



**REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA SOBRE APRENDIZAGEM
INFORMAL EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL: UMA
ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES REALIZADAS ENTRE OS ANOS 2017-2021**

***INTEGRATIVE LITERATURE REVIEW ON INFORMAL LEARNING IN HIGHER
EDUCATION INSTITUTIONS IN BRAZIL: AN ANALYSIS OF PUBLICATIONS
BETWEEN THE YEARS 2017-2021***

*Dayane da Conceição Lira¹
Luciane Albuquerque Sá de Souza²*

RESUMO

A aprendizagem informal no local do trabalho é vista como um processo que envolve a interpretação do sentido que os indivíduos dão ao seu trabalho, apresentando em que medida fatores organizacionais influenciam o contexto da aprendizagem organizacional. O objetivo desta pesquisa foi realizar uma revisão integrativa da literatura sobre aprendizagem informal em instituições de ensino superior do Brasil, analisando estudos publicados em periódicos brasileiros entre os anos de 2017-2021, a fim de averiguar os pontos de similaridades no que tange a importância da aprendizagem informal nas organizações analisadas. A pesquisa teve uma abordagem qualitativa de cunho interpretativo, com delineamento exploratório-descritivo, a partir de uma revisão integrativa da literatura. Os resultados adquiridos na pesquisa notou-se que existe um consenso entre os autores analisados quanto à importância da aprendizagem informal, como facilitadora efetiva do desenvolvimento de novas competências e vantagem competitiva, além de em ambiente onde se estimula a aprendizagem é possível identificar que há boas trocas de conhecimentos, tácitos e explícitos, o que acaba gerando de uma inovação de processo organizacionais.

Palavras- chaves: Aprendizagem; Aprendizagem informal/ Organizacional; Brasil; Revisão integrativa.

ABSTRACT

Informal learning in the workplace is seen as a process that involves the interpretation of the meaning that individuals give to their work, showing the extent to which organizational

¹ Pós-graduada em Gestão Estratégica de Pessoa pela Faculdade Estácio da Paraíba. E-mail:

² Pós-Doutora; Docente da Especialização em Gestão Estratégica de Pessoa da Faculdade Estácio da Paraíba. E-mail: luciane.souza@estacio.br

factors influence the context of organizational learning. The objective of this research was to carry out an integrative review of the literature on informal learning in higher education institutions in Brazil, analyzing studies published in Brazilian journals between the years 2017-2021, in order to ascertain the points of similarities regarding the importance of informal learning in the analyzed organizations. The research had an interpretative qualitative approach, with an exploratory-descriptive design, based on an integrative literature review. The results acquired in the research showed that there is a consensus among the analyzed authors regarding the importance of informal learning, as an effective facilitator of the development of new skills and competitive advantage, in addition to an environment where learning is encouraged, it is possible to identify that there are good exchanges of knowledge, tacit and explicit, which ends up generating an innovation in organizational processes.

Keywords: Learning; Informal learning; Organizational; Brazil; Integrative review.

INTRODUÇÃO

Com o advento da globalização, a necessidade de se obter informação tornou-se importante. Assim, na atualidade, devido às constantes mudanças e competitividade acirrada, as organizações necessitam de diferenciais competitivos para se destacarem no mercado. A informação, ou a desinformação, sempre influenciou diversas áreas do conhecimento humano, e foi por meio dela quando aplicada em alguns contextos sociais e/ou históricos, que ao decorrer dos anos criaram-se normas, leis e regras (ARAÚJO, PINHO e CÓRDULA, 2015).

Já para Setzer (2015), a informação pode ser propriedade intrínseca de uma pessoa (âmbito da intelectual) ou então pode ser absorvida por ela. É sabido, que com a velocidade cada vez maior das mudanças sociais, políticas, econômicas e culturais da sociedade moderna, as transformações globais que caracterizam o mundo moderno passaram a ser a informatização, a globalização e a sociedade do conhecimento, ou seja, estes são alguns fatores que estão pressionando o *status quo* das coisas, consolidando a sociedade do conhecimento (COLOSSI; CONSENTINO; QUEIROZ, 2001).

Nesse ambiente, competitivo, mutável e altamente tecnológico,

[...] aprender, reaprender, desaprender, adaptar, inovar e mudar tornaram-se atividades rotineiras no dia a dia organizacional. Aprendizagem, análise, imitação, renovação e mudança tecnológica são os principais componentes de qualquer esforço para melhorar o desempenho organizacional e fortalecer a vantagem competitiva (MARCH, 1991 *apud* NOGUEIRA; ODELIUS, 2015).

Ainda segundo Nogueira e Odélius (2015), nota-se que com as crescentes pressões competitivas alimentam o interesse na aprendizagem organizacional como uma das bases

decisivas do desempenho organizacional sustentável, o que indica que, para sobreviver e progredir, as empresas terão de aprender em ritmo cada vez maior. “Conhecimento é um meio de alcançar objetivos sociais e econômicos” (MANSELL e TREMBLAY, 2015, p.6).

A aprendizagem informal no local do trabalho é vista, como um processo que envolve a interpretação do sentido que os indivíduos dão ao seu trabalho, apresentando em que medida fatores organizacionais influenciam o contexto da aprendizagem organizacional e as consequentes formas pelas quais seus funcionários aprendem, numa tentativa de se preocupar em averiguar a aprendizagem informal como um processo e não como produto, ou seja, resultado de outra atividade.

