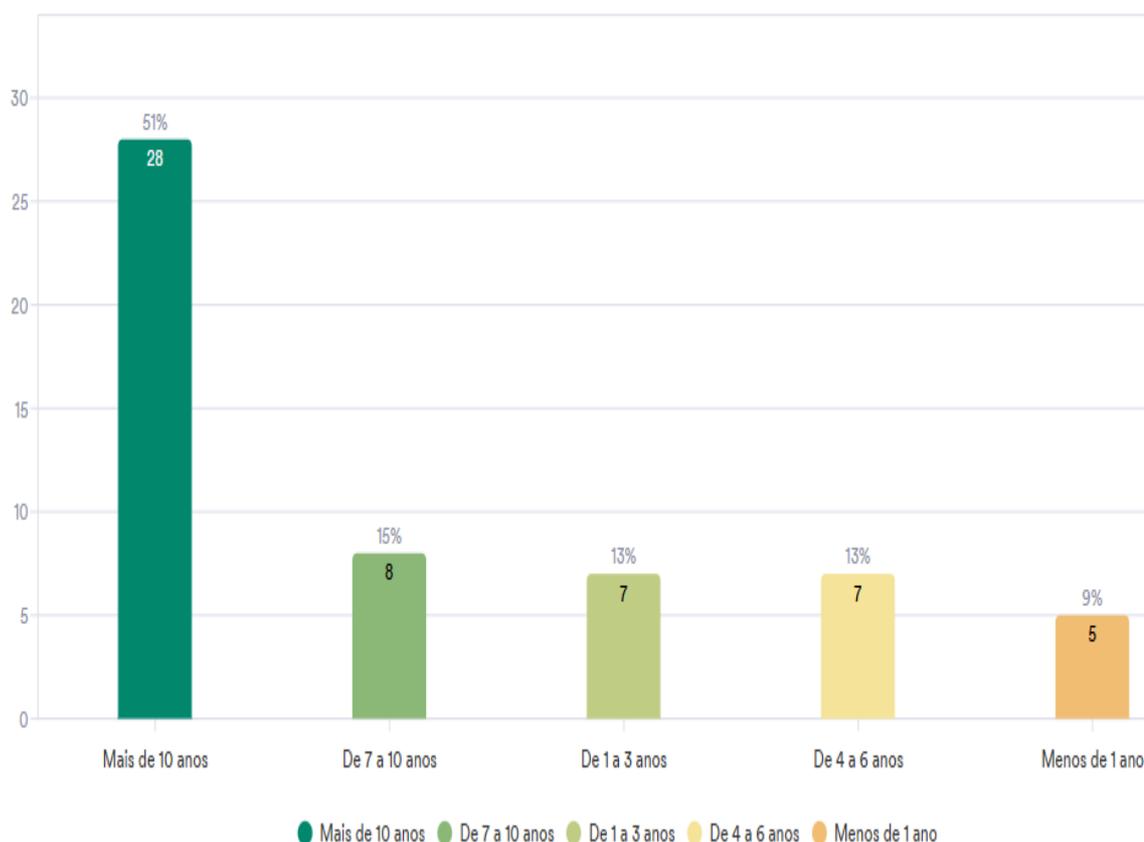


Gráfico 3 – Tempo de experiência

Mais da metade dos respondentes (51%) possui mais de 10 anos de atuação em Treinamento & Desenvolvimento, sugerindo um domínio técnico-prático significativo sobre o tema investigado. Essa informação revela-se especialmente relevante, enquanto sugere que os profissionais que responderam à pesquisa demonstram familiaridade com a evolução das práticas pedagógicas no âmbito da Educação Corporativa.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Esse acompanhamento das transformações metodológicas é fundamental para a aprendizagem organizacional cumprir seu papel estratégico nas organizações, promovendo não apenas a capacitação técnica, mas também o desenvolvimento integral dos colaboradores, em consonância com os princípios da andragogia e com as demandas de um mercado em constante transformação.

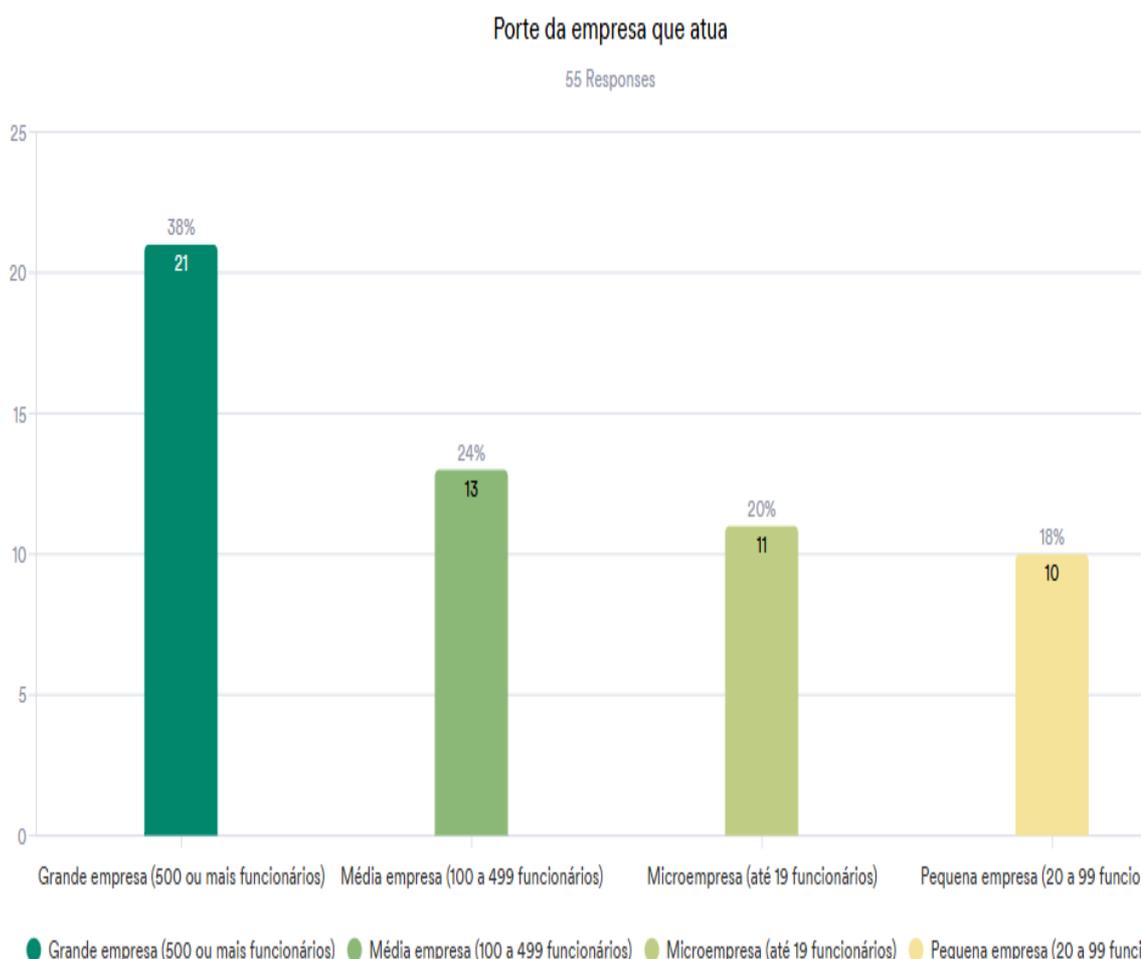


Gráfico 4 – Porte da empresa

REVISTA TÓPICOS

A maioria atua em grandes empresas (38%), o que pode indicar maior estrutura e recursos disponíveis para a adoção de metodologias inovadoras em Educação Corporativa. Um percentual de 24% da amostra trabalha em empresas de médio porte, 20% em microempresas e 18% em pequenas empresas.

