

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS - FACE
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO - CEPEAD
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA - CEGE

**REFLEXOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM NO CLIMA
ORGANIZACIONAL.**

DAYANNE NONATO MATOS

Belo Horizonte
2013

DAYANNE NONATO MATOS

REFLEXOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM NO CLIMA
ORGANIZACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Estratégica do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção de certificado de Especialista em Gestão Estratégica.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
a banca examinadora em 27 de Agosto de 2013.

Orientador: Prof. Devanir Vieira Dias

Belo Horizonte

2013



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração
Curso de Especialização e Gestão Estratégica

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO da Senhora **DAYANNE NONATO MATOS**, REGISTRO Nº **2012697555**. No dia 27/08/2013, às 18:00 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, indicada pela Coordenação do Curso de Especialização e Gestão Estratégica - CEGE, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "**REFLEXOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM NO CLIMA ORGANIZACIONAL**", requisito para a obtenção do **Título de Especialista**. Abrindo a sessão, o orientador e Presidente da Comissão, Professor Devanir Vieira Dias, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra a aluna para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguido das respostas da aluna. Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença da aluna e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

APROVADO

() APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA (PRAZO MÁXIMO de 60 SESSENTA DIAS)

() NÃO APROVADO

O resultado final foi comunicado publicamente a aluna pelo orientador e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o Senhor Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 27/08/2013.

Prof. Devanir Vieira Dias _____
(Orientador)

Prof. Antônio Del Maestro Filho _____

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos ao meu orientador, Prof. Devanir Vieira Dias, que acolheu e apoiou esta pesquisa. Orientador sempre presente, interessado e envolvido, contribuiu expressivamente para minha formação acadêmica e profissional.

Ao Centro de Educação para o Trabalho Virgílio Resi por autorização concedida para pesquisar as empresas parceiras da instituição e divulgação dos dados coletados.

As empresas participantes da pesquisa que aceitaram e se disponibilizaram a aplicação da pesquisa divulgando informações e dados das organizações para melhor compreensão do tema de pesquisa.

E todos aqueles que compartilharam comigo diretamente e indiretamente deste momento de pesquisa.

RESUMO

Trata-se de uma pesquisa de avaliação de clima organizacional que tem por objetivo conhecer os reflexos do Programa de Aprendizagem no clima das organizações. Utilizamos como metodologia, aplicação de questionários com base na Escala de Clima Organizacional (ECO) adaptada aos objetivos da pesquisa. Análise dos dados contou com cinco categorias para análises : (1) Apoio da Chefia e da Organização, (2) Recompensa, (3) Conforto Físico, (4) Controle/Pressão e (5) Coesão entre colegas. A fundamentação teórica da pesquisa é caracterizada pela legislação do programa de aprendizagem e clima organizacional. O método de pesquisa utilizado é survey, de natureza quantitativa descritiva. A pesquisa foi realizada em empresas que aderiram o Programa de Aprendizagem parceiras do CEDUC Virgilio Resi, envolvendo 18 empresas dos diversos setores da economia e porte organizacional. As conclusões da pesquisa indica que o clima das analisadas encontra-se na mediana, apresentando dados curiosos e instigantes de análises. Este estudo abre possibilidades para novas pesquisas relacionando outros fatores que impactam o clima organizacional.

Palavras-chave: Clima organizacional, Programa de Aprendizagem e Mudanças.

LISTA DE TABELAS

1. Perfil das Empresas Analisadas.....	28
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Análise do Apoio da Chefia e da Organização por porte da empresa.....	32
Quadro 2 - Análise do Apoio da Chefia e da Organização por setor da economia ...	35
Quadro 3 - Análise da Recompensa por setor porte da empresa	38
Quadro 4 - Análise da Recompensa por setor da economia	41
Quadro 5 – Análise do Conforto Físico por porte da empresa	44
Quadro 6 – Análise do Conforto Físico por setor da economia	47
Quadro 7 - Análise do Controle e Pressão por porte da empresa.....	51
Quadro 8 - Análise do Controle e Pressão por setor da economia	54
Quadro 9 - Análise da Coesão entre Colegas por porte da empresa.....	57
Quadro 10 - Análise da Coesão entre Colegas por setor da economia	60

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Apoio da Chefia e Organização por Porte Organizacional: Média Geral	33
Figura 2 - Apoio da Chefia e Organização por Porte Organizacional.....	34
Figura 3 - Apoio da Chefia e Organização por Setores da Economia: Média Geral	36
Figura 4 - Apoio da Chefia e Organização por Setores da Economia	37
Figura 5 – Recompensa por Porte Organizacional: Média Geral.....	40
Figura 6 – Recompensa por Porte Organizacional	40
Figura 7 – Recompensa por Setores da Economia: Média Geral.....	42
Figura 8 - Apoio da Chefia e Organização por Setores da Economia: Média Geral	43
Figura 9 - Conforto Físico por Porte Organizacional: Média Geral	45
Figura 10 - Conforto Físico por Porte Organizacional	46
Figura 11 - Conforto Físico por Setores da Economia: Média Geral.....	49
Figura 12 – Conforto Físico por Setores da Economia.....	50
Figura 13 - Controle e Pressão por Porte Organizacional: Média Geral	52
Figura 14 – Controle e Pressão por Porte Organizacional.....	53

Figura 15 – Controle e Pressão por Setores da Economia: Média Geral	55
Figura 16 – Controle e Pressão por Setores da Economia	56
Figura 17 – Coesão entre Colegas por Porte Organizacional: Média Geral	58
Figura 18 – Coesão entre Colegas por Porte Organizacional	59
Figura 19 - Coesão entre Colegas por Setores da Economia: Média Geral	61
Figura 20 - Coesão entre Colegas por Setores da Economia	61

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART. Artigo

CEDUC – Centro de Educação para o Trabalho Virgílio Resi

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

ECA – Estatuto da Criança e Adolescente

ECO – Escala Clima Organizacional

EPP – Empresa de Pequeno Porte

ESFLS – Entidades sem Fins Lucrativos

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

FECTIPA – Fórum de Erradicação e Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente

FIG. Figura

ME – Micro Empresa

MG – Minas Gerais

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

Nº - Número

RH – Recursos Humanos

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comércio

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SESCOOP – Serviço Nacional de Cooperativismo

SIMPLES – Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Problema.....	14
1.2	Objetivos	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	Programa de Aprendizagem	15
2.2	Clima Organizacional	22
3	METODOLOGIA	27
3.1	Unidade de Análise	28
3.2	Unidade de Observação.....	28
3.3	População e Amostra	28
3.4	Instrumentos de Coleta de Dados	29
3.5	Coleta de Dados	30
3.6	Tratamento de Dados.....	30
4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	31
4.1	Apoio da Chefia e da Organização	31
4.2	Recompensa	38
4.3	Conforto Físico.....	44
4.4	Controle e Pressão.....	51
4.5	Coesão entre Colegas.....	57
5	CONCLUSÃO	63
6	REFERÊNCIAS	69
	APÊNDICE	73

1. INTRODUÇÃO

A pesquisa nasce a partir de uma experiência profissional no Centro de Educação para o Trabalho Virgílio Resi – CEDUC. Fundado em julho de 2005, o CEDUC Virgílio Resi é uma instituição social que atua com o público jovem oferecendo cursos de qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho.