A premissa fundamental e ponto de partida da teoria sobre aprendizagem informal nas organizações incidem no fato de que os indivíduos, em sua rotina no trabalho, executam tarefas, resolvem problemas e colaboram com os colegas de trabalho (ANTONELLO; FLACH, 2010). Neste processo de intercâmbio entre o indivíduo e o contexto do trabalho estaria sendo desenvolvido um processo de aprendizagem informal. Esta, por sua vez, é baseada em um contexto com regras, valores, atitudes, expectativas, artefatos, entre outros elementos socioculturais. Esta base prática e social do processo de aprendizagem está inteiramente oposta à visão tradicional da aprendizagem, onde o indivíduo é analisado de forma isolada do contexto em que se insere.

Antonello e Flach (2010), afirmam que no Brasil ainda são restritas as pesquisas desenvolvidas em torno da aprendizagem informal, e mesmo que existam, tais pesquisas são dispersas, não possuem sequências e são difusas. O que se identifica analisando diversos periódicos nacionais é um crescimento progressivo de estudos sobre aprendizagem nas organizações, mesmo os pesquisadores dando em seus estudos a importância da aprendizagem informal.

O objetivo desta pesquisa foi realizar uma revisão integrativa da literatura sobre aprendizagem informal em instituições de ensino superior do Brasil, analisando estudos publicados em periódicos brasileiros entre os anos de 2017-2021, a fim de averiguar os pontos de similaridades no que tange a importância da aprendizagem informal nas organizações analisadas.

TEORIAS DE APRENDIZAGEM

As teorias de aprendizagem resultam das tentativas realizadas pela Psicologia, de organizar observações, hipóteses, palpites, leis, princípios e conjecturas feitos acerca do comportamento humano. Elas foram ganhando complexidade, devido às novas descobertas e à constatação de que não eram totalmente abrangentes. De tal maneira, as principais teorias persistem a exercer forte influência sobre as teorias e pesquisas contemporâneas (SOSTER, 2011).

Para Andrade e Amboni (2004), as teorias de aprendizagem procuram distinguir a dinâmica envolvida nos atos de ensinar e aprender, partindo do reconhecimento da evolução cognitiva do homem e tentam explicar a relação entre o conhecimento pré-existente e o novo conhecimento. A aprendizagem não representa apenas inteligência e construção de conhecimento, mas também identificação pessoal e reação por meio de intercâmbio.

De acordo com Maia (2003), por muitos anos o processo educacional era meramente transmitir um determinado conhecimento do professor para o aluno, bastando apenas expô-lo. Ou seja, sob essa perspectiva o ensino era voltado apenas para a reprodução de um certo conceito, do que para a solução de problemas complexos e reais.

Lira (2015) *apud* Andrade e Amboni (2004), destaca que a aprendizagem não representa apenas inteligência e construção de conhecimento, mas, também identificação pessoal e reação por meio de intercâmbio.

Segundo Filatro (2009) *apud* Soster (2011), identificam-se cinco grandes perspectivas das teorias de aprendizagem:

- 1. Associacionista, que avalia a aprendizagem como mudança de comportamento;
- 2. Construtivistas, tem a ideia de que o homem não nasce inteligente, mas que ele responde aos estímulos externos agindo sobre eles para construir e estabelecer o seu próprio conhecimento de forma cada vez mais elaborada;
- 3. Sócio Construtiva, entende-se que o conhecimento não se traduz em atingir a verdade absoluta, em representar o real tal como ele é, mas numa questão de adaptação;
- 4. Cognitiva, (aqui se abrangem as teorias construtivistas e sócio construtivistas), que vê a aprendizagem como a aquisição da compreensão;
- 5. Situada, que percebe a aprendizagem como prática social.

De acordo com Beetham (2005) *apud* Soster (2011), foi desenvolvido um panorama das perspectivas relacionadas acima, na qual as perspectivas associacionistas e a construtivista

individual tendem a ter tarefas de aprendizagem mais convencionalmente estruturadas; ao passo que as perspectivas, construtivista social e situada, tendem a ter contextos de aprendizagem mais fidedignos.

Fear (2001) menciona que as teorias sobre aprendizagem necessitam da contribuição de abordagens históricas, capazes de dar subsídio para os mais variados tipos de valores que os administradores buscam, com a finalidade de alterar uma estratégia. No mesmo sentido, o autor destaca que, “a aprendizagem envolve ter algum sentido, algum conhecimento de sua experiência acumulada, para que se possa iniciar uma mudança” (FEAR 2001, p. 162 - livre tradução).

Do ponto de vista associacionista, as pessoas aprendem por associação, primeiramente por meio de condicionamento, estímulo, resposta simples; e depois através da capacidade de associar conceitos em uma cadeia de raciocínio ou de associar passos em uma cadeia de atividades para construir uma habilidade complexa. As teorias associativas discutem a perspectiva da forma como os conceitos ou as habilidades se manifestam em comportamentos externos, não como estas habilidades e conceitos estão representados internamente.

Nessa perspectiva, o ensino está focado na apreciação de unidades componentes e sequências progressivas de componentes para conceitos ou habilidades mais complexas. Novamente é desenvolvida uma abordagem instrucional clara para cada unidade e objetivos altamente específicos (SOSTER, 2011).

