



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS VII
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS – CCEA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

AMANDA FERREIRA FREIRE

**APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM OS PARTICIPANTES DO
PROGRAMA APRENDIZ LEGAL**

PATOS – PB
2020

AMANDA FERREIRA FREIRE

**APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM OS PARTICIPANTES DO
PROGRAMA APRENDIZ LEGAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo),
apresentado à Universidade Estadual da Paraíba –
UEPB, como requisito para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração.

Orientador(a): Profa. Simone Costa Silva

**PATOS - PB
2020**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

F866a Freire, Amanda Ferreira.

Aprendizagem profissional [manuscrito] : um estudo com os participantes do programa aprendiz legal / Amanda Ferreira Freire. - 2020.

14 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas , 2020.

"Orientação : Profa. Dra. Simone Costa Silva , Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Processo de aprendizagem. 2. Programa Aprendiz Legal. 3. Níveis de aprendizagem. 4. Experiência de aprendizagem. I. Título

21. ed. CDD 658.312 4

AMANDA FERREIRA FREIRE

**APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM OS PARTICIPANTES DO
PROGRAMA APRENDIZ LEGAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo),
apresentado à Universidade Estadual da Paraíba –
UEPB, como requisito para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração.

Aprovado em 09/12/2020

BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. Simone Costa Silva (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma. Érika Campos Marinho de Góes Pires
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Dra. Mary Dayane Souza Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Acima de tudo, agradeço a Deus por sempre estar comigo e por sua benevolência em minha vida. A minha família, que é minha força. Aos meus amigos, Édson, Jessika, Larissa, Úrsula, Jackson, Isabelle, Noemi e Isaura. A mais doce parceria, Clayton. E, à minha orientadora, Prof^a Simone, por toda contribuição e paciência.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1 Aprendizagem	7
2.2 Níveis da aprendizagem	7
2.3 Experiências da aprendizagem	8
2.4 O programa Aprendiz Legal	9
2.1.1 <i>Capacitações teóricas</i>	10
2.1.2 <i>Capacitações práticas</i>	11
3 METODOLOGIA	11
4 RESULTADOS ENCONTRADOS	12
4.1 Etapas do processo de aprendizagem	12
4.2 O papel e a validade das experiências de aprendizagem	13
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	14
REFERÊNCIAS	15

APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM OS PARTICIPANTES DO PROGRAMA APRENDIZ LEGAL

Amanda Ferreira Freire¹
Simone Costa Silva²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo compreender como ocorre a aprendizagem dos indivíduos participantes do Programa Aprendiz Legal, descrever as etapas do processo de aprendizagem dos indivíduos participantes do programa, destacar o papel das experiências vivenciadas durante o programa no processo de aprendizagem dos participantes, e expor a opinião dos aprendizes referente a validade da experiência no processo de aprendizagem. O estudo é de natureza exploratória, qualitativa, descritiva e foi realizado com aprendizes de empresas privadas distintas da cidade de Patos, Paraíba. O procedimento escolhido foi entrevistas semiestruturadas com questões pré-elaboradas, seguindo de acordo com a interação entre os participantes. Os resultados revelaram que as experiências exercem papel formador da aprendizagem nos aprendizes participantes do programa, por meio das práticas vivenciadas nas capacitações práticas nas empresas e teóricas no curso ministrado pela entidade qualificadora. No trabalho, também é exposta a relevância destas experiências e vivências para os aprendizes, apresentada nas falas dos participantes da pesquisa.

Palavras-chaves: Aprendiz; Aprendizagem; Experiência.

ABSTRACT

This work aims to understand how the individuals participating in the Legal Apprentice Program learn, describe the stages of the learning process of the individuals participating in the program, highlight the role of the experiences lived during the program in the participants' learning process, and expose the learners' opinion regarding the validity of the experience in the learning process. The study is exploratory, qualitative, descriptive and was carried out with apprentices from private companies different from the city of Patos, Paraíba. The chosen procedure was semi-structured interviews with pre-prepared questions, according to the interaction between the participants. The results revealed that the experiences play a role in forming learning in the apprentices participating in the program, through the practices experienced in practical training in companies and theoretical in the course taught by the qualifying entity. In the work, the relevance of these experiences for the learners is also exposed, presented in the speeches of the research participants.

Keywords: Apprentice; Learning; Experience.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo, o setor produtivo tem enfrentado uma série de dilemas a serem resolvidos. Por um lado, tem-se o mundo do trabalho, exigindo profissionais altamente qualificados, portadores de competências técnicas e comportamentais para atender as necessidades das organizações (KNAPIK, 2008). Por outro lado, há os profissionais/trabalhadores que procuram por oportunidades de emprego, mas muitas vezes,

¹ Graduanda em Administração - UEPB - *E-mail:* amanda.freire@aluno.uepb.edu.br

² Professora orientadora - UEPB - *E-mail:* monyadm@servidor.uepb.edu.br

não apresentam a qualificação exigida pelo mercado. Além disso, não é comum que as organizações forneçam aos trabalhadores os conhecimentos exigidos. Visando preencher essa lacuna que se forma entre os profissionais que precisam desenvolver conhecimentos, habilidade e atitudes para conseguir se destacar no mundo do trabalho e as empresas que necessitam de mão-de-obra cada vez mais qualificada, surge a aprendizagem profissional buscando oferecer formação técnico-profissional por meio de atividades teóricas e práticas, para adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos incompletos, que estejam frequentando a escola ou concluído o ensino médio. Para os jovens portadores de deficiência, não há idade limite para o ingresso.