A instituição é habilitada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em oferecer uma formação técnico-profissional para jovens entre 14 a 24 anos de idade, dentro da proposta do Programa de Aprendizagem. O objetivo do Programa é oferecer ao jovem aprendiz a inserção no mercado de trabalho formal onde possa desenvolver adquirir e aprimorar suas habilidades e conhecimentos.

Segundo Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) a aprendizagem é a formação técnico - profissional ministrada ao jovem de acordo com as diretrizes e base da legislação em vigor, acordada por meio de um contrato de aprendizagem. O contrato de Aprendizagem é um contrato de trabalho especial, possui prazo determinado com duração máxima de dois anos, deve conter expressamente a carga horária, diária e semanal , definição da quantidade de horas teóricas (Curso) e práticas (Empresa), remuneração mensal, início e término do contrato de aprendizagem concomitante ao término do curso de aprendizagem.

De acordo com o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza que tenham ao menos sete funcionários são obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem. Para se contratar o aprendiz, o mesmo precisa estar matriculado em um curso de aprendizagem em instituições validadas pelo MTE e/ou encontrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem.

A cota de aprendizagem é fixada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) as empresas que possuem funcionários cuja função demande algum tipo de formação profissional, o cálculo referente ao número de cotas é calculado entre 5% no mínimo e 15% no máximo por Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ

Acredita-se que a notificação do Ministério do Trabalho e Emprego às organizações provocam nelas grandes impactos modificando os processos e o ambiente de trabalho.

Nota-se que muitas empresas possuem pouca infra - estrutura para receber os jovens aprendizes; como falta de espaços físicos, improvisado dos espaços de

trabalho. Em alguns momentos percebemos ausência de uma rotina de trabalho, provocando desconforto para ambas as partes envolvidas, desfavorecendo o processo de aprendizagem.

A adesão do Programa de Aprendizagem demanda tempo as empresa contratantes para ensinar, acompanhar e orientar os aprendizes. É necessário que seja disponibilizado um funcionário para acompanhar este jovem. Percebe-se que alguns funcionários não possuem a disponibilidade para ensinar e acompanhá-los. Nota-se que algumas empresas não possuem uma descrição de cargo adequada à proposta do Programa de Aprendizagem, falta conhecimento da legislação e em alguns momentos pouca abertura para o exercício do Programa.

Com esta pesquisa pretende-se conhecer os reflexos do Programa de Aprendizagem. Deseja-se identificar as principais mudanças organizacionais após a contratação de jovens Aprendizes. Verificar a existência de esforços empregados pelas empresas de médio e grande porte para adesão do Programa de Aprendizagem.

Almeja apresentar as entidades envolvidas com o programa de aprendizagem, a percepção das organizações, especificamente dos Gestores do Programa de Aprendizagem sobre a adesão e inserção dos jovens aprendizes. A partir das informações coletadas poderemos analisar e reavaliar o trabalho desenvolvido pelo CEDUC Virgilio Resi, especificamente do serviço de acompanhamento profissional realizado nas empresas contratantes do Programa de Aprendizagem.

O serviço de acompanhamento profissional é oferecer um acompanhamento especializado ao gestor do Programa Jovem Aprendiz; supervisor do jovem na empresa e jovem aprendiz; na intenção de favorecer o desenvolvimento de todas as partes envolvidas.

Com os resultados almeja-se a promoção de novos procedimentos e implementação e/ou reestruturação de novas ferramentas de trabalho. Para que isto aconteça acreditamos ser importante compreender como é avaliada a inclusão destes jovens no ambiente organizacional.

Diante da proposta de pesquisa discorreremos com referencial teórico sobre a Legislação do Programa de Aprendizagem e Clima Organizacional.

Apresentamos como metodologia, aplicação de questionários com base na Escala de Clima Organizacional (ECO) adaptada aos objetivos da pesquisa. Os questionários foram aplicados aos responsáveis do Programa Jovem Aprendiz nas

empresas parceiras do CEDUC Virgilio Resi. Os questionários contavam com o campo de respostas uma escala do tipo likert, com 5 variáveis de avaliação (1= Discordo Totalmente a 5 = Concordo Totalmente).

A análise de dados contou com cinco categorias para análises : (1) Apoio da Chefia e da Organização, (2) Recompensa, (3) Conforto Físico, (4) Controle/Pressão e (5) Coesão entre colegas. Cada categoria de análise contou com cinco perguntas, para cada um dos cinco fatores da variável Clima Organizacional. O questionário conteve perguntas fechadas e escalas do tipo *Likert*. com cinco níveis de avaliação (1 - Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem discordo, nem concordo; 4– Concordo e 5 - Concordo totalmente).

A análise dos questionários ocorre somando-se os valores marcados pelos respondentes em cada item de cada fator e dividindo-se o total pelo número de itens. Podemos observar nas análises das categorias analisadas que os respondentes permaneceram na média geral entre o concordo e não concordo, apresentando dados curiosos e instigantes de análises. Este estudo abre possibilidades para novas pesquisas relacionando outros fatores que impactam o clima organizacional.

1.1 Problema:

Quais são os reflexos do Programa de Aprendizagem no Clima das Organizações?

1.2 Objetivos

Objetivo geral:

Conhecer os reflexos do Programa de Aprendizagem no Clima das organizações.

Objetivos específicos:

- Compreender como as empresas do ramo da economia do comércio, prestação de serviços e indústria percebem a inserção do Programa de Aprendizagem nas organizações.
- Identificar as principais mudanças organizacionais após a contratação de jovens aprendizes.
- Verificar a existência de esforços empregados pelas organizações de médio e grande porte para o ajustamento do Programa de aprendizagem.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nosso referencial teórico discorre sobre dois temas que estão subdivididos da seguinte forma: Legislação do Programa de Aprendizagem e Clima Organizacional.

2.1 Programa de Aprendizagem

De acordo com Sales e Oliveira (2010), a Lei da Aprendizagem encontra-se em vigor, desde 1943, de acordo com a promulgação da CLT no contexto do Estado Novo. Segundo a CLT, em seu art. 429, tornou obrigatória para as indústrias, tanto a contratação de aprendizes, entre quatorze a dezoito anos, quanto as suas matrículas em Cursos de Aprendizagem (BRASIL, 1943). O decreto-Lei n. 8.622/1946 resolveu, no art. 1º, que os estabelecimentos comerciais de qualquer natureza que possuíssem mais de nove empregados, seriam obrigados a empregar e matricular nas escolas de Aprendizagem um número de trabalhadores menores como praticantes, de acordo com as práticas ou funções que demandassem formação profissional. (BRASIL, 1946).