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Mesmo com desenvolvimento de estudos sobre o tema da aprendizagem na esfera das organizações, ainda é expressiva as lacunas de consenso em termos conceituais, operacionais e metodológicos sobre o assunto. Para Garvin (1993 *apud* Perin *et al*, 2006), um conceito claro de aprendizagem organizacional confirmou ser “elusiva” ao longo dos anos e sugere que ‘ainda existe uma considerável divergência’ com relação a essa definição, embora o esforço alguns autores para esclarecer a diferença entre as duas abordagens principais sobre o tema – aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem – dentro de um posicionamento teórico (PERIN, SAMPAIO, DUHÁ e BITENCOURT, 2006). Por mais que o fenômeno em analisado seja o mesmo, nomeado como aprendizagem no contexto da organização, em termos conceituais nota-se que as ênfases diferentes entre um “universo de definições” (PERI; SAMPAIO, DUHÁ; BITENCOURT, 2006).

Antonello e Godoy (2011) afirmam que a aprendizagem organizacional é um conceito difundido tanto na esfera acadêmica nos estudos da administração quanto no contexto organizacional. Nota-se que a aprendizagem organizacional é vista como uma perspectiva diferente das que ocorrem nos estudos organizacionais, pois, segundo os autores supracitado, acabam avaliando a amplitude de ideias que fazem parte deste tema e que, nos últimos anos, pode-se observar um crescimento expressivo na literatura sobre a aprendizagem organizacional em relação ao volume de trabalhos já publicados. Entretanto, entretanto requer progresso ao deixar claro, as outras dimensões referentes a este campo de estudo que colaboram para sua consolidação.

Kuabara e Takahashi (2012) *apud* Chiva, Alegre e Lapiedra (2007) afirmam que a aprendizagem organizacional é, na maioria das vezes, definidas como o processo pela qual as organizações aprendem, e tem sido avaliada pelos acadêmicos e gestores como essencial para as organizações, principalmente devido à rápida mudança no ambiente. Ainda nessa perspectiva, Prange (1999) diz que o aprendizado organizacional tem o objetivo de identificar como o mundo funciona e entender como problemas organizacionais podem ser resolvidos. É evidente que isso tudo acontece por meio de desenvolvimento e/ou descobertas de metodologias para essas resoluções.

Para Easterby-Smith (1997), a aprendizagem organizacional trata das dimensões específicas do processo de aprendizagem; por outro lado, a abordagem conceitual de organização de aprendizagem fala a respeito das características da organização como entidade que almeja e/ou realiza esse processo de aprendizagem. Para Argote (1999 *apud*, Antonello e Godoy, 2011), é possível que o conceito de aprendizagem organizacional continue sendo como um conceito “guarda-chuva” para muitos outros conceitos relacionados.

APRENDIZAGEM INFORMAL

Conlon (2004) define que a aprendizagem acontece por meio do histórico das experiências individuais vivenciadas, pela reflexão a respeito daquilo que é aprendido ocorrendo a partir das interações dos indivíduos com o seu meio ambiente. Já para Eraut (2004), a aprendizagem informal é aquela que se aproxima mais de um fim informal do que formal, ou seja, a aprendizagem informal acontece quando os objetivos finais da aprendizagem são informais. A aprendizagem informal, logo, é implícita, propositada, situacional, não estruturada e sem instrutor (professor).

Outrora, para Hager (2012, *apud* Reatto, 2017), é possível entender a aprendizagem informal como toda experiência de aprendizagem que não possui um currículo específico, não há professores responsáveis pela ministração desse conteúdo. A expressão sobre os termos e o conteúdo das aprendizagens informal, não formal e formal pode ser entendida por meio de duas visões: a primeira tem foco teórico e empírico, dado pela academia que vê a aprendizagem formal como aquela adquirida em sala de aula e a informal como origens nas atividades cotidianas da vida. A segunda visão é formada por educadores de adultos, cujo argumento promove a educação não-formal, principalmente em países subdesenvolvidos (como é o caso do Brasil). Cabe salientar que os termos informal e não-formal são utilizados indistintamente para se opor à aprendizagem formal.

A aprendizagem informal não depende de grandes estruturas ou fortes influências externas à organização. Pelo contrário, somente três condições são suficientes para favorecer a aprendizagem informal no trabalho: (1) ações que estimulem a reflexão sobre o trabalho produzido; (2) estímulo à proatividade do indivíduo para que ele seja capaz de pensar em soluções e implementá-las; e (3) criatividade (REATTO, 2014).

Para Billett (2001), o trabalho e aprendizagem são intrínsecos a partir do momento em que as organizações dão condições adequadas à aprendizagem, trabalhar ao lado de um colega e dividir as mesmas tarefas, permite que o colaborador aprenda fazendo perguntas e recebendo devolutivas dessas atividades, por meio desse intercâmbio (REATO, 2017). O que permite compreender como o indivíduo percebe a situação, gerenciar e tomar suas decisões (ERAUT, 2011).