Esses programas de aprendizagem, são baseados na Lei 10.097 de 19 dezembro de 2000 que surgiu após a Constituição Federal de 1988 impedir o trabalho para menores de 16 anos (BRASIL, 2000). O direito também é previsto pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), disposto nos artigos 60 a 69 da Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990.

As atividades desenvolvidas por esses programas são teóricas e práticas, sendo que as atividades teóricas são realizadas pelas entidades qualificadoras que ministram os cursos de aprendizagem de forma metódica, durante a vigência do contrato. As entidades qualificadoras são os Serviços Nacionais de Aprendizagem, Escolas Técnicas de Educação, Entidades de prática desportiva e outras Entidades sem Fins Lucrativos (MENDONÇA JÚNIOR; ANTÔNIO et al., 2019). Quanto às atividades práticas, são funções desempenhadas junto à entidade concedente, que as define, com base nas atividades adequadas a instituição. A contratação de aprendizes torna-se obrigatória quando um empregador pessoa física contém 7 ou mais empregados no regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (MENDONÇA JÚNIOR; ANTÔNIO et al., 2019), formando a cota que deve ser cumprida pelo estabelecimento.

Já as empresas têm o papel de acompanhar e supervisionar as atividades desempenhadas pelos aprendizes, durante as capacitações práticas no estabelecimento. Desta forma, é executado o que é repassado no plano teórico do curso ministrado pela entidade qualificadora. O aprendiz preliminarmente tem uma visão de como funciona determinado setor, e alternadamente, associa o conceito a experiência e técnica. Sobre experiência Dewey (1976) afirma que esta surge por meio da interação do indivíduo com outras coisas e pessoas. A partir destas interações, é proporcionado ao indivíduo a capacidade de aprender.

De acordo com La Rosa (2003) a aprendizagem faz com que o sujeito se modifique, de acordo com a sua experiência. Já Gouvêa et al. (2017) previnem que, para evitar a aprendizagem mecânica, é importante que os educadores criem oportunidades para que os alunos cumpram seus estudos de forma ativa. A aprendizagem vem da constante vivência e busca por experiência.

Diante do exposto, questiona-se: **como ocorre a aprendizagem dos indivíduos participantes do Programa Aprendiz Legal?**

Este estudo tem como objetivo principal compreender como ocorre a aprendizagem dos indivíduos participantes do Programa Aprendiz Legal, por meio de uma pesquisa qualitativa, descritiva, a partir de um estudo que analisa o ponto de vista dos participantes do programa. Especificamente, busca-se:

- Descrever as etapas do processo de aprendizagem dos indivíduos participantes do programa;
- Destacar o papel das experiências vivenciadas durante o programa no processo de aprendizagem dos participantes;
- Expor a opinião dos aprendizes referente a validade da experiência no processo de aprendizagem.

Por meio da vivência em uma entidade qualificadora, foi oportuno conhecer a Lei de Aprendizagem, decretos e a realidade dos aprendizes na capacitação teórica do programa de

aprendizagem, o que motivou a elaboração do estudo, tendo em vista a apreciação pessoal da autora quanto ao programa e sua idealização. A estrutura do trabalho traz a seguinte ordem: após essa breve introdução há o referencial teórico com os principais conceitos e aspectos da temática abordada, seguido dos aspectos metodológicos e dos principais resultados encontrados. Por fim, são tecidas algumas considerações finais e a lista das referências consultadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Aprendizagem

A aprendizagem é associada ao processo de obtenção de conhecimentos que são possibilitados através do estudo ou da experiência. Envolvendo a aquisição de novos pensamentos, assimilando informações, seja de forma inconsciente ou consciente (CONCEITO, 2011). Para Kastrup (1999, p.151) aprender está relacionado com experimentar frequentemente, é fugir ao controle da representação, impedindo que a aprendizagem se torne algo cristalizado.

Sobre adquirir conhecimento, Carvalho (1999) afirma que aprender é um processo contínuo de aquisição de novas formas de conduta, ou de transformação das condutas preestabelecidas. Aprender não se refere meramente em estudar os livros, ficar horas diante do computador usando a *internet* ou memorizar informações. Tudo isso compõe a aprendizagem, porém, a abrangência da aprendizagem é bem mais prolífera. O referido autor ainda expõe que, aprender corresponde ao existir, e o existir é crescer, ir além de si mesmo. A cada momento o ser humano é outro naquilo que lhe é essencial: a aprendizagem consciente de nunca estar satisfeito consigo mesmo na busca e conquista de novos valores. A grandeza da aprendizagem, em geral, é ajudar o ser humano a estruturar-se livremente como instrumento de ação libertadora da consciência alienada do homem em relação si mesmo e ao outro.

Toda situação de aprendizagem... pode ser analisada a partir de três componentes básicos: os resultados da aprendizagem, também chamados conteúdo, que consistiriam no que se aprende, ou o que muda como consequência da aprendizagem; os processos da aprendizagem, ou como se produzem essas mudanças; e as condições de aprendizagem, ou o tipo de prática que ocorre para pôr em marcha esses processos de aprendizagem (POZO, 2003, p. 67-68).