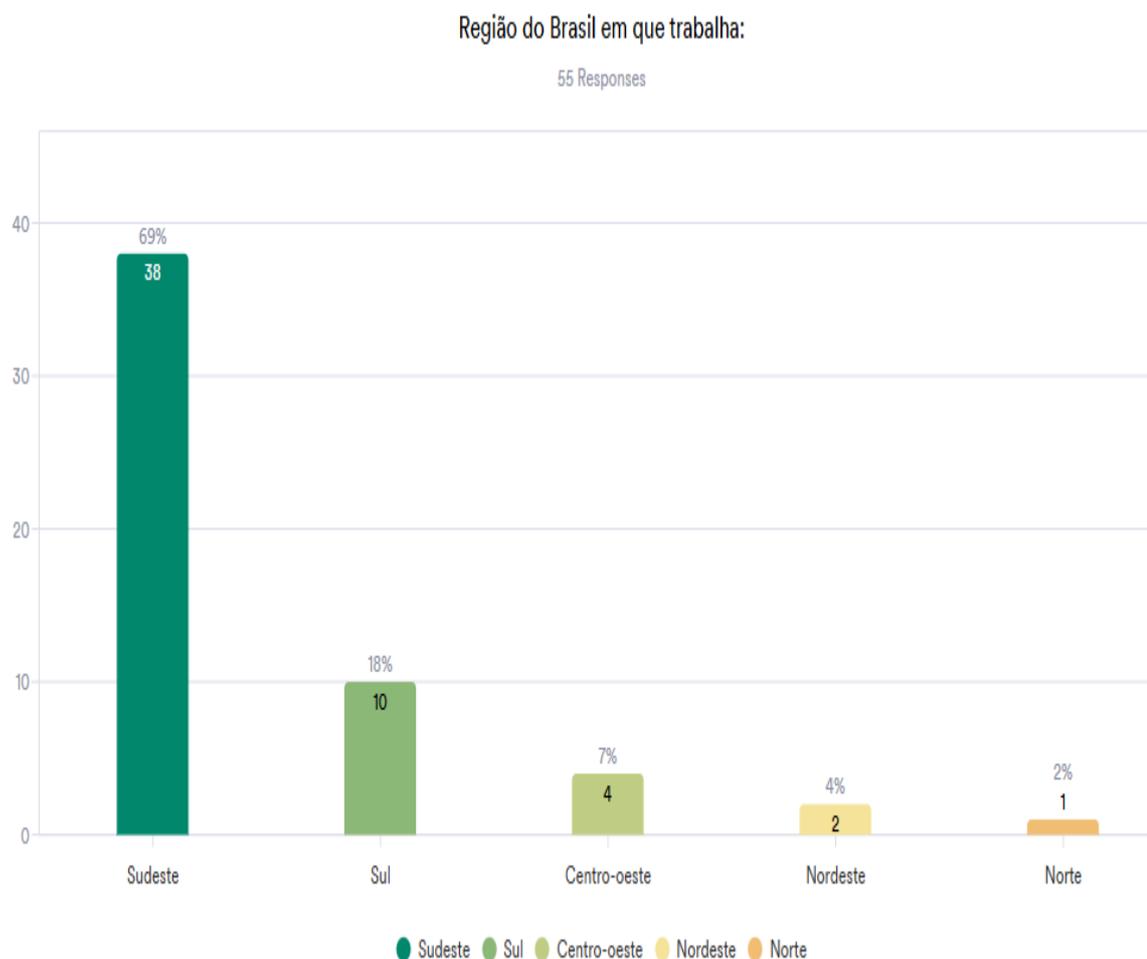


Gráfico 5 – Região de atuação

A concentração dos profissionais respondentes da pesquisa está no Sudeste (69%), refletindo a distribuição regional da atividade econômica e

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

empresarial no país.

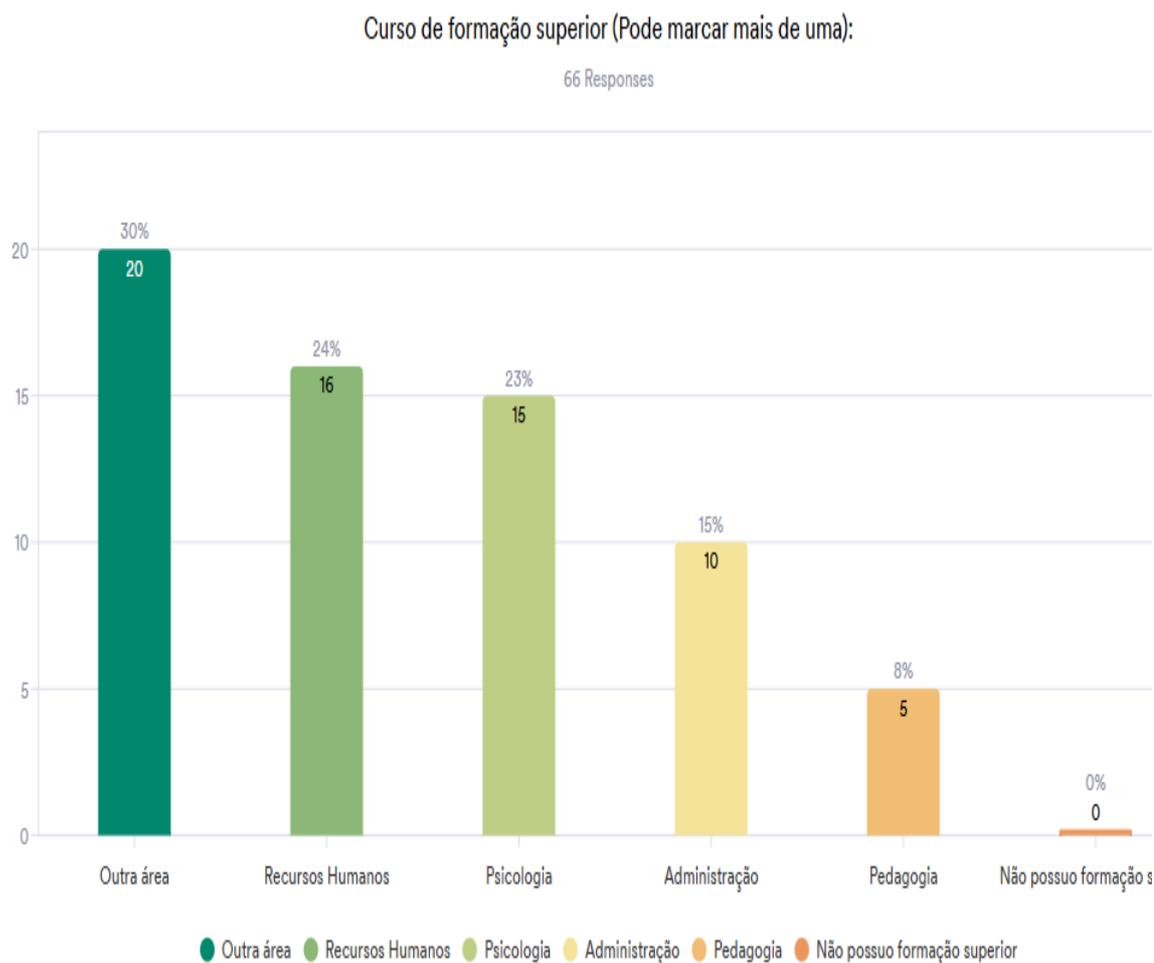


Gráfico 6 – Curso de formação superior

Observa-se uma diversidade nas formações acadêmicas dos profissionais que atuam com Educação Corporativa, com predominância de áreas não diretamente ligadas ao campo educacional. Dentre os cursos mais recorrentes estão Recursos Humanos (24%), Psicologia (23%) e Administração (15%), evidenciando o caráter multidisciplinar do campo.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Chama atenção o fato de somente 8% dos respondentes possuírem formação em Pedagogia, área cuja ênfase curricular recai justamente sobre os processos de ensino e aprendizagem. Isso indica que o ambiente organizacional ainda é pouco explorado por profissionais com formação pedagógica, apesar da natureza educativa de suas práticas.