Para Mansell e Tremblay (2015), sabe-se que muito da geração e aquisição de conhecimento acontece fora do ambiente formal de ensino, onde as possibilidades de aprendizagem surgem como consequência de experiências, e têm sido ampliadas com o desenvolvimento da mídia online e das redes digitais. Reatto (2014) afirma que, a aprendizagem e o trabalho eram conceitos que sempre costumavam ser tratados de formas isoladas, onde o trabalho servia apenas para produção de bens para sobrevivência, enquanto a aprendizagem tinha relação restrita com o processo de educação formal necessária para inserção no mercado do trabalho.

Pensando, a partir dessa perspectiva de corroboração de diversos agentes sociais e econômicos, que possuem informações e conhecimento, Oliveira e Cruz (2015) afirmam que a inovação é gerada por meio de processos interativos. Mas, para encarar o novo cenário onde o conhecimento é o fundamental em uma organização na atualidade, hoje o ambiente do

trabalho tem recebido o reconhecimento como um ambiente poderoso para fornecer aos indivíduos uma aprendizagem adequada.

METODOLOGIA

Para o desenvolvimento da pesquisa, a abordagem adotada foi a qualitativa de cunho interpretativo, com delineamento exploratório-descritivo, a partir de uma revisão integrativa da literatura, com intuito de averiguar os pontos de similaridades nos estudos publicados em periódicos brasileiros, entre os anos de 2017-2021, sobre aprendizagem informal em instituições de ensino superior do Brasil.

Ainda falando sobre a abordagem desse estudo, de acordo com Patton (2002), a pesquisa qualitativa fundamenta-se em descrições detalhadas de situações, eventos, pessoas, interações e comportamentos observados, da mesma forma que cultiva o mais proveitoso potencial dos seres humanos, que é a capacidade de aprender.

A pesquisa foi caracterizada como exploratória-descritiva, pois permitiu que a pesquisadora tivesse uma compreensão ampla acerca dos levantamentos fundamentais sobre o tema estudado e, conseqüentemente, criar condição de indicar uma suposição inicial mais coerente e de elaborar o objetivo geral deste trabalho.

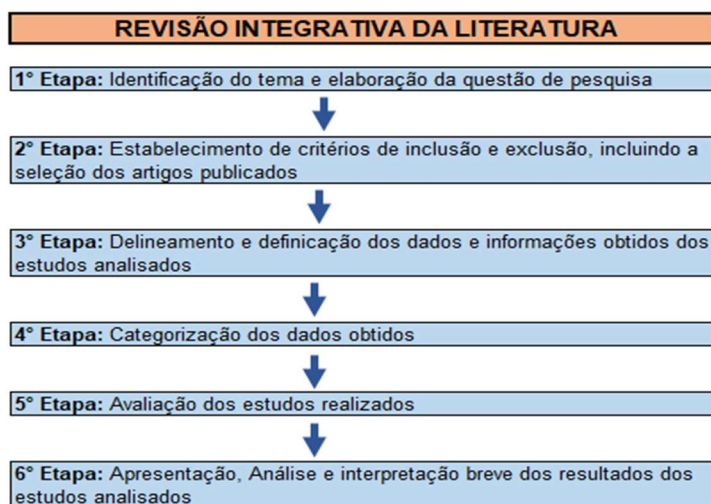
Foi realizada uma revisão integrativa da literatura sobre o tema, a qual, segundo Nóbrega *et al* (2014), permite que o pesquisador possa compreender de fatos com base em estudos realizados anteriormente, reunindo dados de diferentes modalidades de pesquisas, promovendo a disseminação e aprofundamento de determinado fenômeno.

Assim, a coleta de dados deu-se por meio dos buscadores google acadêmico, usando como 1º (primeiro) filtro os termos “aprendizagem informal” e como período analisado os anos de 2017-2021, resultando no total de 1.860 (um mil oitocentos e sessenta) estudos que possuíam o termo buscado ao longo do texto, o 2º (segundo) refinamento foi feito incluindo o termo “federal” e resultou em 1.260 (um mil e duzentos e sessenta) estudos; e por fim, foram incluídos os termos "ensino" e "superior" e no espaço entre os termos com aspas, foi incluído o termo *and* o que resultou no total de 977 estudos. Mas, para atender ao objetivo desta pesquisa, que é responder a pergunta: “Quais os pontos de similaridades sobre os estudos, no que tange à importância da aprendizagem informal nas organizações?”, foi escolhido um total de 8 (oito) estudos.

Cabe salientar que foi realizada a busca com os mesmos parâmetros no buscador Scielo, e o resultado da busca resultou em 3 (três) artigos, sendo um em espanhol e dois em português. Entretanto, dois deles foram descartados, sendo um devido à abordagem não atender ao objetivo da pesquisa e o outro não tinha o mesmo objeto de análise, resultando em apenas 1 (um) estudo.

Para melhor compreensão do caminho percorrido no desenvolvimento, a figura 1, a seguir apresenta os detalhamentos das etapas da pesquisa:

Figura 1: Fluxo da revisão integrativa da literatura.



Fonte: Nóbrega *et al* (2014) com adaptação da autora (2021).

Para a análise e tratamento dos dados, foi realizada a análise de conteúdo, a partir do estabelecimento de categorias, que se baseia na decodificação de um texto em diversos elementos, os quais são classificados e formam agrupamentos com características comuns. A análise de conteúdo é típica da abordagem qualitativa, pois enfatiza o que é significativo e relevante no texto, sem necessariamente ser frequente, focalizando a identificação de peculiaridade e as relações entre os elementos (VERGARA, 2005).