De acordo com Coelho e José (1999) a aprendizagem é consequência da estimulação do ambiente sobre o sujeito, diante de uma situação ou problema, sob a forma de uma mudança de comportamento em função da experiência. Logo, a aprendizagem está relacionada com a experiência, que se edifica nos aspectos neurológicos e ambientais. A habilidade de articular as emoções e de se adequar perante as dificuldades são essenciais para combinar a aprendizagem e a experiência e permitir a mudança (ANTONACOPOULOU, GABRIEL, 2001), assim a aprendizagem parte do indivíduo, através de sua interação com as experiências.

Ao longo do tempo surgiram muitas abordagens e formas de ver e estudar a aprendizagem, sendo possível ter acesso a uma vasta literatura sobre a temática. Neste sentido, Dierkes et al. (2001) e Easterby-Smith e Lyles (2003), propõem que a aprendizagem pode ser estudada nas perspectivas psicológica, sociológica, antropológica, histórica, econômica, da ciência política e da administração. A aprendizagem também pode ocorrer em níveis diferentes, o que será mais bem detalhado na seção seguinte.

2.2 Níveis da aprendizagem

Em relação aos níveis da aprendizagem, Antonacopoulou (2006) afirma que esse processo acontece em um determinado contexto que abrange os níveis do grupo, da organização, do setor e da sociedade. Isso também é destacado no trabalho de Crossan, Lane e White (1999) ao afirmarem que a aprendizagem organizacional é multinível, ou seja, individual, grupal e organizacional, sendo que esses três níveis são interligados pelos processos psicossociais de intuição, interpretação, integração e institucionalização. Ainda, Pawlowsky (2001), declara que a aprendizagem possui níveis divergentes, mas correlacionados. Para ele, é importante estudar o indivíduo e suas capacidades, os grupos de trabalho e a aprendizagem dentro e entre as organizações. No presente trabalho, o estudo sobre a aprendizagem ocorre no nível individual.

Nesta perspectiva, Kim (1998) pontua que a aprendizagem individual (AI) acontece de acordo como as convicções das pessoas mudam. Este autor defende que a aprendizagem individual, circunda através dos princípios pessoais dos indivíduos, sendo particular a “visão de mundo”. Ainda, ele compartilha do pensamento de interconexão dos níveis de aprendizagem e que é possível entender a aprendizagem organizacional (AO) a partir da aprendizagem individual (AI).

No trabalho de Crossan et al. (1999), também é abordado o modo como ocorre a transferência da aprendizagem entre os níveis individual, grupal e organizacional. Para os acadêmicos, a aprendizagem individual tem base em novas experiências, que são compartilhadas nos grupos, e após, transferida para as estruturas da organização. Essa dinâmica ocorre de forma contínua ao longo do tempo, promovendo a aprendizagem constante em todos os níveis.

Kim (1998) relata que a aprendizagem pode variar conforme a perspectiva individual, e afetar a aprendizagem organizacional, uma vez que o indivíduo influencia no compartilhamento dos conhecimentos dentro da organização. Assim, as organizações aprendem através de seus membros individuais. Entender como ocorre no indivíduo e como acontece a transferência dessa aprendizagem individual para a organizacional, é o grande revés para as instituições. Sendo assim, a aprendizagem também está diretamente entrelaçada com a cultura das empresas, as quais devem propiciar um ambiente de adaptação que estimule a aprendizagem dos seus cooperantes e grupos (ANGELONI, 2002).

A aprendizagem grupal (AG), surge no compartilhamento de informações entre os indivíduos, debatendo e buscando melhorar com os erros, no momento de *feedback*. Conforme Edmondson (1999), as equipes são aqueles grupos que existem dentro das empresas, com colaboradores que compartilham de responsabilidades para alcançar determinado objetivo, e assim, otimizam o entendimento sobre a conjuntura organizacional.

A aprendizagem grupal para Pawlowsky (2001) é a porta de entrada para a aprendizagem organizacional. É válido citar que do ponto de vista dos autores Argyris e Schön (1996), pode ocorrer dos indivíduos impedirem o processo de aquisição e compartilhamento das experiências, o que pode dificultar o processo de aprendizagem. A aprendizagem individual (AI) é, portanto, seguindo a linha de pensamento dos autores supracitados, crucial para a compreensão da aprendizagem grupal (AG), e, também para a aprendizagem organizacional (AO).

Ademais, Freire (2013) considera que a aprendizagem é impulsionada pela superação de desafios, com a resolução de problemas e com a construção de conhecimentos novos, a partir de conceitos e experiências anteriores. Desde o convívio e interação, é concedido a possibilidade de aprendizagem, e que a aprendizagem mais intrínseca dos indivíduos surgem da experiência direta (BECK; PLOWMAN, 2009). Vivenciar quaisquer experiências oportuniza observar e refletir sobre o ocorrido, possibilitando uma nova conscientização que

antes não era percebida pelo indivíduo (HEIDJEN, 2004). A aprendizagem parte de uma experiência que, por sua vez, possibilita novos conhecimentos, alteração de percepções já existentes ou o início delas. Sobre a experiência, será abordado na próxima seção.

2.3 Experiências da aprendizagem

Inicialmente, é possível afirmar que a experiência inclui as formas objetivas de interação entre os seres humanos e o ambiente. Como declarado por Miettinen (2000) a experiência refere-se a uma mistura complexa de interações humanas e não humanas, incluindo todos os artefatos e elementos envolvidos na interação.