Nessa época os cursos de aprendizagem eram ofertados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), criados em 1942 e 1946, Leis Orgânicas do Ensino, também conhecidas como Reforma Capanema. Segundo Sales e Oliveira (2010) tais legislações abarcavam alguns Decretos e Leis, que buscavam restaurar o Sistema Nacional de Educação, de acordo com o crescimento industrial no País. Nos dias atuais é atribuído a essas instituições os Serviços Nacionais de Aprendizagem, que decorrer dos anos surgiram outras novas instituições como: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP). Conhecidas como sistema “S”, dirigidas pelo empresariado que recebem verbas públicas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Segundo Sales e Oliveira (2010) após a criação do Estatuto da Criança e Adolescente (ECA), em 1990, os aprendizes a partir de quatorze anos passaram a ter algumas condições especiais garantidas, de acordo com o artigo 69: “ O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os

seguintes aspectos: I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento; II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.” (BRASIL, 1990).

A partir dos anos de 2000, a legislação de Aprendizagem estabelecida na década de quarenta no Brasil, passou por diversas reformulações chegando a Legislação da Aprendizagem (Lei 10.097/2000).

De acordo com Sales e Oliveira (2010) o ano 2000, promoveu um novo modelo de Aprendizagem, dando lugar à atual Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000). As principais mudanças destacadas são: 1) ampliação da obrigatoriedade de contratação para todos os tipos de estabelecimentos/organizações, não mais se restringindo aos setores industrial e comercial. 2) possibilidade de oferta de Cursos de Aprendizagem por Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFLs) e Escolas Técnicas, quando os cursos ou vagas ofertadas pelos Sistema “S” forem insuficientes para atender as demandas dos estabelecimentos, ou não estiverem ligados aos setores de atuação da empresa. (BRASIL, 2000).

Segundo a legislação nº 11.180 de 2005, estipulou a modificação da idade do público atendido pelos Programas de Aprendizagem, a fim de atender jovens de até 24 anos (BRASIL, 2005). Anteriormente, atendia-se apenas adolescentes entre quatorze a dezoito anos.

Em 2005 o decreto nº5.598 regulamenta a contratação dos aprendizes e elabora o Manual da Aprendizagem que estabelece os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação. A Lei do Aprendiz alterou alguns dispositivos na CLT para a inserção de normas protetoras aos jovens menores de 18 anos necessárias a sua capacitação profissional e obtenção de sua primeira experiência laboral.

A partir de então, o jovem aprendiz é o jovem com idade entre 14 a 24 anos de idade, matriculado em um curso de aprendizagem profissional e contratado por um estabelecimento que possuam funcionários regidos pela CLT.

De acordo com a legislação vigente da aprendizagem a cota de aprendiz está fixada entre 5% no mínimo e 15% no máximo, por organização, calculado sobre o total de empregados vigentes e cujas funções demandem formação profissional. Ficam excluídas da base de cálculo da cota de cada estabelecimento as funções que exijam formação técnica ou superior, cargos de direção, confiança e /ou gerencia (Art. 10, 1º do Decreto nº 5.598/05), trabalhadores com contrato de trabalho temporário conforme a lei nº6.019/73.

Para a legislação, é facultada a contratação de aprendizes por micro empresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as que fazem parte do sistema integrado de pagamento de impostos e contribuições, (SIMPLES). Entidades sem fins lucrativos (ESFL) que tenham o objetivo a educação profissional (art. 14, I e II, do Decreto n 5.598/05). As entidades sem fins lucrativos estão dispensadas do cumprimento da cota, apenas aquelas que ministram cursos de aprendizagem, uma vez que estas podem contratar os aprendizes no lugar da empresa, nos termos do art 430, II c/c art. 431.

A legislação considera entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica os Serviços Nacionais de Aprendizagem: Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAI); Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT); Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP); escolas técnicas de educação, inclusive agrotécnicas; e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. Segundo o artigo 8 do Inciso 1º - Decreto nº 5.598/05 as entidades deverão:

As entidades mencionadas nos incisos deste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados. (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Decreto nº 5.598 de 1º de Dezembro de 2005).

O contrato de aprendizagem possui prazo determinado com duração máxima de dois anos. O empregador compromete assegurar ao jovem com idade entre 14 a 24 anos, inscritos no Programa de Aprendizagem uma formação técnico-profissional, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Para a legislação a formação técnico-profissional deve ser formada por atividades teóricas e práticas, enquadradas em tarefas de complexidades progressivas, de acordo com às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, proporcionando uma formação básica. Segundo a legislação são consideradas atividades teóricas aquelas desenvolvidas pelas entidades formadoras; as atividades

práticas são desenvolvidas na empresa; sob acompanhamento da entidade formadora.

Segundo o Art.10 da legislação de aprendizagem, a “*definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego*”. (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Decreto nº 5.598 de 1º de Dezembro de 2005.) Para a legislação as atividades práticas da aprendizagem devem ocorrer no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado.

É garantido o salário mínimo - hora ao aprendiz, pago proporcionalmente à jornada de trabalho, observando-se, caso exista, o piso estadual. A legislação de aprendizagem pontua que deve considerar o total das horas trabalhadas, incluindo atividades teóricas e também o repouso semanal remunerado e feriados, não contemplados no valor unitário do salário-hora.

Salário Mensal

= Salário hora X horas trabalhadas semanais X semanas do mês X 7

6

É direito do aprendiz receber o vale- transporte nos trajetos necessários ao seu deslocamento entre sua residência-empresa-instituição onde cursa o programa de aprendizagem. A jornada de trabalho legalmente permitida são de 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental , computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, e 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas.

Em qualquer caso de acordo com a legislação é proibido a compensação e a prorrogação da jornada de trabalho. A legislação proíbe o trabalho noturno, aos menores de 18 anos, trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre às 22h de um dia e às 5h do dia seguinte, para o trabalho urbano. Quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento adicional respectivo.

Dentro da perspectiva do Programa de Aprendizagem existe a possibilidade de rescisão do contrato, tal procedimento é embasado em alguns critérios estabelecidos pela atual legislação da aprendizagem.