As ferramentas utilizadas para o desenvolvimento dessa pesquisa foram os softwares: Microsoft Excel para elaboração de planilhas eletrônicas, quadros e algumas figuras; Microsoft Word para elaboração do desenvolvimento e análise da pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os oitos estudos utilizados como amostra desta pesquisa foram rigorosamente selecionados, por atenderem aos critérios mencionados na metodologia desta pesquisa. Como forma de visualizar as principais informações obtidas, o quadro 1, a seguir, apresentará os resultados analisados.

Quadro 1: Artigos selecionados para análise.

Revista e/ou periódico	Título do artigo	Autores	Periódico (vol, no, pág, ano)	Objetivo da Pesquisa	Resultado(s)
Revista Eletrônica Gestão & Sociedade	Estratégias de aprendizagem no trabalho: uma prática exigida pela atualidade	Adriane Barbosa Gimenez	v.14, n.37, p. 3306-3337, Jan./Abr., 2020	Analisar em referências bibliográficas por meio de uma revisão sistemática de literatura na última década entre os anos de 2007-2017, nos periódicos melhor avaliados pela CAPES, o foco de estudo foi identificar os três componentes da aprendizagem que são cognitivo, afetivo e comportamental.	Verificou-se que as estratégias de aprendizagem no trabalho são altamente relevantes, haja vista a importância de sempre aprender e cada vez mais de maneira ágil, sem perder o domínio e/ou a propriedade sobre o que é aprendido.
	A dinâmica da aprendizagem coletiva e suas implicações para as			Compreender o processo de aprendizagem coletiva no desenvolvimento de competências	Os autores destacaram no estudo a importância das trocas de conhecimentos, tácitos e explícitos, entre estes trabalhadores, e evidenciam o surgimento de uma inovação de processo, estimulada pelo ambiente coletivo de aprendizagem criado, denominada de

<p>Revista GUAL</p>	<p>inovações de processos em uma instituição federal de ensino brasileira centenária: o caso CEFET/RJ</p>	<p>Luís Phillipe da Silva Inglat/ Beatriz Quiroz Villardi/ Favio Akiyoshi Toda</p>	<p>v. 12, n. 2, p. 01-23, maio/agosto 2019</p>	<p>profissionais e sua influência na inovação nas atividades dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Ensino – IFE centenária.</p>	<p>Balcão de Trocas. O Balcão de Trocas permite a redistribuição de materiais entre os campi, acarretando em um menor tempo de reposição dos mesmos, o que possibilita maior economia para a instituição.</p>
<p>XXVII Encontro de Jovens Pesquisadores</p>	<p>A Interação entre a Aprendizagem Formal e Informal para o Desenvolvimento de Gestores: Um Estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior</p>	<p>Aline Prebianca Fonseca/ Juliana de Souza Boeira/ Fabiano Larentis</p>	<p>IX Mostra acadêmica de Inovação e Tecnologia - 8 a 10 de out, 2019.</p>	<p>Analisar como a interação entre a aprendizagem formal e informal, nos níveis individual e grupal em um programa de qualificação de gestores de uma IES, contribui para o desenvolvimento de competências gerenciais</p>	<p>O estudo comprovou que a interação entre as práticas formais e informais de aprendizagem contribuem efetivamente para o desenvolvimento de competências gerenciais e por consequência para o fortalecimento da vantagem competitiva e torna claro para as organizações que para o fortalecimento da vantagem competitiva e melhor desempenho organizacional é de extrema importância que as organizações invistam no desenvolvimento dos seus gestores, criando mecanismos de aprendizagem formal e informal, nos níveis individual e grupal com o intuito de desenvolver competências essenciais à gestão e a sustentabilidade organizacional</p>
				<p>Construir e apresentar evidências de validade interna de</p>	<p>A validação da escala de aprendizagem</p>

<p>Revista Alcance</p>	<p>Escala de aprendizagem informal: um estudo com dois institutos federais do Rio Grande do Sul</p>	<p>Tiele Silveira Carrasco/ Francielle Molon da Silva</p>	<p>Vol. 27 – N. 3 – set./dez. 2020</p>	<p>uma escala de aspectos pessoais e organizacionais que podem influenciar a aprendizagem informal, a fim de que as organizações possam utilizar tais achados para potencializar ou reduzir as barreiras para aprendizagem no ambiente de trabalho</p>	<p>informal revela que tanto os aspectos pessoais quanto os aspectos organizacionais facilitadores relacionam-se com a flexibilidade e a abertura para aprendizagem, já os aspectos inibidores estão relacionados a barreiras a essa elasticidade.</p>
<p>Revista GUAL</p>	<p>Impacto da qualificação stricto sensu no trabalho de servidores públicos: o caso de uma instituição federal de ensino superior brasileira</p>	<p>Mateus Dalmoro/ Alejandro Germán Frank</p>	<p>v. 14, n. 2, p. 01-24, mai./ago., 2021</p>	<p>Avaliar o impacto de cursos stricto sensu no trabalho de servidores públicos universitários não vinculados ao exercício da docência.</p>	<p>Identificou-se que cursos stricto sensu contribuíram para o desenvolvimento de competências no trabalho e geraram impactos operacionais e comportamentais no trabalho. Associações significativas e positivas foram encontradas entre variáveis individuais, contextuais, de aprendizagem e de impacto no trabalho. Níveis de cursos e aplicabilidade das pesquisas ao trabalho influenciaram o desempenho dos construtos. O estudo contribui tanto para a compreensão dos efeitos de cursos stricto sensu no trabalho não vinculado à docência, quanto para sua importância na gestão universitária.</p>
					<p>Os resultados apontaram que a um bom suporte à aprendizagem</p>