De acordo com Dewey (1976) *apud* Santos (2013):

A experiência não se limita ao ato no presente, mas também remonta ao que foi aprendido no passado e se reporta ao futuro para se aprimorar a inteligência quando existe algum problema. O ser humano sofre a experiência e reage ao mesmo tempo. É um ser vivo que está em seu ambiente, sente a repercussão, reage com a lógica e busca conseguir os meios para se adaptar (SANTOS, 2013, p.5).

Santos (2013) ainda explica que o foco, para Dewey, são as interações entre o indivíduo com as coisas, o mundo e a espiritualidade. Sendo assim, a experiência significa a integração destes instrumentos, e sem a experiência não “existem as ideias e os fatos”. Para Larrosa (2002, p. 21) “a experiência é o que nos passa, o que nos acontece, o que nos toca. Não o que se passa, não o que acontece, ou o que toca. A cada dia se passam muitas coisas, porém, ao mesmo tempo, quase nada nos acontece”, reforçando que, é necessária a interação dos indivíduos com suas experiências e assim, transformar o pensamento e moldar a aprendizagem.

[...] fazer uma experiência com algo significa que algo nos acontece, nos alcança; que se apodera de nós, que nos tomba e nos transforma. Quando falamos em ‘fazer’ uma experiência, isso não significa precisamente que nós a façamos acontecer, ‘fazer’ significa aqui: sofrer, padecer, tomar o que nos alcança receptivamente, aceitar, à medida que nos submetemos a algo. Fazer uma experiência quer dizer, portanto, deixar-nos abordar em nós próprios pelo que nos interpela, entrando e submetendo-nos a isso. Podemos ser assim transformados por tais experiências, de um dia para o outro ou no transcurso do tempo. (HEIDEGGER, 1987, p. 143).

A experiência, para Dewey (1973, p. 17) “alarga, desse modo, os conhecimentos, enriquece o nosso espírito e dá, dia a dia, significação mais profunda à vida”. O trabalho do autor Jarvis (2006) aborda a mudança do sujeito a partir da aprendizagem quando, através da própria vivência, uma experiência é construída, o que leva a pessoa a refletir, se emocionar ou agir, e como consequência o indivíduo se torna mais experiente, transformando o corpo, a mente e a vida. Por este motivo, a experiência é um dos elementos essenciais na aprendizagem humana. Podendo ser entendida como o conhecimento assimilado a partir de uma vivência ou prática e possibilita transferir aprendizagens, adquiridas pelos indivíduos.

Por fim, Gallon et al. (2016) acrescenta que para realizar qualquer prática é preciso ter algum conhecimento, o qual é aprimorado e modificado a cada nova prática. A prática é o ponto principal para a compreensão do conhecimento. Ressaltando ainda, conforme o levantado por Dewey (1938 *apud* ILLERIS, 2007), o processo para aquisição da aprendizagem acontece de forma individual, e demanda da interação da pessoa com as suas emoções e relações sociais. Portanto, as atividades do cotidiano dos indivíduos cooperam para sua aprendizagem e para propagação dos conhecimentos.

2.4 O programa Aprendiz Legal

A inserção dos jovens no mercado de trabalho através dos programas de aprendizagem, idealizam oferecer capacitação técnico-profissional, ainda no primeiro emprego, com didática e vivências. O Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), “é uma associação civil de direito privado, sem fins lucrativos e de fins não econômicos, reconhecida como uma entidade de assistência social” (CIEE, 2019), atuante em todo país e mantido pelo empresariado.

Para desempenhar e habilitar o papel de entidade qualificadora, a Instituição precisa cumprir os requisitos da Portaria 723/2012 do Ministério do Trabalho, atual Ministério da Economia. De acordo com Mendonça Júnior et al (2019) entre as exigências estão a verificação dos objetivos da entidade quanto à assistência aos adolescentes e à educação profissional; ter no mínimo um programa voltado ao público adolescente e por este motivo deve estar registrada e habilitada pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA). Além disso, é necessário o registro no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP), do Ministério da Economia.

O Programa Aprendiz Legal, se sustenta na Lei nº 10.097, e tem como principal objetivo a inclusão de jovens no mundo do trabalho por meio da qualificação profissional e da atuação em empresas (MANUAL, 2015). Nele, é usada a abordagem multidisciplinar, combinando o cotidiano dos jovens nas organizações e as capacitações teóricas ministradas pelo CIEE. Assim, como retratado por Knapik (2008, p. 184) a era do conhecimento modificou o perfil de empregabilidade no mundo, dando, essa experiência, um impulso para a carreira dos jovens. Neste sentido, de acordo com Santos (2003, p. 20) a aprendizagem tem duas finalidades essenciais: promover a inserção do adolescente no mercado de trabalho, de maneira que lhe for menos prejudicial, e qualificar mão-de-obra.

O procedimento para contratação de aprendizes pelo Programa Aprendiz Legal, ocorre, inicialmente, sendo formalizado um documento, que é assinado pela empresa, concedente das atividades práticas, e pelo CIEE, entidade qualificadora e administradora dos contratos de aprendizagem. Um adendo para a obrigatoriedade de contratação pela empresa, a qual ocorre quando número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional conforme Art. 429 da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (BRASIL, 2000).

Após acordo entre o agente de integração e a empresa, ocorre a abertura da vaga com um perfil elaborado que se adequa a empresa. Os jovens que se encaixam no perfil solicitado são recrutados, realizam seleção na empresa e o selecionado encaminha sua documentação para que o CIEE gere o contrato de aprendizagem.