A extinção do contrato de aprendizagem, em regra, ocorre por ocasião do seu prazo final (art.428 da CLT, com redação dada pela Lei nº 10.097/2000) ou por ter completado a idade limite de 24 anos, salvo se for aprendiz com deficiência e antecipadamente nas seguintes hipóteses:

- 1) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz
- 2) Falta disciplinar grave (art. 428 da CLT)
- 3) Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
- 4) A pedido do aprendiz

Segundo artigo 29, I, do decreto nº 5.598/05 o desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizada a partir de um laudo elaborado pela instituição qualificadora.

Segundo o Fórum de Erradicação e Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente de Minas Gérias – FECTIPA - MG (S/D), caso a solicitação de desligamento do aprendiz parta da empresa contratante, a mesma deverá redigir um documento para a entidade qualificadora, em que apresente os motivos que levaram a empresa a atestar o desempenho insuficiente e/ou inadaptação do aprendiz.

A caracterização do desempenho e/ou inadaptação será a partir de no mínimo três intervenções entre (Jovem Aprendiz – Empresa – Entidade Qualificadora), não havendo a readequação deste e de acordo com o disposto no Programa de Aprendizagem em que o aprendiz esteja matriculado e as normas da instituição formadora. A empresa contratante deverá ser comunicada formalmente. Somente após estes procedimentos poderá ocorrer o desligamento do aprendiz.

Havendo a rescisão do contrato antecipadamente, sem justa causa, por outras hipóteses que não se apresentam na legislação de aprendizagem (Decreto nº 5.598/05) o empregador será obrigado a pagar ao aprendiz, a título de indenização, e por metade a remuneração a que teria direito até o término do contrato (art.479 da CLT). As penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem são, entre outras, lavratura de auto(s) de infração e, conseqüentemente, imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, e encaminhamento de relatórios

ao Ministério Público do Trabalho (MPT, Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude, Ministério Público Estadual ou Federal para as devidas providências legais cabíveis e nulidade do contrato de aprendizagem

As verbas rescisórias dos aprendizes são: férias, 13º salário, inclusive prévio e a multa rescisória não são devidos. Se o contrato de aprendizagem tiver mais de um ano de vigência, será homologado sua rescisão. Neste caso a homologação deverá ser efetuada obrigatoriamente nos órgãos locais do MTE.

Diante da importância de assistência ao jovem aprendiz foi promulgado uma Portaria em Abril de 2012 que ressalta a importância do acompanhamento institucional (Entidade Qualificadora) aos aprendizes e empresas contratantes do Programa de Aprendizagem.

Segundo a Portaria 723 de 23 de Abril de 2012, em seu artigo 5º ressalta a importância do acompanhamento e avaliação do Programa de Aprendizagem: Art.5 VII – *Definição e ementa do Programa: mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem, mediante registro documental das atividades teóricas e práticas pela entidade formadora, com a participação do aprendiz e da empresa.* (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria 723 de 23 de Abril de 2012). De acordo com a legislação as entidades formadoras devem realizar um trabalho de acompanhamento profissional para que possa contribuir para o desenvolvimento do jovem no mundo do trabalho. Fernandes (2009) entende que o trabalho de acompanhamento profissional é formal é deve ser realizado por meio de contatos esporádicos previamente estabelecidos definidos ou de acordo com a necessidade das partes envolvidas com o superior imediato. O autor ressalta que seja pelo menos dois contatos formais durante um ano; a ideia é que estes contatos de acompanhamento possam produzir resultados parciais alcançados pelo supervisionado. Podendo haver um redirecionamento do planejamento efetuado na primeira etapa, se ambas as partes assim identificarem falhas, ou pontos que precisam ser aperfeiçoados.

Em novembro de 2008, foi instaurado o Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional, que passou a se constituir como um espaço para a discussão, divulgação e aperfeiçoamento da política de Aprendizagem. Nesse Fórum, foi

apresentado um Anteprojeto Cursos de Aprendizagem. Em setembro de 2009, o MTE divulgou uma nova meta: a contratação de 1,2 milhão de aprendizes até 2015. Esse Ministério tem procurado mobilizar grandes empresas nacionais, atuando em conjunto com organizações da sociedade civil, através do estabelecimento de Fóruns Estaduais de Aprendizagem. Em Minas Gerais contamos com a atuação ativa do Fórum de Erradicação e Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente – FECTIPA-MG, coordenado por auditores fiscais da aprendizagem no Estado de Minas Gerais.

Tais iniciativas buscam promover um melhor entendimento da proposta da Aprendizagem; assim como; oferecer um espaço de discussão e reflexão acerca da operacionalização do Programa de Aprendizagem. Oferece oportunidade de rever, esclarecer dúvidas, e propor novas alternativas no Programa de Aprendizagem. O FECTIPA elucida algumas questões que impactam no desenvolvimento da Aprendizagem, de acordo com o que é preconizada na legislação vigente, mas de uma maneira que também favorece o desenvolvimento organizacional.

De acordo com Maciel e Mendonça (2010), o Programa de Aprendizagem, além de contar com o amparo dos Fóruns tem como base diversos decretos-leis, além de portarias e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Tais instrumentos legais, se tomados em conjunto, contribuem para o avanço social ao possibilitarem efetivar o contrato de aprendizagem, assegurando os direitos trabalhistas e previdenciários do aprendiz, promovendo a transparência dos acordos firmados, a clareza documental e a integridade dos contratos (SENAC, 2006). Devemos ressaltar também, segundo estas autoras, que diante da imposição as empresas se reestruturam para atender a ordem econômica globalizada e os avanços tecnológicos que geram mudanças nas relações e formas de trabalho. Neste contexto, as organizações lidam com múltiplas demandas internas. Diante das questões apontadas acreditamos importante também discorreremos sobre os conceitos cultura e clima organizacional, buscando compreender melhor o entendimento teórico do tema verificando a ligação entre impactos no clima organizacional após a inserção do Programa de Aprendizagem.

2.2 Clima Organizacional

De acordo com Siqueira (2008) o clima organizacional é um termo importante para a compreensão do contexto de trabalho em que envolve o comportamento e as atitudes das pessoas no ambiente de trabalho, qualidade de vida e o desempenho da organização. Autora refere-se ao clima organizacional para dizer das influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano. A mesma discorre sobre dois conceitos que estudiosos realizaram muitas discussões e investigações, concluindo que o clima organizacional é constituído por elementos cognitivos, e clima psicológico constitui-se de elementos afetivos.

Autores distinguem os termos conceituando o clima psicológico como o significado da ligação individual no contexto de trabalho e clima organizacional como percepções ligadas a um ponto particular do trabalho (Siqueira apud Scheider e Reichers ; 1983).

Para Toro (2001) o clima organizacional pode influenciar a satisfação e o rendimento no trabalho; assim como a motivação dos trabalhadores. O autor acredita que este é um regulador da produtividade

De acordo com Bergamini e Coda (1997), o clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: política de recursos humanos, modelo de gestão, missão organizacional, processo de comunicação, valorização profissional e a identificação com a organização.