<p>Revista Capital Científico - Eletrônica</p>	<p>Suporte à aprendizagem informal no trabalho: uma investigação com os secretários executivos da Universidade Federal do Pará</p>	<p>Priscila Eny Souza Oliveira/ Carlos André Corrêa de Matos e Ponciana Freire de Aguiar</p>	<p>v.18, n.2, p.49-66, abr/jun, 2020.</p>	<p>Analisar a aprendizagem informal sob a perspectiva dos secretários executivos da Universidade Federal do Pará.</p>	<p>informal e que os colaboradores percebem a as contribuições da organização nesse processo. No entanto, destaca-se que apesar do bom nível de avaliação com relação ao suporte dado à aprendizagem, é possível aperfeiçoar ainda mais as relações na instituição para potencializar a aproveitamento dessa estratégia de aprendizagem.</p>
<p>VIII Congresso Brasileiro de Administração e Contabilidade - AdCont 2017</p>	<p>Aprendizagem de Competências Coletivas de Servidores Técnicos Administrativos em Educação: O Caso dos Cursos de Graduação do Instituto Multidisciplinar de uma Universidade Federal Centenária no Brasil</p>	<p>Juliana Dias Ferreira/ Beatriz Quiroz Villardi</p>	<p>VIII Congresso Brasileiro de Administração e Contabilidade - AdCont 2017, 19 a 21 de out. de 2017 - Rio de Janeiro, RJ</p>	<p>Descrever o processo de aprendizagem de competências coletivas dos servidores técnicos administrativos que atuam em secretarias acadêmicas de cursos de graduação no Instituto Multidisciplinar/UFR RJ.</p>	<p>O estudo apresentou a existência de aprendizagem individual e coletiva de competências, que tem sido realizada por meio experiencial e vicária, e mediante a formação de uma comunidade de prática dispersa. Dessa forma, permitem concluir que as competências coletivas foram desenvolvidas pela necessidade de exercer as atividades de trabalho semelhantes, dando lugar assim, a um ciclo de aprendizagem iterativo, não estático, mas relacional no processo de atender as demandas da secretaria do curso.</p>
					<p>A pesquisa indicou que por meios de</p>

Novas Tecnologias na Educação/ CINTED-UFRGS	Aprendizagem informal e suas implicações práticas em um grupo de tutores de educação a distância	Breno de Souza Ottani/ Maristela Denise Coelho/ Mileide Marlete Ferreira Leal Sabino/ Marilda Todescat	V. 15 Nº 1, jul., 2017	Analisar como ocorre a aprendizagem informal a partir da perspectiva de um grupo de tutores a distância do projeto Universidade Aberta do Brasil na Universidade Federal de Santa Catarina.	aprendizagem informal se apresentam como sendo mais efetivos na perspectiva dos tutores, ainda que exista preferência pela utilização de meios de comunicação formal, destacando-se o email institucional, o qual constitui uma base de informações essenciais para a consecução das atividades destes profissionais.
--	--	--	------------------------	---	---

Fonte: Dados da pesquisa, elaborada pela autora (2021).

Como pode ser observado na tabela 1, o periódico com maior incidência de publicações foi a Revista GUAL, com dois estudos (25%) publicados com o tema, aprendizagem informal. Os demais periódicos publicaram apenas um estudo, o que corresponde a 12,5% cada. Com relação ao ano de publicação, verifica-se que nos anos de 2017, 2019 e 2021 foram publicadas duas pesquisas a cada ano com o tema, no ano de 2021 foi publicado uma pesquisa e no ano de 2018 nenhum estudo com o tema foi publicado, dentro dos critérios estabelecidos nesta pesquisa.

A partir das características dos artigos, foi possível agrupá-los nas seguintes categorias temáticas: 1 - Importância da aprendizagem informal para o desenvolvimento de novas competências e vantagem competitiva; 2 - Aprendizagem Informal como facilitadora da rotina organizacional. Os artigos que foram incluídos em cada categoria podem ser visualizados na tabela 2 abaixo.

Quadro 2: Artigos por blocos de categorias de análises.

CATEGORIA 1 - Importância da aprendizagem informal para o desenvolvimento de novas competências e geração de vantagem competitiva	CATEGORIA 2 - Aprendizagem Informal como facilitadora da rotina organizacional.
	Estratégias de aprendizagem no trabalho: uma prática exigida pela atualidade

A Interação entre a Aprendizagem Formal e Informal para o Desenvolvimento de Gestores: Um Estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior	A dinâmica da aprendizagem coletiva e suas implicações para as inovações de processos em uma instituição federal de ensino brasileira centenária: o caso CEFET/RJ
	Escala de aprendizagem informal: um estudo com dois institutos federais do Rio Grande do Sul
Aprendizagem de Competências Coletivas de Servidores Técnicos Administrativos em Educação: O Caso dos Cursos de Graduação do Instituto Multidisciplinar de uma Universidade Federal Centenária no Brasil	Impacto da qualificação <i>stricto sensu</i> no trabalho de servidores públicos: o caso de uma instituição federal de ensino superior brasileira
	Suporte à aprendizagem informal no trabalho: uma investigação com os secretários executivos da Universidade Federal do Pará
	Aprendizagem informal e suas implicações práticas em um grupo de tutores de educação a distância

Fonte: Dados da pesquisa, elaborada pela autora (2021).