O aprendiz tem direito a férias remuneradas, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), proteção previdenciária, vale-transporte, descanso semanal remunerado, e 13º salário. A vigência dos contratos possuem no mínimo 11 meses e no máximo 24 meses, com carga horária de 4 ou 6 horas diárias.

2.1.1 Capacitações teóricas

As capacitações teóricas, são aplicadas nas dependências da entidade qualificadora e seguem de acordo com o horário e atividades desenvolvidas na empresa. As capacitações iniciam em conjunto com a vigência do contrato. Desde abril de 2019 as entidades qualificadoras, passaram a ser obrigadas a cumprir uma carga horária inicial e final de 10%, para complementação da aprendizagem teórica. Após a capacitação inicial os encontros acontecem semanalmente e quinzenalmente.

Existem duas modalidades de capacitação, a primeira são as presenciais, ministradas nas estruturas físicas da entidade e a segunda, são aplicadas à distância, nas cidades onde a entidade não possui postos de atendimento. Conforme descrito por Mendonça Júnior et al (2019) os programas de aprendizagem profissional devem ser sempre vinculados a uma ocupação codificada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), onde agrupamento destas ocupações é denominado Arco Ocupacional.

Nos Programas de Aprendizagem Teórica Específica ofertados são Ocupações Administrativas, Comércio e Varejo, Logística, Auxiliar de Produção Industrial, Operador de Computador, Telesserviços, Auxiliar em Alimentação: preparo e serviços, Arco Administrativo, Arco Bancário Jovem, Arco Bancário Adolescente, Arco Agronegócio, Indústria da Carne. Estes programas são disponibilizados conforme demanda do comércio local.

2.1.2 Capacitações práticas

As capacitações práticas são as atividades desenvolvidas na empresa concedente, cumpridora da cota. Contudo, a prática pode ser aplicada também na entidade formadora e entidade concedente da parte prática de acordo com o Decreto nº 9.579 de 22 de novembro de 2018 (BRASIL, 2018). Com isso, amplia o leque de opções de conhecimento que os jovens podem adquirir, pois outras instituições podem ceder seu espaço para a execução das atividades.

A empresa deverá designar formalmente um gestor (tutor) para coordenar a capacitação prática e o acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, de acordo com o programa de aprendizagem para o qual ele foi contratado (MANUAL, 2015), para que seja certificado que os jovens estejam desenvolvendo as atividades que foram designadas de forma correta.

3 METODOLOGIA

Este estudo visa compreender como ocorre a aprendizagem dos indivíduos participantes do Programa Aprendiz Legal. Considerando a essência proposta quanto aos fins deste trabalho, classifica-se em exploratório, qualitativa e descritiva. Sobre a pesquisa exploratória, Gil (2008), afirma que esta não permite uma análise aprofundada sobre o objeto de estudo.

A pesquisa foi realizada com base no “o quê”, “como” e no “porquê”. Assim, este trabalho segue com orientação qualitativa (GODOI, BALSINI, 2006; SCHWANDT, 2006; FLICK 2009), buscando entender como os indivíduos interpretam suas experiências e quais são os significados que atribuem a elas. (ALVES-MAZZOTTI, GEWANDDSZNAJER, 1999; GODOI, BALSINI, 2006; MERRIAM, 2009; FLICK, 2009.).

Trata-se ainda, de uma pesquisa descritiva em que se busca a “descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. (...) suas características mais significativas estão na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados” (GIL, 2008, p. 28). Logo, a pesquisa descritiva procura retratar as características de um determinado grupo sujeito ao estudo.

O procedimento escolhido para coleta dos dados foi a entrevista. De acordo com Merriam (2009) a entrevista ocorre de forma que o pesquisador e o participante, a partir de questões referentes ao tema estudado, realizam um diálogo, o qual oportuniza a contextualização das informações recebidas. Foi empregado um roteiro de entrevista semiestruturado, com questões pré-elaboradas, mas com permissão de flexibilidade quanto a ordem e particularidades de cada entrevistado, seguindo de acordo com a interação entre os

participantes. Estas questões foram baseadas no levantamento teórico sobre aprendizagem e experiência.

Foram entrevistados cinco participantes do Programa Aprendiz Legal, do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) atuantes no setor administrativo, de empresas privadas distintas, da cidade de Patos - PB. O critério para escolha dos participantes foram jovens atuantes no programa, exercendo suas atividades no setor administrativo, com idade superior a 18 anos. Os participantes da pesquisa entraram para o programa através da entrega de currículos e cadastro no CIEE, a qual os encaminhou para entrevistas nas empresas.

As principais atividades desenvolvidas pelos aprendizes são: arquivo e controle de documentos, acesso ao sistema da organização, atendimento ao público de forma presencial ou por telefone, criação e controle de planilhas, entre outras atividades. Por lei, os jovens aprendizes têm direito a remuneração. Esta remuneração deve ter como base o salário mínimo vigente, por hora trabalhada. Atualmente o valor usado como mínimo que deve ser pago por hora é R\$4,75. No quadro 01 é apresentado o perfil dos entrevistados. Para preservar a identidade dos participantes da pesquisa, foram adotados pseudônimos.