Segundo Almeida (2009) nos diferentes conceitos encontrados sobre o clima organizacional, encontra-se as palavras como: satisfação dos trabalhadores, percepção dos trabalhadores e cultura organizacional.

Coda (1993) percebe o clima organizacional como um reflexo de uma tendência ou inclinação sobre até que medida estão sendo atendidos as necessidades das organizações e das pessoas que delas fazem parte.

Segundo McClelland (1972), o clima organizacional é ocasionado pelos estilos de liderança e administração, assim como, de acordo com a estrutura organizacional,

colaborando para introjeção do comportamento dos indivíduos para afiliação, poder ou realização na organização. Podemos pensar também, que o sucesso da organização pode ser elevado com um clima que corresponda aos anseios de seus membros e que canalize o comportamento motivado para os objetivos organizacionais.

De acordo com Gonzalez et al (2011) o clima organizacional é um aro conceitual de conexão entre o nível individual e o nível organizacional, no qual expressa valores e interesses individuais, compatibilidade ou congruência das expectativas individuais, com as necessidades, organizacionais. O autor ressalta que o clima organizacional é um conjunto de propriedades organizacionais, percebidos direta ou indiretamente pelos funcionários e que acabam influenciando a motivação.

De acordo com Chiavenato (2005) o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos trabalhadores, permitindo a elevação do moral e ruim, quando provoca a frustração das necessidades. A percepção do clima organizacional é muito subjetiva, pois pode ser positiva para um sujeito e negativa para outro. O autor acredita que o clima influencia em vários aspectos profissionais, como a motivação, desempenho humano e a satisfação com o trabalho. Chiavenato (2005) pontua que em algumas variáveis constituem o clima organizacional como: a estimulação, desafios, motivação do trabalhador, comprometimento, credibilidade, orgulho, respeito, imparcialidade e camaradagem. O autor pontua também, que o clima organizacional depende das condições econômicas da empresa, estrutura organizacional, cultura, do preparo e treinamento de equipe, formas de liderança, como o trabalho é compreendido pela organização, avaliação, carreira e remuneração. O autor acredita que o funcionário pode proporcionar o clima com intervenções no seu estilo gerencial, na forma de administrar as pessoas, reciprocidade, escolha de profissional, na forma de trabalhar, nas recompensas, treinamentos e estilos de lideranças, entre outros. Sabe-se que uma das ferramentas mais utilizadas nas organizações são os investimentos na melhoria do clima organizacional para proporcionar um ambiente agradável em que os funcionários sintam-se satisfeitos. Chiavenato (2005) conclui que o clima organizacional é complementar e intangível, mas apresenta-se de forma concreta.

Segundo Luz (2005) existe uma causalidade entre clima e cultura, a cultura é percebida pelo autor como causa e o clima a consequência. Dentre diversos fatores que influenciam o clima organizacional o autor destaca as políticas, valores, as práticas de gestão de recursos humanos, a forma de relacionamento, e a maneira que a organização lida com as metas e compensações.

De acordo com Siqueira (2008) o clima organizacional envolve alguns elementos da cultura, mas é superficial. A autora ressalta que o clima é parte da cultura e está envolvido ao que pode ser experimentado de maneira imediata. Siqueira apud Touro (2001) corrobora que a cultura organizacional inspira as diretrizes gerenciais e as práticas administrativas, e estas adaptam o clima organizacional. Uma mesma organização pode possuir vários climas diferentes, exemplo setor financeiro clima desagradável, Departamento Pessoal, clima favorável, mas uma só cultura.

Siqueira (2008) acredita que o clima organizacional consiste em “percepções” compartilhadas que os membros desenvolvem através das suas relações com as políticas, as práticas e os procedimentos organizacionais tanto os formais quanto informais.

Para Bergamini e Coda (1997), o clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização.

Gomes (2002) pontua que os trabalhos envolvendo clima organizacional busca verificar quais são os fatores que afetam, negativa e positivamente, a motivação das pessoas que integram a empresa. De acordo com este autor os motivos ou necessidades humanas são conceitos ligados à motivação que, geralmente, estão associados a outros, como satisfação/insatisfação, interesse, expectativa, aspiração.

Davis e Newstrom (1992) acredita independente onde esteja as organizações existirá sempre a necessidade de compreender o comportamento organizacional. O autor ressalta que há de se considerar a necessidade de se acompanhar o principal recurso da empresa, o ser humano, almejando uma gestão eficiente.

A pesquisa de clima organizacional pode ser um instrumento adequado para analisar o ambiente interno organizacional e que apresente as necessidades da organização. Esse autor explica que a pesquisa de clima tem a intenção de mapear ou retratar os aspectos críticos que configuram o momento motivacional das

peças por meio da apuração de seus pontos fortes, deficiências, expectativas e aspirações.

Gonzalez et al (2011) ressalta que a realização de uma pesquisa de clima envolve um trabalho cuidadoso, pois busca observar o comportamento das pessoas num dado momento.

Nesse sentido, para identificar o que pode estar influenciando o desempenho e a motivação de seus funcionários, as organizações podem utilizar uma pesquisa de clima organizacional, que representa um método que analisa o ambiente organizacional para conhecer e medir o grau de satisfação, de motivação, comprometimento dos funcionários com a organização, bem como seus conflitos, com a intenção de promover soluções e mudanças que contribuam para a organização obter os resultados planejados (ZUCCOLI; FRANZIN, 2006).

Stefano (2008) pontua que a pesquisa de clima organizacional tem sido um dos instrumentos mais utilizados e é realizado principalmente através de aplicação de questionários.

O estudo de clima é um ótimo instrumento de feedback e de intervenção organizacional, trazendo contribuições valiosas para o conhecimento e o manejo do funcionamento das organizações. Tamayo (1999) reforça que há múltiplos fatores/dimensões ou componentes do clima a serem verificados, havendo uma diversidade de fatores identificados por diferentes pesquisadores,.

Bispo (2006) destaca que a pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta objetiva e segura, isenta de comprometimento com a situação atual, em busca de dados reais na gestão de recursos humanos. O diagnóstico e as sugestões proporcionadas pela pesquisa de clima são valiosos instrumentos para o sucesso de programas voltados para o melhoramento da qualidade, aumento da produtividade e adoção de políticas internas. Outro aspecto a considerar-se em relação a este tipo de pesquisa é que conhecer mais adequadamente a situação do clima organizacional pode contribuir para a compreensão da capacidade da organização em reter talentos. Além disso, se bem trabalhado, o clima organizacional também poderá servir como um norteador para a melhoria nos processos comunicacionais, na redução de afastamentos, na credibilidade da instituição, dentre outros.