O processo de aprendizagem informal, conforme mencionado pelos autores acima mencionados nas tabelas de análises, é vista como um método natural de capacitação e aquisição de conhecimento, ao mesmo tempo em que estamos realizando ou observando determinada tarefa. A aprendizagem informal dá ênfase ao encorajamento e engajamento dos colaboradores na organização, a fim de ampliarem seus repertórios de conhecimentos e habilidades, que os darão subsídios para realizarem suas tarefas com mais agilidade, eficiência e com novas e melhores formas de otimizarem seus processos.

A aprendizagem informal pode ser encarada como um diferencial competitivo para as organizações que estimulem esse ciclo de aprendizagem, visto que ao estimularem seus colaboradores ao processo de aprendizagem de forma coletiva a organização estar permitindo que competências coletivas sejam desenvolvidas pela necessidade de exercer as atividades de trabalho semelhantes, dando lugar assim, a um ciclo de aprendizagem interativo (FONSECA *et al*, 2019; FERREIRA; VILLARDI, 2017).

Gimenez (2020), afirma que as estratégias de aprendizagem informal no local de trabalho são muito importantes, porque possibilita que os colaboradores estejam sempre em novos ciclos de aprendizagem de forma simples, ágil e com total domínio do que se foi aprendido. Corroborando com esse pensamento Inglat *et al.* (2019), destacam que, nas trocas de conhecimentos os colaboradores acabam gerando novos processos organizacionais, e que a aprendizagem informal serve para a geração de inovação nas organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados adquiridos atendeu o objetivo da pesquisa que foi, encontrar pontos de similaridades no que tange a importância da aprendizagem informal nas organizações, onde verificou-se um consenso entre os autores analisados quanto a importância da aprendizagem informal como facilitadora efetiva do desenvolvimento de novas competências e vantagem competitiva, além de que, em ambiente onde se estimula a aprendizagem, é possível identificar que há boas trocas de conhecimentos, tácitos e explícitos, o que acaba gerando de uma inovação de processo organizacionais. Alguns autores ainda dão ênfase de que os conhecimentos adquiridos no local de trabalho por meio de aprendizagem informal contribuem efetivamente para a melhoria da execução de atividades do campo pessoal e/ou profissional dos indivíduos estudados.

Os artigos analisados são relevantes em evidências e podem ser considerados como boas fontes de aquisição de conhecimentos para os pesquisadores que almejam se aprofundar na temática. Apesar de averiguar a relevância do tema, espera-se que ele seja amplamente trabalhado, tomando como objeto de estudo outros públicos.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, R.O.B.; AMBONI, N. **Gestão de Cursos de Administração: metodologia e diretrizes curriculares**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ANDRADE, R.O.B.; AMBONI, N. **Mudanças e Aprendizagem Organizacional no Grupo Cecrisa S.A.** V Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 18 a 20 de junho de 2008. Belo Horizonte/ MG. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnEO121.pdf>>. Acesso em 25/08/2021.

ANTONELLO, C. S.; FLACH, L. **A Teoria sobre Aprendizagem Informal e suas implicações nas organizações**. Revista Gestão, Org.8 (2), Mai/ Ago 2010, p.193-208.

ANTONELLO, C. S; GODOY, A.S. **Aprendizagem organizacional no Brasil**. [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Bookman, 2011.

ANTONELLO, C. S.; GODOY, A. S. **Aprendizagem organizacional e as raízes de sua polissemia**. In: _____. (Org.). **Aprendizagem organizacional no Brasil**. Porto Alegre: Bookman, 2011. cap. 1, p.31-50.

ANTONELLO, C. S; GODOY, A.S. **A Encruzilhada da Aprendizagem Organizacional: uma visão Multiparadigmática**. Revista de Administração

Contemporânea, 14(2), 2010, pp. 310-332. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/rac/a/6cNY9xWxdXPV6bZxWM5WZTK/abstract/?lang=pt>>.
Acesso em 24/08/2021.

ARAÚJO, W.J.; PINHO, J.A.P.; CÓRDULA, F.R. **A instantaneidade da informação.** Revista de Informação – v.16 n.5 out/15. Disponível em:
<<https://brapci.inf.br/index.php/res/v/8081>>. Acesso em 24/08/2021.

BILLETT, S. **Learning through work: workplace affordances and individual engagement.** Journal of Workplace Learning, v. 13, n. 5, p. 209- 214, 2001. Disponível em:
<https://www.researchgate.net/publication/235283235_Learning_through_work_Workplace_affordances_and_individual_engagement>. Acesso em 24/08/2021.

COLOSSI, N.; CONSENTINO, A.; QUEIROZ, E.G. **Mudanças no contexto do ensino superior no Brasil: uma tendência ao ensino colaborativo.** Rev. FAE, Curitiba, v.4, n.1, p.49-58, jan./abr. 2001. Disponível em:
<<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/458/353>> Acesso em 29/08/2021.