Quadro 01 - Perfil dos Entrevistados

Perfil dos Entrevistados	Gênero	Idade	Nível de Escolaridade	Tempo de atuação
Socorro	Feminino	19 anos	Médio completo	6 meses
Assis	Masculino	18 anos	Superior Incompleto	7 meses
Andreza	Feminino	23 anos	Médio completo	14 meses
Cecília	Feminino	22 anos	Médio completo	12 meses
Wellington	Feminino	21 anos	Médio completo	10 meses

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

A coleta dos dados para essa pesquisa ocorreu no mês de novembro de 2020, e aconteceu de forma remota, por meio de chamadas de vídeo realizadas mediante aplicativo *Google Meet*, de acordo com a disponibilidade dos jovens. As conversas foram gravadas, e as informações transcritas e analisadas de forma interpretativa pela própria autora, levando em consideração que não há regras sistemáticas nesse tipo de análise (GODOI, 2006).

No processo de análise dos resultados são explorados os dados coletados com base nos objetivos do presente trabalho. Primeiramente, são apresentadas as etapas do processo de aprendizagem dos indivíduos que participam do programa. Em seguida, destaca-se o papel das experiências vivenciadas durante o programa, além de expor a opinião dos aprendizes referente a validade da experiência no processo de aprendizagem.

4 RESULTADOS ENCONTRADOS

4.1 Etapas do processo de aprendizagem

O presente trabalho tem como objetivo principal identificar como ocorre a aprendizagem dos indivíduos participantes do Programa Aprendiz Legal do Centro de Integração Empresa-Escola da cidade de Patos-PB. Para isso, foram entrevistados cinco

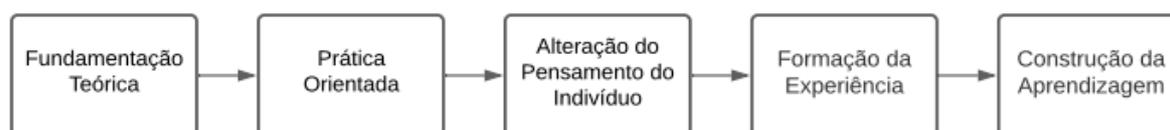
participantes do referido programa, de uma média de ____ e coletadas suas opiniões acerca das experiências de trabalho.

Conforme visto nas seções anteriores, as experiências são adquiridas a partir de qualquer evento que possa modificar o pensamento do indivíduo, formando o aprendiz. A capacitação teórica, dos programas de aprendizagem, tem o propósito de abranger os conhecimentos e habilidades dos jovens, e, como relatou a aprendiz Andreza: “as atividades teóricas sempre são relacionadas com o que vivenciamos na prática na empresa”, o que estimula o desenvolvimento correto das atividades na organização, com embasamento e segurança. O mesmo foi confirmado pelo aprendiz Wellington quando afirmou:

Um complementa o outro. O que vemos na aula vai nos auxiliar com as atividades que a gente desenvolve na empresa, por exemplo, com as atividades em grupo, que a gente precisa saber ouvir, saber estar aberto a modificar a sua ideia inicial para se adequar a ideia do outro, porque na empresa não trabalho sozinho. A capacitação teórica é como se, de fato, preparasse a gente para atuar dentro da empresa (WELLINGTON, 2020).

Dewey (1973) explica que as lições vivenciadas em sala de aula tem o objetivo de formar indivíduos atuantes na sociedade. Conforme discursos das entrevistadas Andreza e Cecília, respectivamente, “sempre tem relação com o que aprende no curso, é a parte que eu gosto, e não só na minha área, mas pelo que observo ao meu redor” e “na entidade é estudado atendimento ao público, e na empresa lido muito com o público, tanto de forma presencial como por telefone, esse é um exemplo de uma das coisas que aprendo lá”. Conforme apresentado, evidencia-se o reconhecimento dos aprendizes sobre a importância e utilidade da capacitação teórica para o processo de aprendizagem, e como influencia o desenvolvimento pessoal e profissional. Como mencionado por Dewey (1973), quando explica que vivemos, experimentamos e aprendemos concomitantemente, isto é, as experiências nas aulas e no cotidiano empresarial, acarreta uma aprendizagem contínua e frequente nos aprendizes. Neste sentido, a seguir (Figura 01), apresenta-se o fluxograma das etapas do processo de aprendizagem dos aprendizes do programa estudado

Figura 01 - Etapas do Processo de Aprendizagem do Programa Aprendiz Legal



Fonte: Elaborada pela autora, 2020.

Conforme mostrado na Figura 01, a primeira etapa do processo de aprendizagem é a fundamentação teórica do curso ministrado pela entidade qualificadora no qual o aprendiz absorve conhecimentos sobre as atividades que deve desempenhar na empresa. Em seguida, na prática orientada, o aprendiz desenvolve as atividades práticas na organização concedente com orientação dos seus gestores. Ao realizar, simultaneamente, esta rotina de aulas e trabalho, o aprendiz altera sua visão de mundo, formando a experiência. E, como visto no decorrer do presente trabalho, a experiência serve de base para a aprendizagem a partir das situações vivenciadas. Deste modo, vislumbra-se que o conjunto das práticas vivenciadas nas aulas e nas organizações são determinantes para construção do aprendiz.

4.2 O papel e a validade das experiências de aprendizagem

As experiências vivenciadas no local de trabalho, oferecem um meio de conciliar a teoria e a prática, por meio da reflexão direcionada às práticas no ambiente de trabalho, percorrendo as variantes entre o conhecimento tácito e o explícito (RAELIN, 1991). Neste sentido, a experiência põe em prática o conhecimento adquirido nas aulas, passando segurança e confiança para os aprendizes executarem suas tarefas corretamente, como ressaltado pela aprendiz Andreza quando afirmou que “a experiência nesse processo influencia muito no crescimento profissional e na segurança ao desenvolver as atividades”, tornando a aprendizagem uma ponte para a excelência nos trabalhos executados, como defende Bittencourt (2005) que discursa sobre as práticas profissionais como meio de conciliar o aprendizado por meio das experiências. O resultado destas práticas se destaca nos indivíduos, que conseguem atingir o autodesenvolvimento.