Tais dados sugerem que muitos profissionais da área não possuem uma formação específica voltada à Educação de Adultos, reforçando a necessidade de investimentos em qualificação complementar que contemple os princípios da aprendizagem no contexto corporativo.

REVISTA TÓPICOS

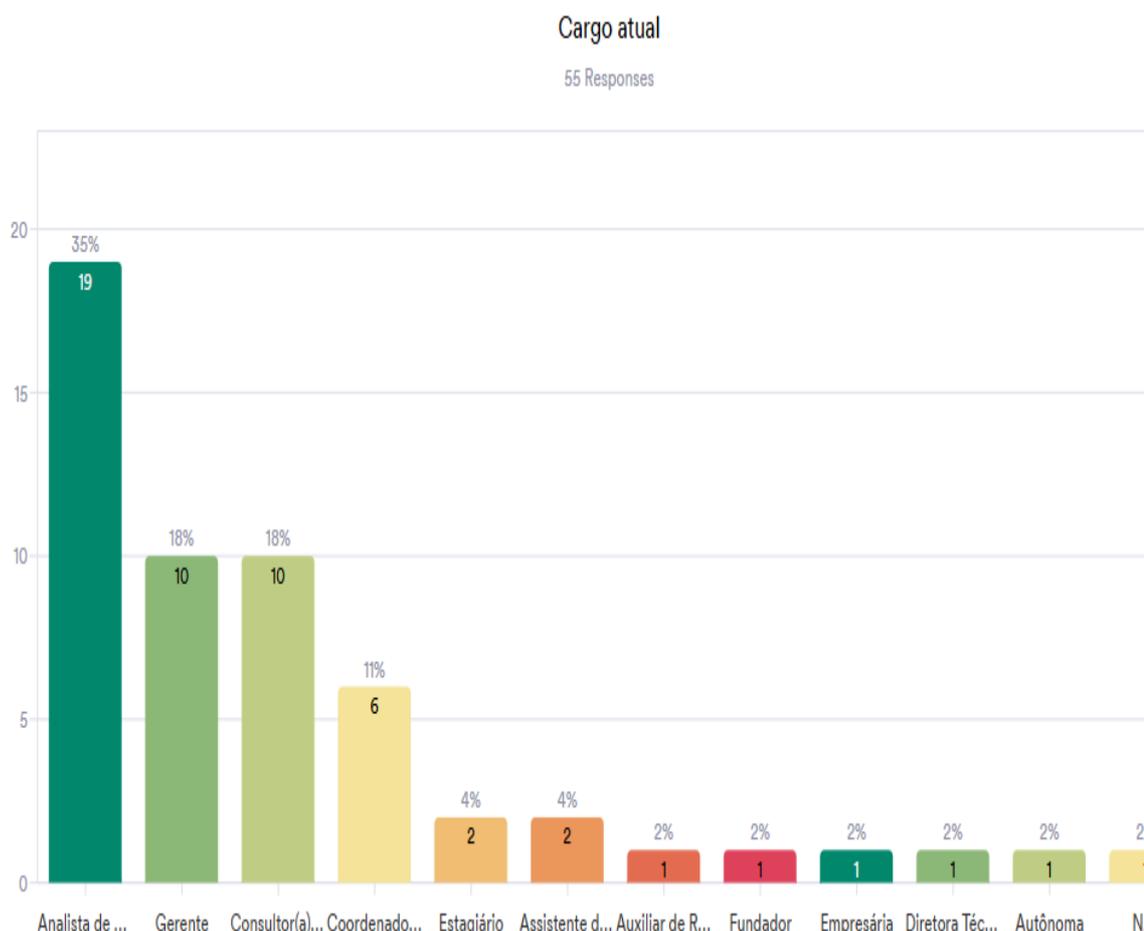


Gráfico 7 – Cargo atual

Os analistas de RH/T&D correspondem a 35% da amostra, evidenciando a expressiva participação de profissionais de nível tático na implementação das ações de Treinamento e Desenvolvimento. Observa-se também que 18% dos respondentes ocupam cargos de gerência, o que pode sinalizar uma valorização estratégica da Educação Corporativa, ao contar com lideranças dedicadas exclusivamente à área.

REVISTA TÓPICOS

Além disso, destaca-se a presença significativa de consultores externos, o que pode indicar dois movimentos distintos: de um lado, a terceirização das demandas por parte das organizações que ainda não estruturaram internamente esse setor; de outro, a possível ausência de capacitação adequada entre os colaboradores, o que exige apoio especializado para atender às necessidades formativas.

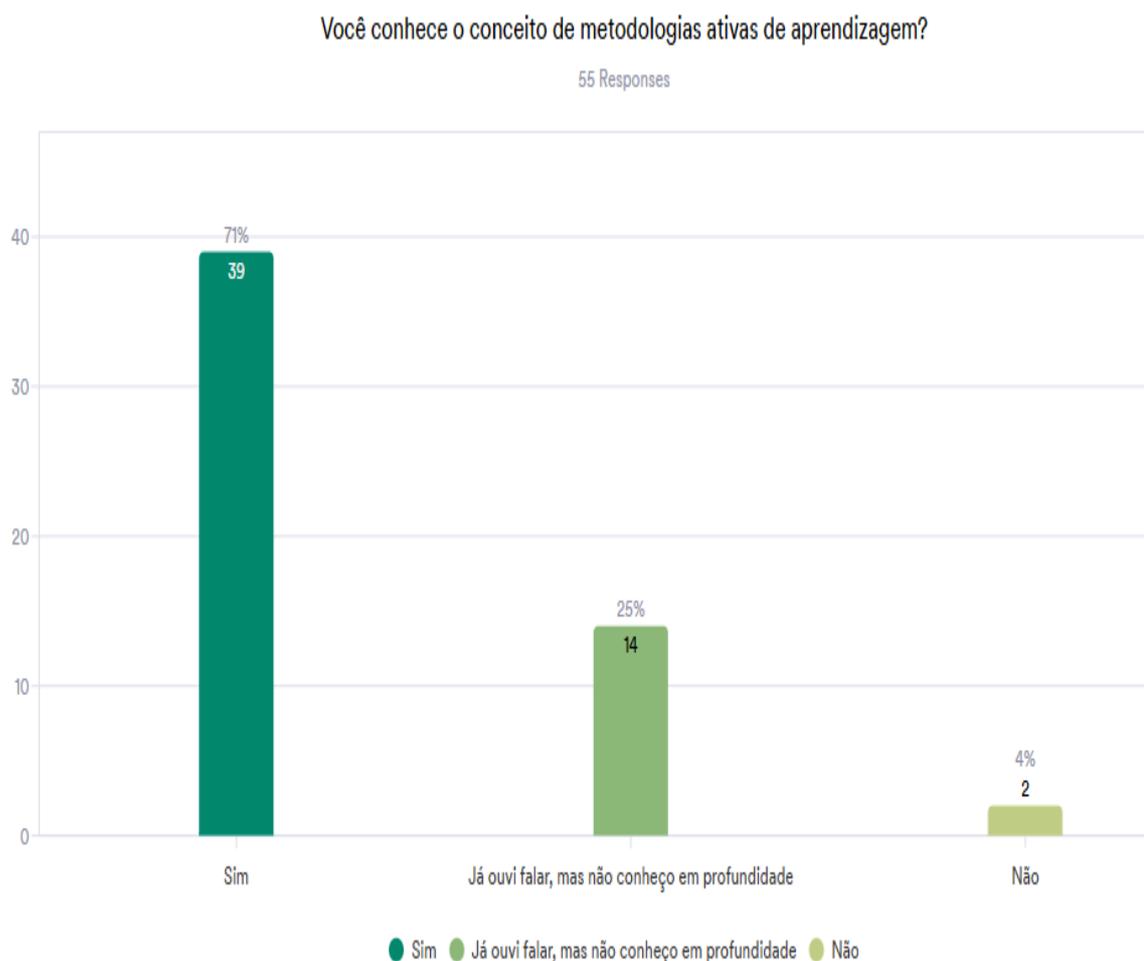


Gráfico 8 – Conhecimento sobre metodologias ativas

REVISTA TÓPICOS

A maioria dos respondentes (71%) afirma conhecer o conceito, e apenas 4% declarou desconhecê-lo, demonstrando ampla familiaridade teórica com o tema.