Diversos autores propõem modelos de estudos sobre o clima organizacional dentre eles destaca-se Litwin e Stringer (1986); Sbragia (1983); Kolbet al (1986); Campbell et al (1970); Kozlowski (1989); Levering (1984).

Almeida (2009) diz que a pesquisa de clima proporciona a observação do comportamento humano nas organizações, pois apresentam dados que poderão ser tratados. Para esta autora, a pesquisa de clima organizacional é um instrumento seguro e objetivo, que deseja com os resultados oferecer uma análise, diagnóstico. Cada pesquisa irá buscar o modelo de estudo organizacional mais apropriado para seus objetivos de pesquisas, todos objetivando encontrar respostas diante do clima organizacional.

Nesta pesquisa elegemos um modelo de pesquisa de clima organizacional denominada Escala Clima Organizacional (ECO). Uma escala multidimensional construída e validada com a intenção de avaliar a percepção dos trabalhadores diante das variáveis do clima organizacional.

3. METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa de natureza quantitativa, descritiva e exploratória que tem a intenção de identificar o ponto de vista dos gestores do Programa de Aprendizagem à respeito da inserção dos jovens aprendizes nas empresas notificadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego de Minas Gerais.

A pesquisa conta com análises bibliográficas acerca dos temas (Programa de Aprendizagem e Clima Organizacional), utilizando como fontes de informações: periódicos científicos, anais de congresso, livros, publicações, portarias e legislações. Para o alcance desses objetivos, realizou uma pesquisa exploratória, com aplicação de questionários, junto às empresas de diversos segmentos que aderiram o Programa de Aprendizagem. Ao aplicarmos questionários em pesquisas buscamos investigar um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto real, quando os limites entre fenômeno e contexto não são claramente evidentes, e nos quais múltiplas fontes de evidência são usadas. Além disso, possui caráter exploratório, pois tem a finalidade de ampliar o conhecimento a respeito de um determinado problema.

Optou-se neste estudo pelo método quantitativo, que enfatiza a utilização de dados padronizados, permitindo ao pesquisador elaborar sumários, comparações e generalizações, além de fazer a análise de dados por meio de estatísticas.

Segundo Roesch (1996), o estudo descritivo busca obter informações sobre determinada população, e exploratório porque investigou as relações entre programas de aprendizagem e clima organizacional.

Como forma de investigação, empregou-se o método de pesquisa survey, que encontra suporte teórico-metodológico em autores da área de metodologia, como:

Pinsonneault e Kraemer (1993), que definem o método survey como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de exato grupo de pessoas, sugerindo representante de população-alvo, por meio de instrumentos de pesquisa, normalmente um questionário.

Babbie (1999) conceitua que o método survey promove a adoção da teoria estatística no tratamento e análise dos dados e a obtenção de informações que não se encontram disponíveis na forma adequada para as análises pretendidas.

Roesch (1996) assegura que os estudos de campo como aqueles utilizados por meio de técnicas survey, que indaga amostras representativas de diferentes grupos, com a utilização de instrumentos compostos de questões passíveis de serem medidas por meio de escalas numéricas tipo Likert (1975), aplicadas em considerável amostra de respondentes.

Segundo Tripodi et al. (1975, p. 42), as pesquisas de campo quantitativa descritivas são utilizadas para investigar de forma empírica, a análise de fatos ou fenômenos e os seus métodos formais têm como característica a precisão e controle estatísticos dos dados coletados em amostras de população. O método de investigação ab pesquisa survey que promove um método de verificação empírica.

3.1 Unidade de Análise:

A unidade de análise foi composta por dezoito empresas de diversos segmentos que se dispuseram a colaborar com a pesquisa.

2.2 Unidade de Observação:

A unidade de observação foi constituída por Gestores do Programa de Aprendizagem, ou seja, um funcionário da organização pesquisada que é o responsável pela condução do Programa de Aprendizagem dentro da empresa. Nos casos analisados os respondentes desta pesquisa são os gestores de Recursos Humanos. Estes tem participação direta nas decisões que envolvem a condução do Programa de Aprendizagem na organização.

3.3 População e Amostra:

A população de empresas que compõem a cartela de clientes do CEDUC Virgílio Resi e que aderiram ao Programa de Aprendizagem é de cento e quinze empresas. Foram listadas, inicialmente empresas que potencialmente poderiam fazer parte desta pesquisa e selecionamos aquelas que efetivamente teríamos o acesso às informações. Elegemos aleatoriamente quarenta e cinco empresas que o contato com as informações apresenta-se de forma mais acessível. Destas, dezoito empresas responderam os questionários. Contando com empresas de diversos

segmentos. De acordo com a intencionalidade da amostra, o grupo pesquisado reflete uma significativa heterogeneidade dos participantes e a presença de empresas com significativo destaque no cenário empresarial. Contamos com os seguintes perfis de acordo com o ramo de atividade (Comércio, prestação de serviços, Indústria e Outros) e porte da empresa (pequeno, médio ou grande). A TAB. 1 mostra a quantidade de empresas analisadas de acordo com o ramo de atividade e porte.

TABELA 1
PERFIL DAS EMPRESAS ANALISADAS

Ramo de Atividade	Quantidade	Porte da Empresa	Quantidade
Comércio	4	Pequeno	5
Indústria	6	Médio	5
Prestação de Serviço	6	Grande	5
Outros	2	Vazio	3
TOTAL	18	TOTAL	18
Média de Aprendizizes: 14			

Fonte: elaboração da autora

3.4 Instrumentos de coleta de dados

Os questionários aplicados foram embasados na Escala Clima Organizacional (ECO). Esta escala multidimensional construída e validada com a intenção de avaliar a percepção dos trabalhadores diante das variáveis do clima organizacional. AECO de acordo com Siqueira (2008) é uma escala composta por 5 fatores (multifatorial), seus resultados são apurados por fator. São cinco variáveis adaptadas aos objetivos da pesquisa: (1) Apoio da Chefia e da Organização, (2) Recompensa, (3) Conforto Físico, (4) Controle/Pressão e (5) Coesão entre colegas. Cada categoria de análise contou com cinco perguntas, para cada um dos cinco fatores da variável Clima Organizacional. O questionário conteve perguntas fechadas e escalas do tipo *Likert*. com cinco níveis de avaliação (1 - Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem discordo, nem concordo; 4– Concordo e 5 - Concordo totalmente).

A análise dos questionários ocorre somando-se os valores marcados pelos respondentes em cada item de cada fator e dividindo-se o total pelo número de itens.

3.5 Coleta de Dados

Os dados foram coletados em dezoito empresas de diversos segmentos e porte, localizadas na cidade de Belo Horizonte e regiões metropolitanas. Estes dados foram coletados nos meses de maio e junho de 2013. Anteriormente a esta aplicação os questionários já haviam sido submetidos à pré-teste, que sofreu apenas pequenos ajustes visando o seu aperfeiçoamento. Os questionários foram aplicados pessoalmente e via internet por meio do Programa Google Docs. O questionário é composto por 25 perguntas fechadas (APÊNDICE A).