Como mencionado pela aprendiz Cecília: “a experiência, é o que a gente aprende e coloca em prática. E isso nunca vai ser esquecido. Então essa parte que aprendi, a como lidar no trabalho, antes mesmo de inserida no mercado de trabalho em si, ajuda muito”. Nesta perspectiva, Dewey (1973, p. 34) discursa que “o aprendizado surge quando se pratica. Se aprende por associação, integrando o conhecimento à vida, ou seja, com uma experiência real de vida”, reforçando que a aprendizagem tem suas premissas nas experiências vividas. A relevância destas vivências para os aprendizes é apresentada nas falas dos participantes da pesquisa, como o relato da aprendiz Cecília que diz: “a prática é muito diferente da teoria, então é muito bom você ter a teoria e colocar em prática ao mesmo tempo, o mais interessante é isso”. Também, o aprendiz Wellington afirma que “a experiência se torna enriquecedora a partir do momento que eu passe a crescer junto com ela”, tornando possível reconhecer a importância das experiências no processo aprendizagem dos indivíduos.

César et al (2017) discursam que o uso dessas metodologias, provocam os indivíduos a desenvolverem um processo de aprendizagem, propiciando informações para resolução de problemas do cotidiano, alterando a forma de agir e pensar, potencializando habilidades diversificadas. Assim, a experiência tem o papel de levar a prática aos indivíduos, e é importante pois ocasiona o desenvolvimento de segurança, habilidades e competências.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados encontrados neste estudo revelam que a aprendizagem dos indivíduos participantes do Programa Aprendiz Legal, ocorre por meio das experiências, que provocam a aprendizagem destes indivíduos, em conjunto com os conhecimentos adquiridos nas aulas ministradas pela entidade qualificadora. Conforme a vivência e interação no ambiente de trabalho, é oportuno ao aprendiz moldar sua aprendizagem. Neste processo, o aprendiz recapitula os seus conhecimentos e transfere para as experiências.

Conforme relatos dos aprendizes, é oportuno observar que as experiências é a parte essencial para o processo de aprendizagem profissional no programa Aprendiz Legal. Em conjunto, as capacitações teóricas e práticas, trazem os conhecimentos para realidade empresarial, iniciando assim, a trajetória profissional destes indivíduos e cooperando para suas carreiras.

Entende-se que o procedimento utilizado foi fundamental para os resultados desta pesquisa, por tornar evidente o ponto de vista dos aprendizes e qual o papel e importância da experiência adquirida no programa.

Ademais, conclui-se que as experiências, trabalham como orientadoras do aprendizado, indicando que o modo como ocorre a aprendizagem dos indivíduos, é por meio das práticas vivenciadas e na aquisição de conhecimentos teóricos e profissional que o programa oferece. Este processo proporciona sucesso ao estabelecer relações entre as experiências e a aprendizagem.

A principal limitação encontrada para realização dessa pesquisa foi a timidez dos aprendizes em participar das entrevistas, tendo em vista que a autora, no momento de elaboração do trabalho, atuava como colaboradora do CIEE. Como sugestão para estudos futuros, indica-se a possibilidade de ser realizado um estudo com aprendizes, estagiários e/ou estudantes com outros níveis de formação, especificamente alunos de graduação, buscando compreender a influência e importância da prática para a formação profissional, tornando possível a comparação com a amostra do presente estudo.

Por fim, o estudo é essencial na exposição da opinião dos aprendizes, participantes do Programa Aprendiz Legal, do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), referente a importância das experiências vivenciadas, seu papel e validade, e compreender como ocorre a aprendizagem no programa de aprendizagem profissional.

REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDDSZNAJER, F. **Os Métodos nas Ciências Sociais e Naturais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Thompson, 1999.

ANGELONI, M. T. **Organizações do Conhecimento: Infra-estrutura, Pessoas e Tecnologia**. São Paulo: Saraiva, 2002.

ANTONACOPOULOU, E. P.; GABRIEL, Y. Emotion, learning and Organizational Change: towards an integration of psychoanalytic and other perspectives. **Journal of Organizational Change**, v. 14, n. 5, p. 435-451, 2001.

ANTONACOPOULOU, E. The relationship between individual and organizational learning: new evidence from managerial learning practices. **Management Learning**, v. 37, n. 4, p. 455-473, Dec. 2006.

ARGYRIS, C. D.; SCHÖN, D. **Organizational learning II: Theory, method, and practice**. Massachusetts: AddisonWesley, 1996.

BECK, T.E.; PLOWMAN, D.A. Experiencing Rare and Unusual Events Richly: The Role of Middle Managers in Animating and Guiding Organizational Interpretation. **Organization Science**, v. 20, n. 5, p. 909–924, Sep./Oct. 2009.

BITTENCOURT, C. C. **A Gestão de Competências como alternativa de formação e desenvolvimento nas organizações: uma reflexão crítica baseada na percepção de um grupo de gestores**. IN: RUAS, R. L.; ANTONELLO, S. C.; BOFF, H. L.; **Os novos horizontes da gestão**. A aprendizagem Organizacional e Competências. Porto Alegre: Bookman, 2005.