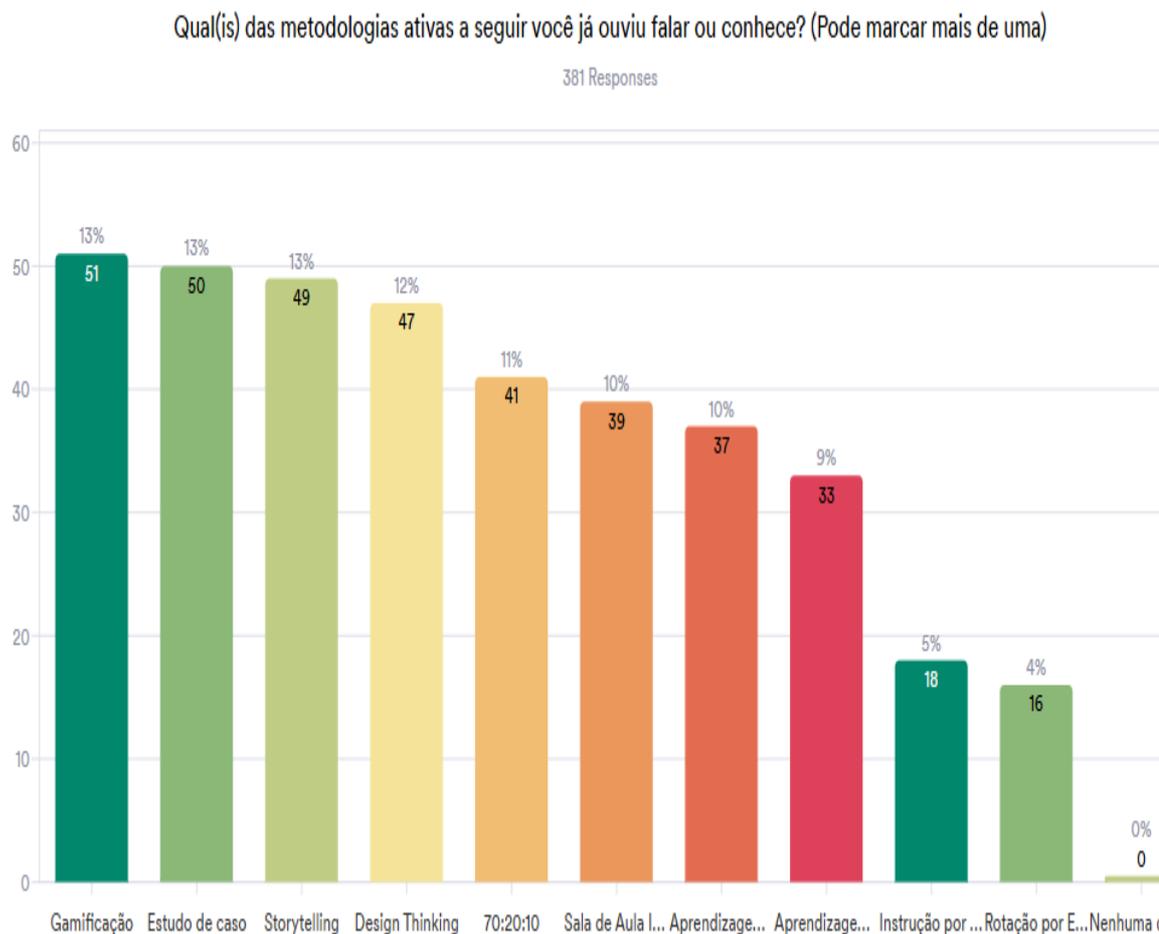


Gráfico 9 – Metodologias mais conhecidas

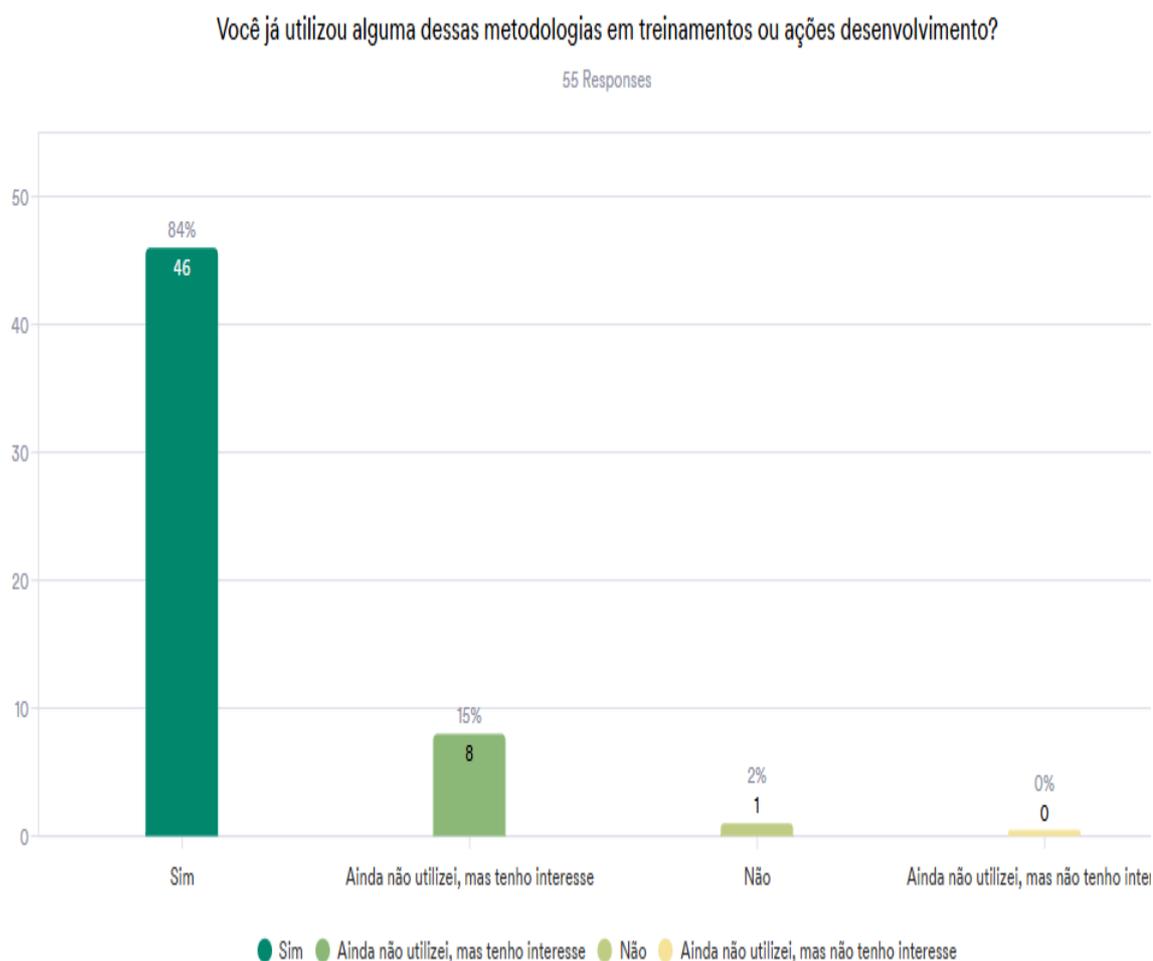
As metodologias ativas mais citadas (todas com 13%) foram: “Gamificação” — prática pedagógica estruturada por regras e fases, simulando a dinâmica de um jogo (Ângelo *et al.*, 2023). Seguida por “Estudo de Caso”, que, segundo o mesmo autor, apresenta aos estudantes uma situação-problema

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

baseada em contextos reais ou que se aproximam da realidade, e “*Storytelling*”, técnica que transmite “conteúdo por meio de um enredo elaborado e de narrativas envolventes” (Exame, 2024).