3.6 Tratamento de Dados

Os dados coletados por meio dos questionários foram analisados através do programa Microsoft Excel. Cada ramo de atividade analisado teve um tratamento, obtendo em primeiro momento a média geral de cada categoria analisada e ramo de atividade. Após, realizamos uma média geral dos dezoito questionários aplicados.

De acordo com Patternelli (S/D) a estatística descritiva busca descrever e avaliar um determinado grupo sem tirar quaisquer conclusões ou inferências sobre um grupo. Com os dados coletados foram comparados entre os grupos de análises, ou seja, de acordo com o ramo de atividade e sua categoria analisada.

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Abaixo apresentamos quadros comparativos e gráficos em cada categoria analisada para melhor visualização e entendimento das respostas obtidas. Realizamos duas vertentes de análises em cada categoria.

A primeira análise discorre sobre o perfil das empresas de pequeno, médio e grande porte, diante da inserção dos jovens aprendizes no clima organizacional.

A segunda análise apresenta o perfil das empresas por setor da economia, comércio, prestação de serviço, indústria e Outros. Logo após, realizamos a interpretação dos dados coletados.

4.1 Apoio da Chefia e da Organização

Nesta categoria buscamos identificar a percepção das empresas analisadas à respeito do apoio da chefia e organização diante da inserção dos jovens aprendizes nas organizações. O primeiro quadro discorre sobre o perfil das empresas de pequeno, médio e grande porte. O segundo quadro apresentamos o perfil das empresas por setor da economia: comércio, prestação de serviço, indústria e Outros.

Abaixo, apresentamos o quadro um com análises de acordo com o porte dos entrevistados.

QUADRO 1

Análise do Apoio da Chefia e da Organização por porte da empresa

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo, nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Pequeno Porte		Acredito que os funcionários sentem-se inseguros com os aprendizes em situação de vulnerabilidade social. Percebo que o RH está sozinho nas decisões do Programa	Conto com o apoio da diretoria nas decisões que envolve o Programa de Aprendizagem. Todos os funcionários que orientam jovens aprendizes recebem orientação quanto ao processo de acompanhamento do jovem.	Noto que nem todos os setpres da empresa possui uma rotina de trabalho para os aprendizes.	
Médio Porte		Acredito que os funcionários sentem-se inseguros com os aprendizes em situação de vulnerabilidade social. Noto que nem todos os setpres da empresa possui uma rotina de trabalho para os aprendizes.	Percebo que o RH está sozinho nas decisões do Programa Conto com o apoio da diretoria nas decisões que envolve o Programa de Aprendizagem.	Todos os funcionários que orientam jovens aprendizes recebem orientação quanto ao processo de acompanhamento do jovem.	
Grande Porte	Acredito que os funcionários sentem-se inseguros com os aprendizes em situação de vulnerabilidade social.	Noto que nem todos os setores da empresa possui uma rotina de trabalho para os aprendizes. Percebo que o RH está sozinho nas decisões do Programa		Conto com o apoio da diretoria nas decisões que envolve o Programa de Aprendizagem. Todos os funcionários que orientam jovens aprendizes recebem orientação quanto ao processo de acompanhamento do jovem.	
Vazias	Acredito que os funcionários sentem-se inseguros com os aprendizes em situação de vulnerabilidade social.	Percebo que o RH está sozinho nas decisões do Programa Noto que nem todos os setpres da empresa possui uma rotina de trabalho para os aprendizes.		Conto com o apoio da diretoria nas decisões que envolve o Programa de Aprendizagem. Todos os funcionários que orientam jovens aprendizes recebem orientação quanto ao processo de acompanhamento do jovem.	

Fonte: Elaboração da autora

Observa-se que empresas de grande porte e que não especificaram o porte organizacional durante a pesquisa, discordam totalmente que seus funcionários possam sentir-se inseguros com aprendizes em situação de vulnerabilidade social. Empresas de pequeno e médio porte também discordaram desta afirmativa.

Discordaram totalmente as empresas analisadas enquanto possibilidade do setor de recursos humanos está sozinho nas decisões que envolvem o Programa de Aprendizagem. Segundo empresas de médio porte, apresentaram nem concordar, nem discordar desta afirmativa.

Empresas de médio porte, grande porte e não especificadas, discordam que nem todos os setores possui uma rotina de trabalho aos aprendizes. Segundo empresas de pequeno porte, concordam que nem todos possuem esta rotina de trabalho.

De acordo com empresas não especificadas e pequeno porte, concordam que existam o apoio da diretoria nas decisões que envolvam o Programa de

Aprendizagem. Já as empresas de pequeno e médio porte, relatam nem concordar, nem discordar desta possibilidade.

Na FIG 1 apresentamos a média geral de respostas das empresas com todos os portes organizacionais analisados nesta categoria de análise:

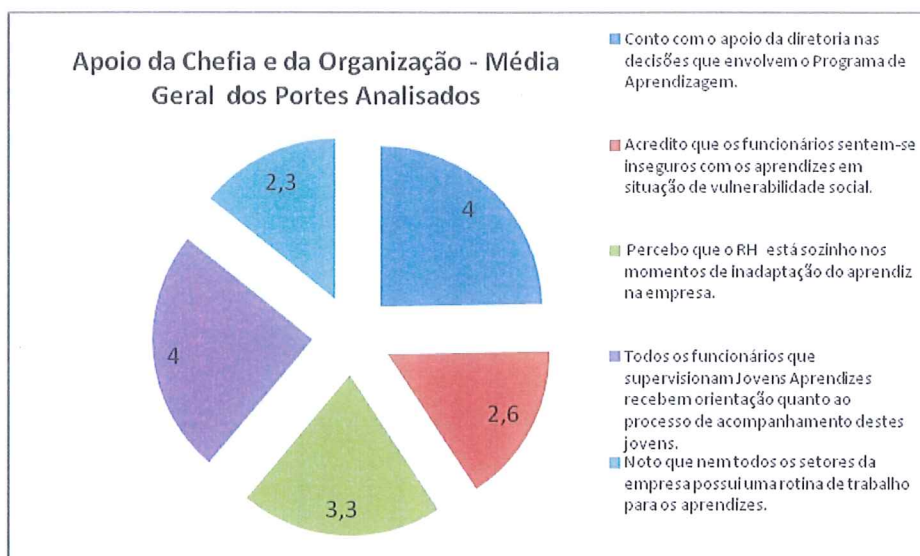


Figura 1 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Percebe-se na média geral que apresentaram concordar com afirmativa apresentada em questão que todos os funcionários que supervisionam aprendizes recebem orientação quanto a condução do Programa de Aprendizagem. Como também, concordam que recebem o apoio da diretoria nas questões que envolvem o Programa de Aprendizagem. Apresentaram discorda que nem todos os setores da empresa possui uma rotina de trabalho aos aprendizes.