BRASIL, **Lei Federal nº 10.097, de 19 dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm>. Acesso em 29 de nov. de 2020.

BRASIL, **Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm> . Acesso em 29 de nov. de 2020.

CÉSAR, C.P.H.A.R. et al. **Active teaching methodologies in health area**: Comparison between the oral and written speeches of college students. *Bioscience Journal*, v. 33, n. 1, p. 219-224, jan./fev. 2017.

CROSSAN, M., LANE, H., & WHITE, R. An organizational learning framework: from intuition to institution. *Academy of Management Review* 24(3), p. 522-537. July, 1999.

COELHO, M. T; JOSÉ, E. A. **Problemas de aprendizagem**. São Paulo: Ática, 1999.

CARVALHO, A. V. **Aprendizagem Organizacional**: em Tempos de Mudança. São Paulo: Pioneira, 1999.

CONCEITO de aprendizagem. **Conceito. de**, 2011. Disponível em <<https://conceito.de/aprendizagem>> Acesso em 10 de nov. de 2020.

DEWEY, J. **Vida e Educação**. São Paulo: Melhoramentos, 1973.

DEWEY, J. **Experiência e Educação**. 2 ed. São Paulo: Ed. Nacional, 1976.

DIERKES, M., BERTHOIN ANTHAL, A., CHILD, J., & NONAKA, I. (2001). **Handbook of organizational learning and knowledge**. Oxford: Oxford University Press.

EASTERBY-SMITH, M., & LYLES, M. (2003) **The blackwell handbook of organizational learning and knowledge management**. Oxford: Blackwell Publishing.

EDMONDSON, A. C. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, v.44, n.2, p.350-383, jun. 1999.

FLICK, U. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**. 3 Ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.

GALLON, S. et al. Formas de aprendizagem e saberes no trabalho de manicures. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 10, n. 1, p. 96-112, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. A Pesquisa Qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. IN: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOUVÊA, E.P.; et al. **Pesquisa-ação**: o uso de metodologia ativa na atualização do saber de um docente, *Revista Educação, Gestão e Sociedade*, v. 7, n. 26, jun. 2017.

HEIDEGGER, Martin. La esencia del habla. In: De camino al habla. Barcelona: Ediciones del Serbal, 1987.

HEIDJEN, K. **Planejamento de cenários: a arte da conversação estratégica**. Porto Alegre. Bookman, 2004.

ILLERIS, K. What Do We Actually Mean by Experiential Learning? **Human Resource Development Review**, v.6,n.1,p.84-95, Mar 2007.

JARVIS, P. **Towards a Comprehensive Theory of Human Learning: lifelong Learning and the learning society**. New York: Routledge: 2006.

KASTRUP, V. **A invenção de si e do mundo: uma introdução do tempo e do coletivo no estudo da cognição**. Campinas: Papirus, 1999.

KIM, D. H. O elo entre a aprendizagem individual e a aprendizagem organizacional. In: KLEIN, D.A. **A Gestão Estratégica do Capital Intelectual: recursos para a economia baseada em conhecimento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998. p.61-92.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. CIDADE: Ibplex, 2008

LA ROSA, J. **Psicologia e educação: o significado do aprender**. Porto Alegre: EDiPUCR, 2003.

LARROSA BONDIA, Jorge. **Notas sobre a experiência e o saber de experiência**. Rev. Bras. Educ., Rio de Janeiro, n. 19, p. 20-28, Apr. 2002

MANUAL do Programa de Aprendizagem: Orientações para empresas. São Paulo: editora, 2015.

MENDONÇA JÚNIOR, A, A, M *et al.* **Manual da Aprendizagem Profissional**. 1. ed. Brasília: editora, 2019.

MERRIAM, S. B. **Qualitative Research: a guide to design and interpretation**. San Francisco: Jossey-Bass, 2009.

MIETTINEN R. The concept of experiential learning and John Dewey's theory of reflective thought and action, **International Journal of Lifelong Education**, v. 19, n.1, p. 54-72, 2000.

O que é o CIEE?. **Portal CIEE**, 2019. Disponível em <<https://portal.ciee.org.br/institucional/o-que-e-o-ciee/>> Acesso em 19 de out. de 2020.

PAWLOWSKY, P. The treatment of organizational learning in management science. In: DIERKES, M. ANTAL, A. B.; CHILD, J.; NONAKA, I. (Ed.). **Handbook of organizational learning and knowledge**. Oxford: Oxford University Press, 2001. p.61-88

POZO J.I. Aprendizes e mestres. **A nova cultura da aprendizagem**. Porto Alegre, Artmed, 2003

RAELIN, J. A. **Work-based Learning: bringing knowledge and action in the workplace**. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

SANTOS, Caio Franco. **Contrato de Emprego do adolescente Aprendiz** – A aprendizagem de acordo com a Lei 10.097/2000. Curitiba: Juruá Editora, 2003.

SANTOS, Maria Cristina F. **A noção de experiência em John Dewey, a educação progressiva e o currículo de ciências**. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em <<http://www.nutes.ufrj.br/abrapec/viiienpec/resumos/R0214-1.pdf>>. Acesso em: novembro de 2020.

SCHWANDT, T. A. Três posturas epistemológicas para a investigação qualitativa: Interpretativismo, hermenêutica e construcionismo social. In DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. e colaboradores. (2. Ed.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Bookman, 2006, p. 193-217.