Dentre outras citadas, temos o Design Thinking (12%), o Método 70:20:10 (11%) e com 10% — Sala de Aula Invertida. Tais resultados indicam uma prevalência de abordagens interativas e centradas no participante, além de demonstrar a preferência por metodologias relacionadas a aspectos lúdicos e desafiadores.



REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Gráfico 10 – Uso prático de metodologias ativas

A maioria dos respondentes (84%) afirma que já utilizou metodologias ativas em treinamentos ou ações de desenvolvimento, outros 15% não utilizaram, mas manifestaram interesse, apontando uma alta taxa de aderência ou abertura à aplicação prática dessas estratégias.

Se sim, quais metodologias você aplicou? (resposta aberta)

41 Respostas- 14 Vazio

Dados	Respostas
Sala de aula invertida, 70:20:30, Gamificação	1
Gamificação, aprendizagem baseada em problemas, sala de aula invertida...	1
Todas as que assinalei anteriormente	1
Tds assinaladas anteriormente	1
Gamificação e 70/20/10	1
Quase todas em diferentes situações	1
Não utilizei	1
Aquário Design Thinking Mesas rotativas Estruturas Libertadoras	1
Outras entradas	33

Quadro 1 – Metodologias ativas aplicadas (respostas abertas)

REVISTA TÓPICOS

Observa-se, nesta questão, uma diversidade nas respostas, indicando que muitos participantes relataram já ter aplicado a maioria das metodologias mencionadas na questão n.º 9. Dentre as práticas mais recorrentes, destacam-se a Gamificação, a Sala de Aula Invertida e a Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP).

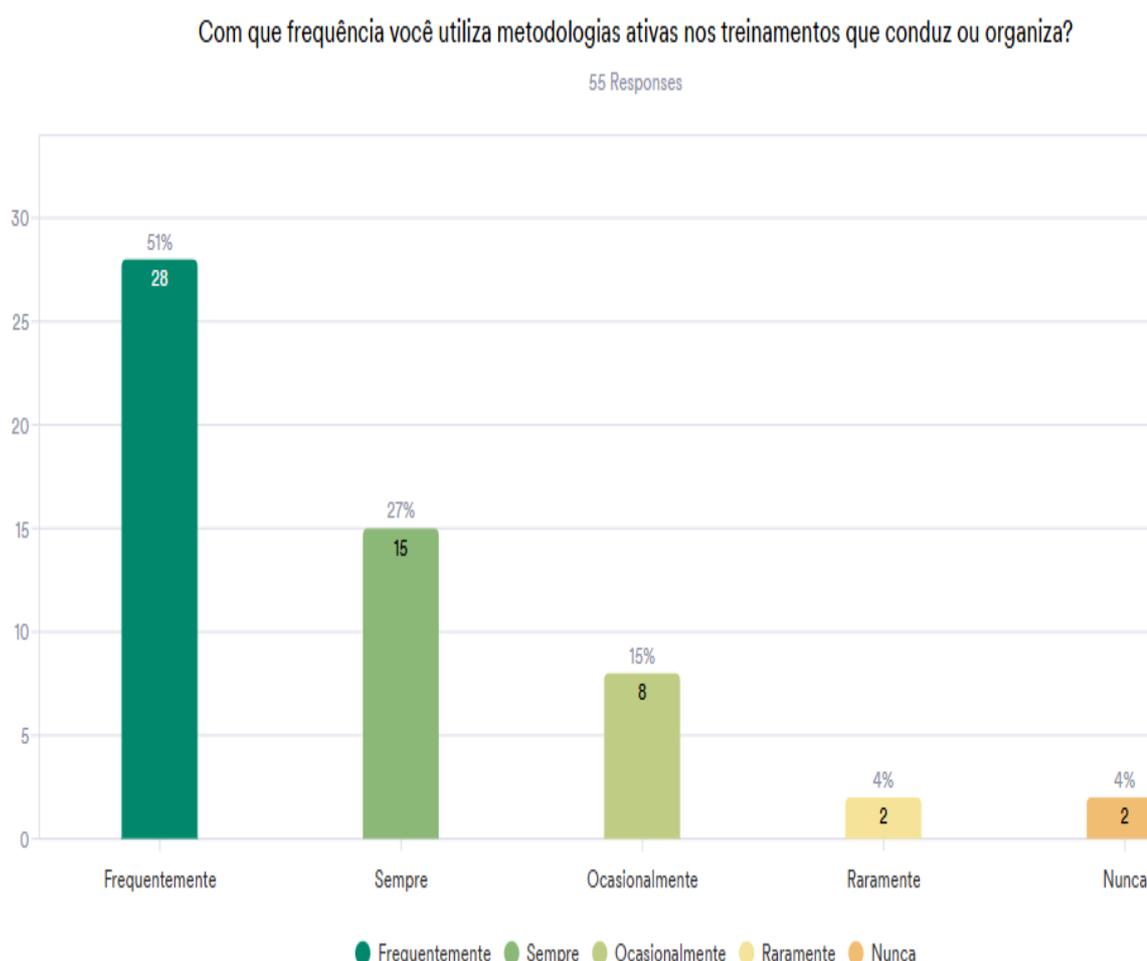


Gráfico 11 – Frequência de uso

O uso recorrente é predominante: 51% utilizam com frequência e 27% sempre. Apenas 8% relataram uso raro ou inexistente, sugerindo a

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

consolidação das metodologias ativas como prática regular.