CONLON, Thomas J. **A review of informal learning literature, theory and implications for practice in developing global professional competence.** Journal of European Industrial Training, v. 28, n. 2-4, 2004, p. 283-295.

EASTERBY-SMITH, M. **Disciplines of Organizational Learning: Contributions and Critiques.** Human Relations, v. 50, n. 9, p. 1085-113, 1997.

ERAUT, M. **Informal learning in the workplace.** Journal Studies in Continuing Education. v. 26, n.2, p.247-273,2004. Disponível em:
<<https://doi.org/10.1080/158037042000225245>>. Acesso em 29/08/2021.

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.

FONSECA, A. P.; BOEIRA, J. S.; LARENTIS, F. **A Interação entre a Aprendizagem Formal e Informal para o Desenvolvimento de Gestores: Um Estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior.** XXVII Encontro de Jovens Pesquisadores - IX Mostra acadêmica de Inovação e Tecnologia - 8 a 10 de out, 2019 (Pôster). Disponível em:
<http://jovenspesquisadores.com.br/2019/uploads/posteres/1/poster-aline-atualizado_19_25_51.pdf> Acesso em: 15/08/2021.

FERREIRA, J.D.; VILLARDI, B.Q. **Aprendizagem de Competências Coletivas de Servidores Técnicos Administrativos em Educação: O Caso dos Cursos de Graduação do Instituto Multidisciplinar de uma Universidade Federal Centenária no Brasil.** VIII Congresso Brasileiro de Administração e Contabilidade - AdCont 2017 19 a 21 de outubro de 2017 - Rio de Janeiro, RJ. Disponível em:
<<http://www.adcont.net/index.php/adcont/AdCont2017/paper/viewFile/2735/782>>. Acesso em: 15/08/2021.

GIMENEZ, A. B. (2020). **Estratégias de aprendizagem no trabalho**: Uma prática exigida pela atualidade. *Gestão E Sociedade*, 14(37), 3306–3337. Disponível em: <<https://doi.org/10.21171/ges.v14i37.2669>>. Acesso em: 15/08/2021.

KUABARA, P. S. S.; TAKAHASHI, A. R. W. **Aprendizagem organizacional, desenvolvimento de competências e cerimonialismo**: uma proposta de integração teórica. XV SEMEAD – Seminários em Administração. Outubro de 2012. ISSN 2177-3866 8.

INGLAT, L.P.S.; VILLARDI, B.Q.; TODA, F. A. **A dinâmica da aprendizagem coletiva e suas implicações para as inovações de processos em uma instituição federal de ensino brasileira centenária**: o caso CEFET/RJ. *Revista GUAL*, v.12, n.2, maio de 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2019v12n2p1>>. Acesso em: 15/08/2021.

LIRA, D. C. **A influência das TICs no processo de ensino-aprendizagem**: uma análise do curso de graduação Administração da UFPB. 2016, 60p. Monografia de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração), UFPB/DA, João Pessoa, 2016.

MAIA, M. C. **O Uso da Tecnologia de Informação para a Educação a Distância no Ensino Superior**. São Paulo, FGV-EAESP, 2003, p. 294. (Tese de Doutorado apresentada ao curso de Pós-Graduação em Administração de Empresas da FGV EAESP, Área de concentração: Produção e Sistemas de Informação).

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://cetic.br/publicacao/renovando-a-visao-das-sociedades-do-conhecimentopara-a-paz-e-o-desenvolvimento-sustentavel/>>. Acesso em 24/08/2021.

NOGUEIRA, R. A. ODELIUS, C. C. **Desafios da Pesquisa em Aprendizagem Organizacional**. *Cad. EBAPÉ.BR* [online]. 2015, vol.13, n.1, pp.83-102. ISSN 1679-3951. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1679-395112602>>. Acesso em 24/08/2021.

NÓBREGA, V.M.S; LEITE, I. C. R.; GUIRÉ, R. O.; SANTOS, K.L.; NÓBREGA, L. N. M. S.; CERQUIRA, G.S.; OTTON, R. **Atividade física na gestação**: uma revisão integrativa da literatura. Disponível em: <<https://www.efdeportes.com/efd199/atividade-fisica-na-gestacao-uma-revisao.htm>> Acesso em: 29/08/2021.

OLIVEIRA, L. C. S.; CRUZ, J. E. **Estado da Arte: A relação entre inovação, empreendedorismo e desempenho**. In: simpósio internacional de gestão de projetos, inovação e sustentabilidade. 5. Anais eletrônicos São Paulo: SINGEP, 2016. Disponível em: <<https://singep.org.br/5singep/resultado/305.pdf>>. Acesso em: 26/08/2021.

PATTON, M. Q. **Qualitative research & evaluation methods**, 3. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002.

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.

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 24/08/2021.

REATTO, D. **Os processos de aprendizagem informal no local de trabalho: um estudo com técnicos-administrativos numa faculdade pública estadual**. 2014, 174p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2014.

_____. 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 27/08/2021.

SENGE, P. **A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem**. São Paulo: Best Seller, 1994.

SETZER, V.W. **Dado, informação, conhecimento e competência**. 2015. Disponível em: <<https://www.ime.usp.br/~vwsetzer/dado-info.html>>. Acesso em 27/08/2021.

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.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.