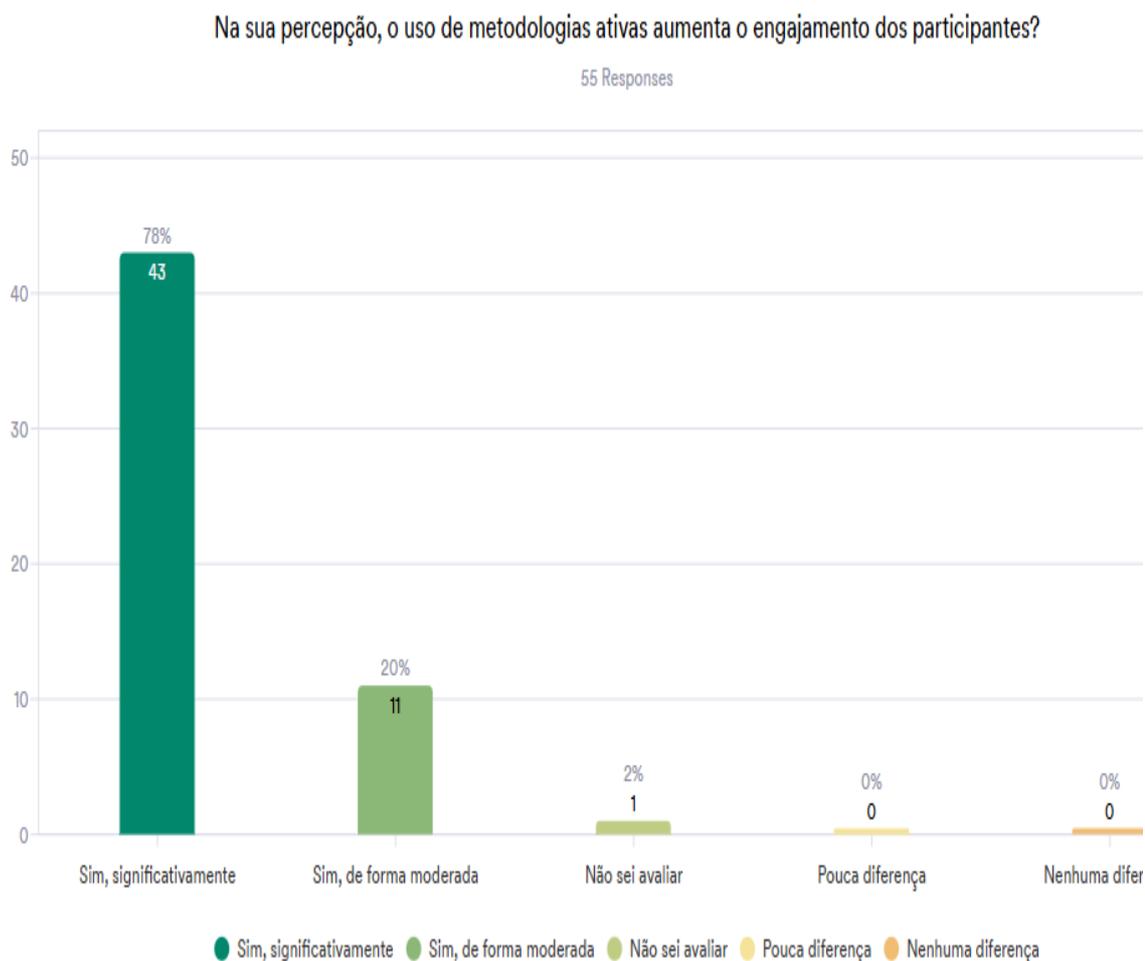


Gráfico 12 – Percepção de impacto no engajamento

Para 78% dos respondentes, o uso de metodologias ativas contribui significativamente para o aumento do engajamento, reforçando a percepção de sua eficácia no processo de aprendizagem corporativa. Essa percepção está alinhada ao que Luchesi *et al.* (2018) afirmam sobre os objetivos das metodologias ativas: “ter uma postura ativa, trabalhar com a autoaprendizagem, curiosidade, pesquisa e tomada de decisões, bem como

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

gozar de autonomia e reflexão para que desenvolva uma atitude crítica e construtiva que o prepare à prática profissional”.

Quais são os principais desafios ou barreiras para a adoção dessas metodologias em sua empresa? (Pode marcar mais de um)

162 Responses

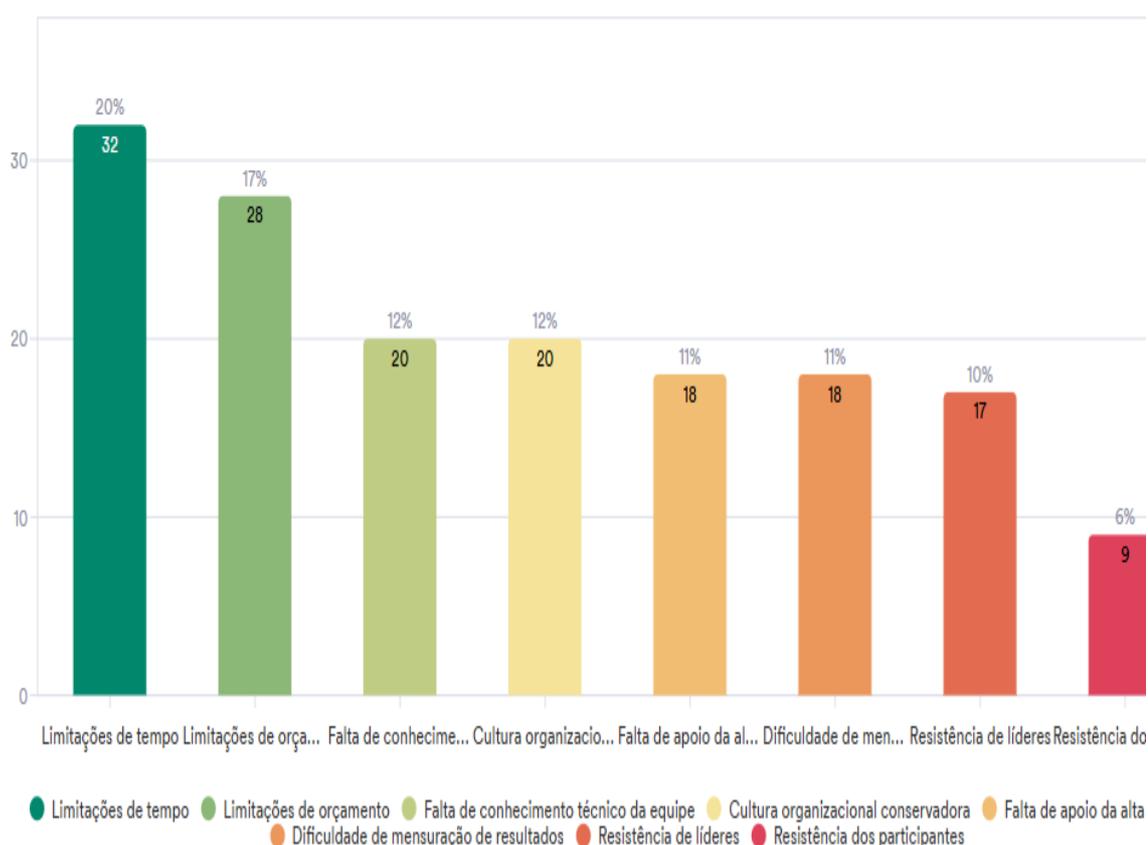


Gráfico 13 – Desafios enfrentados

De acordo com os respondentes, a principal barreira apontada para a utilização de Metodologias Ativas na Educação Corporativa refere-se às limitações de tempo (20%). Essa percepção possivelmente decorre do fato de que muitas empresas priorizam treinamentos breves, que não interfiram na rotina de trabalho, sobretudo em contextos organizacionais marcados por

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

equipes reduzidas, prazos restritos para o cumprimento de demandas e, em alguns casos, pela baixa valorização da educação corporativa por parte das lideranças.

Um segundo desafio identificado diz respeito à limitação orçamentária (17%), uma vez que a implementação de Metodologias Ativas frequentemente requer investimentos em materiais didáticos, licenciamento de softwares, plataformas digitais e outros recursos tecnológicos para tornar o aprendizado mais criativo e dinamizado.

A esse cenário, soma-se a falta de conhecimento técnico (12%) para a aplicação das Metodologias Ativas, evidenciando entraves de natureza estrutural e formativa que dificultam sua implementação em larga escala, dado que corrobora com o apontado anteriormente na questão 6 sobre a formação superior dos profissionais não necessariamente serem na área da Educação. Em muitos casos, eles são levados a aprender de forma autônoma, sem o devido suporte pedagógico, esclarecimento de dúvidas, devolutivas qualificadas ou processos consistentes de avaliação, comprometendo a eficácia e a qualidade das práticas adotadas.

Esse aspecto é essencialmente relevante, pois o papel do instrutor na perspectiva das MA é o de facilitador do conhecimento, ele atua, conforme indica Oliveira citado por Diesel, Baldez e Martins (2017, p. 279), “como mediador do processo de aprendizagem, e não como aquele que detém os conhecimentos a serem distribuídos”. Diante desse cenário, torna-se fundamental que as organizações ofereçam oportunidades de formação complementar, participação em eventos da área e programas de mentoria

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

para seus profissionais, a fim de fomentar o desenvolvimento contínuo e qualificado na área de Educação Corporativa.

Por fim, destaca-se que uma cultura organizacional (12%) de caráter conservador representa um obstáculo significativo à adoção de metodologias ativas, uma vez que tende a valorizar modelos tradicionais de ensino, baseados na transmissão unidirecional de conteúdo. Esse tipo de cultura costuma privilegiar treinamentos padronizados, centrados na figura do instrutor e com foco na reprodução de tarefas, em detrimento de abordagens que estimulem a autonomia, o pensamento crítico e a participação ativa dos colaboradores. A resistência à inovação pedagógica, nesses contextos, pode estar associada a uma visão limitada sobre o papel estratégico da Educação Corporativa no desenvolvimento organizacional.

REVISTA TÓPICOS

A sua empresa estimula o uso de metodologias ativas em Educação Corporativa?

55 Responses

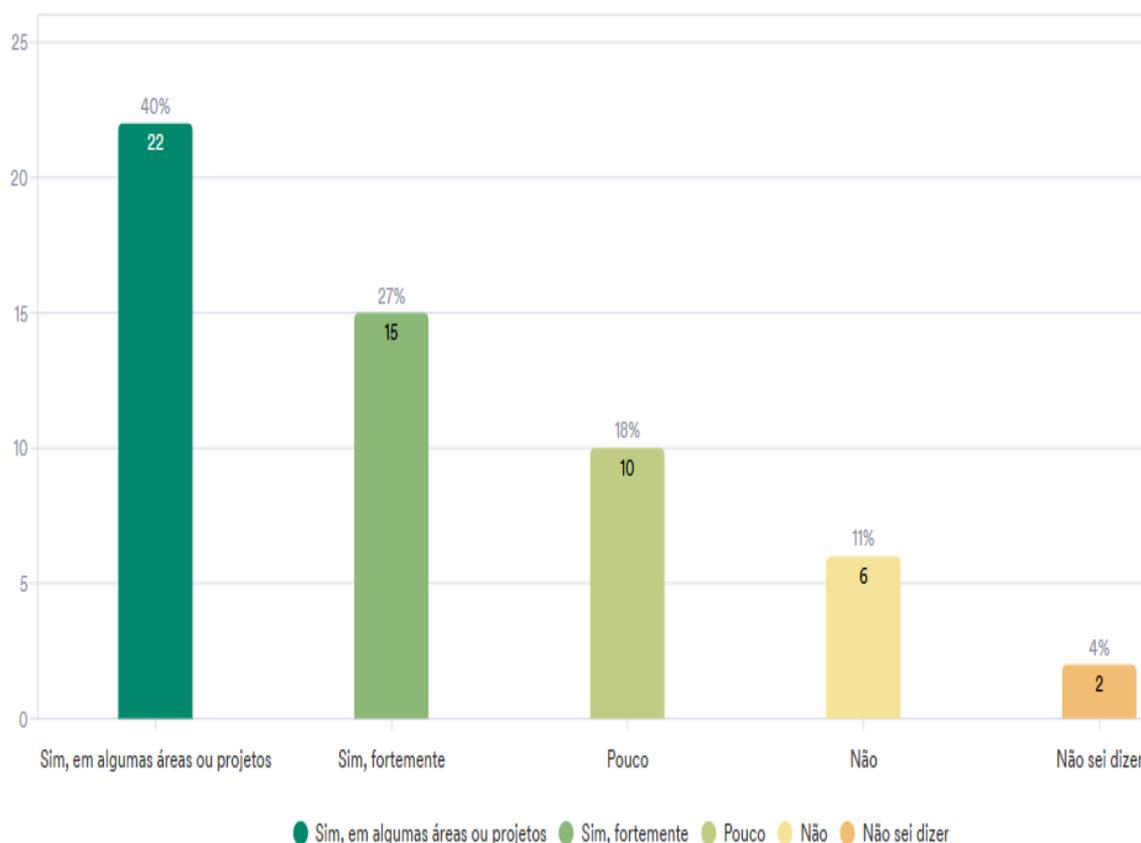


Gráfico 15 – Estímulo organizacional

Embora 67% relatem algum estímulo institucional, apenas 27% o percebem como forte, evidenciando uma implementação ainda parcial e, em muitos casos, restrita a projetos específicos. Mostra-se necessário que as organizações valorizem a aprendizagem como um processo estratégico, criando condições institucionais para a Educação Corporativa cumprir efetivamente seu papel transformador.

REVISTA TÓPICOS

Você considera que precisa de mais formação ou capacitação para aplicar metodologias ativas com segurança?

55 Responses

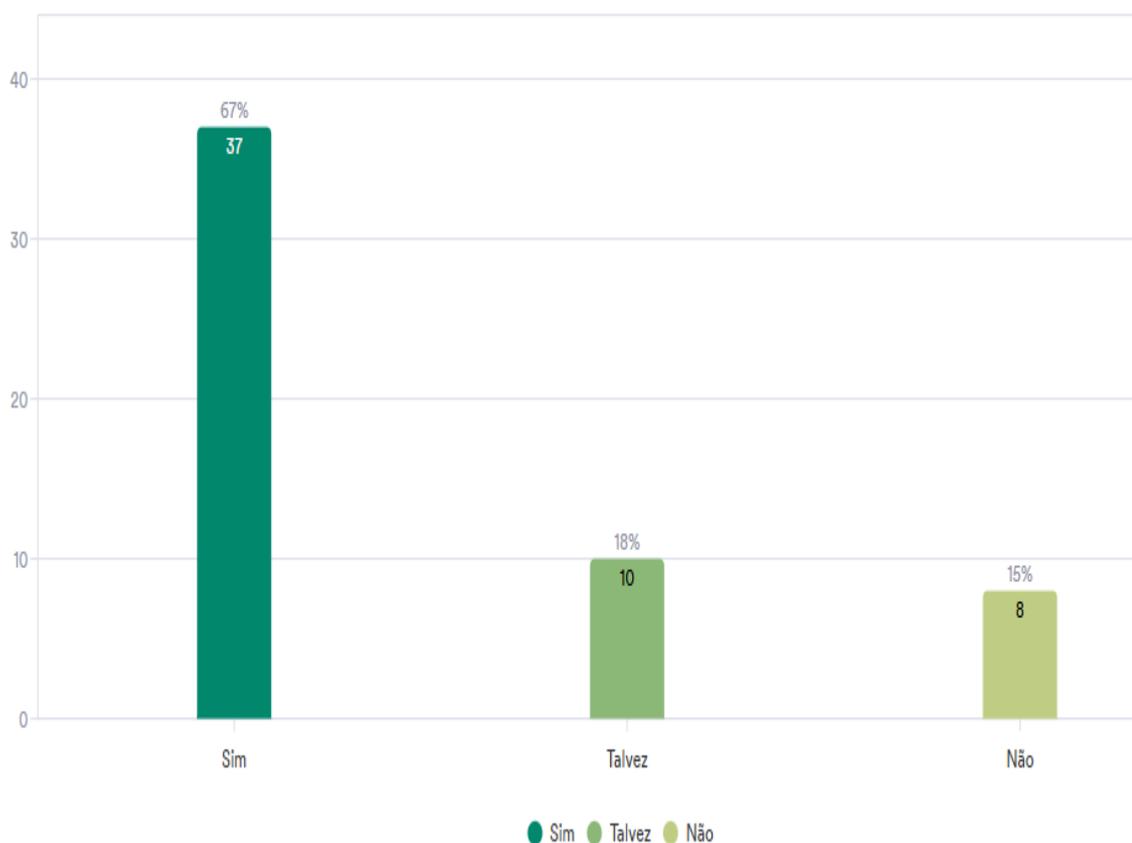


Gráfico 16 – Necessidade de formação adicional

Apesar da aplicação prática generalizada, 67% reconhecem a necessidade de mais capacitação, apontando uma lacuna entre o uso das metodologias e a segurança técnica na sua condução. Nesse sentido, ressalta-se a necessidade de ressignificar o papel dos profissionais que atuam na Educação Corporativa, tornando-os agentes mediadores da aprendizagem organizacional, capazes de articular saberes teóricos e práticos em favor do desenvolvimento sustentável (Cabral, 2021).

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Nesse sentido, é imprescindível que as organizações invistam na formação contínua desses profissionais, bem como no acesso a recursos didáticos e tecnológicos atualizados, que possibilitem práticas pedagógicas inovadoras, contextualizadas e inclusivas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar das limitações da pesquisa (tamanho da amostra, recorte regional, uso de questionário online), os dados apresentados demonstram que as metodologias ativas vêm ganhando espaço no contexto da Educação Corporativa, sendo conhecidas e aplicadas por profissionais da área. Os resultados revelam uma crescente adesão a essas práticas, com destaque para metodologias como Gamificação, Estudo de Caso, *Storytelling* e Sala de Aula Invertida, que demonstram potencial para tornar os processos de aprendizagem mais significativos.

O estudo também evidencia que a aplicação consistente e qualificada dessas metodologias ainda enfrenta barreiras importantes, como restrições de tempo e orçamento, carência de formação técnica e resistência cultural nas organizações. Tais obstáculos sinalizam a necessidade de ações estruturais voltadas à valorização da aprendizagem como um eixo estratégico nas empresas, superando a lógica utilitarista e instrumental que ainda rege boa parte das ações formativas no ambiente corporativo.

Ressalta-se a importância de investir na formação continuada dos profissionais da área de Educação Corporativa, promovendo espaços colaborativos de aprendizagem, compartilhamento de boas práticas e

REVISTA TÓPICOS

atualização pedagógica constante. Além disso, é fundamental fomentar uma cultura organizacional mais aberta à inovação e ao protagonismo dos colaboradores no processo de aprendizagem.

Este estudo contribui para o campo da Educação Corporativa ao oferecer uma perspectiva atualizada sobre o uso das metodologias ativas nas organizações e reforça a centralidade do papel do educador corporativo como mediador da aprendizagem, cuja atuação demanda sensibilidade didática, domínio técnico e alinhamento às demandas contemporâneas do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIRES, Regina W. do A.; FREIRE, Patrícia de S.; SOUZA, João Artur. Educação corporativa como ferramenta para estimular a inovação nas organizações: uma revisão de literatura. In: VIEIRA, Adriana Carvalho Pinto; ZILLI, Júlio Cesar; BRUCH, Kelly Lissandra (Org.). **Propriedade intelectual, desenvolvimento e inovação: ambiente institucional e organizações**. Criciúma: EDIUNESC, 2017. p. [253]-276. DOI: <http://dx.doi.org/10.18616/pidi12>. Acesso em: 20 jul. 2025.

ÂNGELO, Débora F. dos S. *et al.* Metodologias ativas e sua implementação no processo de ensino-aprendizagem: uma revisão integrativa. In: ALMEIDA, Elzenir P. de O.; ALVES, Milena N.; BEZERRA, André Luiz D. (org.). **Preparação Pedagógica: concepções para a prática educativa no ensino superior**. Campina Grande: Editora Licuri, 2023. p. 126-143. Disponível em:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

https://www.researchgate.net/publication/369903161_Preparacao_Pedagogica_concepcoes_para_a_pratica_educativa_no_Ensino_Superior. Acesso em: 24 jul. 2025.

ARAUJO, José C. S. Fundamentos da metodologia de ensino ativa (1890-1931). In: **37ª Reunião nacional da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em educação - ANPED**, 2015, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis: ANPED, 2015. Disponível em <https://anped.org.br/biblioteca/fundamentos-da-metodologia-de-ensino-ativa-1890-1931/>. Acesso em: 15 jul. 2025.

BRANDÃO, Hugo. P.; BAHRY, Carla. P. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 56, n. 2, p. p. 179-194, 2005. DOI: 10.21874/rsp.v56i2.224. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/224>. Acesso em: 16 jul. 2025.

CABRAL, Jefferson A.; RANGEL, Ricardo R.; JUNIO, Neil P. A. Educação corporativa como geradora de vantagem competitiva para as organizações, em ambiente de rápidas mudanças / Corporate education as a generator of competitive advantage for organizations in a rapidly changing environment. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 7, n. 4, p. 39303–39316, 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n4-406. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/28328>. Acesso em: 20 jul. 2025.

REVISTA TÓPICOS

CAMARGO, Fausto; DAROS, Thuinie. **A sala de aula inovadora: estratégias pedagógicas para fomentar o aprendizado ativo**. Porto Alegre: Penso Editora Ltda, 2018. 197 p. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1mZLeFiwuHrNqgQUhUAj80TwSeiUzLrb2/> Acesso em: 15 jul. 2025.

CAMPOS, Rita de Cássia L.; MACIEL, Gustavo N.; CAMPOS; Alyce C.; ANTONIALLI, Luiz Marcelo. Educação Corporativa e o Uso das Tics: o Comportamento de Profissionais em Tempos de Pandemia. RACEF – Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace. v. 15, n. 1, p. 77-95, 2024. Disponível em: <https://racef.fundace.org.br/index.php/racef/article/view/1112>. Acesso em: 24 jul. 2025.

DIESEL, Aline; SANTOS B., Alda Leila; NEUMANN M., Silvana. Os princípios das metodologias ativas de ensino: uma abordagem teórica. **Revista Thema**, Pelotas, v. 14, n. 1, p. 268–288, 2017. DOI: 10.15536/thema.14.2017.268-288.404. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/404>. Acesso em: 15 jul. 2025.

DUTRA, Alessandra Q. N; EBOLI, Marisa P. Educação Corporativa: uma revisão sistemática e bibliométrica. In: ENCONTRO DA ANPAD, 46., 2022, on-line. **Anais eletrônicos [...]**. Maringá: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2022. Disponível em: [b91a76b0b2fa7ce160212f53f3d2edba.pdf](https://doi.org/10.1590/1981-73180222000100010001). Acesso em: 24 jul. 2025.

REVISTA TÓPICOS

EXAME. **Storytelling: o que é e como aplicar essa técnica?** 2024. Disponível em: <https://exame.com/hub-faculdade-exame/storytelling-o-que-e-e-como-aplicar-essa-tecnica/>. Acesso em: 31 jul. 2025.

KNOWLES, Malcolm; HOLTON III, Elwood F. e SWANSON, Richard, A. **The Adult Learner: The definitive classic in adult education and human resource development.** 6th ed. San Diego - California-EUA: Elsevier, 2005.

LUCHESI, Bruna Moretti *et al.* Introdução as metodologias ativas de aprendizagem. In: LUCHESI, Bruna Moretti (org.). **Guia prático de introdução às metodologias ativas de aprendizagem.** Campo Grande: Ed. Ufms, 2022. p. 11-18. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/bitstream/123456789/4667/6/4%20-%20GUIA%20PR%C3%81TICO%20DE%20INTRODU%C3%87%C3%83>. Acesso em: 15 jul. 2025.

MADRUGA, Roberto. **Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa.** 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MORAIS, Sara P. *et al.* Metodologias Ativas de Aprendizagem: elaboração de roteiros de estudos em "salas sem parede". In: BACICH, Lilian; MORAN, José (org.). **Metodologias Ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática.** Porto Alegre: Penso Editora Ltda, 2018. p. 97-125.

PALMEIRA, Cristina. Avaliação de resultados — retorno do investimento. In: BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena (org.). **Manual de Treinamento**

REVISTA TÓPICOS

e **Desenvolvimento**: processos e operações. 6. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013. Cap. 3. p. 43-56.

VALENTE, José Armando. A sala de aula invertida e a possibilidade do ensino personalizado: uma experiência com a graduação em midialogia. In: BACICH, Lilian; MORAN, José (org.). **Metodologias Ativas para uma educação inovadora**: uma abordagem teórico-prática. Porto Alegre: Penso Editora Ltda, 2018. p. 9-39.

WERNIKOFF, Tatiana; FREITAS, Ana Maria de. Dinâmicas e técnicas vivenciais em T&D. In: BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena (org.). **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**: processos e operações. 6. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013. Cap. 24. p. 291-306.

¹ Mestranda em Educação pela Universidade Católica de Santos, especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail: marcpsi@yahoo.com.br

² Mestrando em Educação pela Universidade Católica de Santos, especialista em Tecnologias de Informação e Comunicação para o Ensino Básico pela Universidade Federal de Juiz de Fora. E-mail: adilmar.veloso@unisantos.br