Na FIG.2 ilustramos a média geral das empresas analisadas por porte organizacional:

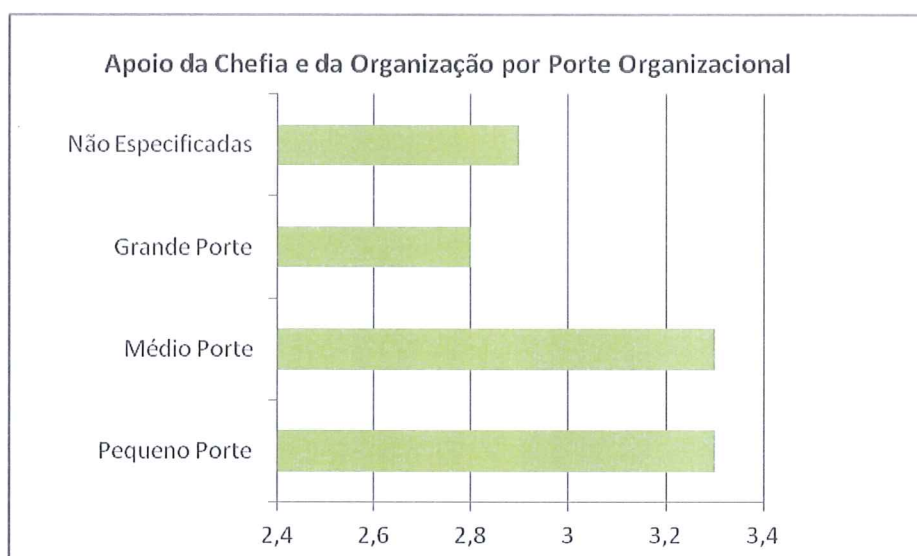


Figura 2 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Segundo as análises realizadas obtidas pela média geral das empresas em questão, observamos que as empresas de médio e pequeno porte apresentaram nem concordar, nem discordar do apoio da chefia e organização com o Programa de Aprendizagem. É importante ressaltarmos que de acordo com a média geral apresentada na figura anterior que o setor de RH concorda que recebe o apoio da diretoria nas decisões que envolvem o Programa de Aprendizagem. Este ponto destacamos como relevante na pesquisa e análise dos dados coletados nesta categoria. Pontuamos também que as empresas de grande porte apresentaram a menor pontuação diante desta categoria.

O segundo quadro apresenta o perfil das empresas por setor da economia: comércio, prestação de serviço, indústria e Outros.

QUADRO 2

Análise da categoria Apoio da Chefia e da Organização por setor da economia

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo, nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Comércio	Acredito que os funcionários sentem-se inseguros com aprendizes em situação de vulnerabilidade social.	Percebo que o RH está sozinho nas decisões do Programa	Conto com o apoio da diretoria nas decisões que envolve o Programa de Aprendizagem. Noto que nem todos os setpres da empresa possui uma rotina de trabalho para os aprendizes.	Todos os funcionários que orientam jovens aprendizes recebem orientação quanto ao processo de acompanhamento do jovem.	
Prestação de Serviço	Acredito que os funcionários sentem-se inseguros com aprendizes em situação de vulnerabilidade social.	Noto que nem todos os setpres da empresa possui uma rotina de trabalho para os aprendizes.	Conto com o apoio da diretoria nas decisões que envolve o Programa de Aprendizagem. Percebo que o RH está sozinho nas decisões do Programa Todos os funcionários que orientam jovens aprendizes recebem orientação quanto ao processo de acompanhamento do jovem.		
Indústria		Acredito que os funcionários sentem-se inseguros com aprendizes em situação de vulnerabilidade social. Percebo que o RH está sozinho nas decisões do Programa		Conto com o apoio da diretoria nas decisões que envolve o Programa de Aprendizagem. Todos os funcionários que orientam jovens aprendizes recebem orientação quanto ao processo de acompanhamento do jovem.	
		Noto que nem todos os setpres da empresa possui uma rotina de trabalho para os aprendizes.			
Outros		Acredito que os funcionários sentem-se inseguros com aprendizes em situação de vulnerabilidade social.	Percebo que o RH está sozinho nas decisões do Programa Todos os funcionários que orientam jovens aprendizes recebem orientação quanto ao processo de acompanhamento do jovem. Noto que nem todos os setpres da empresa possui uma rotina de trabalho para os aprendizes.	Conto com o apoio da diretoria nas decisões que envolve o Programa de Aprendizagem.	

Fonte: Elaboração da autora

Observa-se no quadro dois que os setores do Comércio e Prestação de Serviço discordam totalmente que os funcionários sentem-se inseguros com os aprendizes em situação de vulnerabilidade social. Da mesma maneira que o setor da Indústria e Outros discordam desta possibilidade de insegurança. Diante desta questão acreditamos que o fato destes jovens se encontrarem em situação de vulnerabilidade social, não interfere em seu processo de aprendizado.

Os ramos da Indústria e Prestação de Serviço discordam que nem todos os setores da empresa possuem uma rotina de trabalho para os aprendizes.

Segundo o comércio e outros, dizem nem concordar, nem discordar, que todos os setores da empresa possui uma rotina de trabalho para seus aprendizes. Este ponto é importante ser destacado, eles não confirmam que estes aprendizes possuem uma

rotina de trabalho ou não. Compreendemos que a falta de uma rotina de trabalho pode gerar no ambiente organizacional a desorganizações e perdas significativas, como também, não propicia o conhecimento e desenvolvimento esperado principalmente ao aprendiz.

O ramo prestação de serviço e comércio dizem não concordar nem discordar da existência do apoio da diretoria nas decisões que envolvam o Programa de Aprendizagem. Entendemos que em alguns momentos este apoio acontece e outros não acontecem. Em nossa prática de trabalho percebemos esta questão, alguns procedimentos tem a aceitação da diretoria e em outros momentos não.

O ramo prestação de serviço, comércio e outros pontuou nem concordar e nem discordar que o RH está sozinho nas decisões que envolvam o programa de aprendizagem. Indústria e Outros relata concordar que possui o apoio da diretoria nas decisões que envolvam o Programa de Aprendizagem

O comércio e indústria pontua concordar que todos os funcionários que acompanham jovens aprendizes recebem orientação quanto ao processo de acompanhamento do aprendiz na empresa. Outros e prestação de serviço, relatam nem concordar, nem discordar de tal afirmativa.

Na FIG 3 apresentamos a média geral de respostas das empresas com todos os setores da economia analisados nesta categoria de análise:

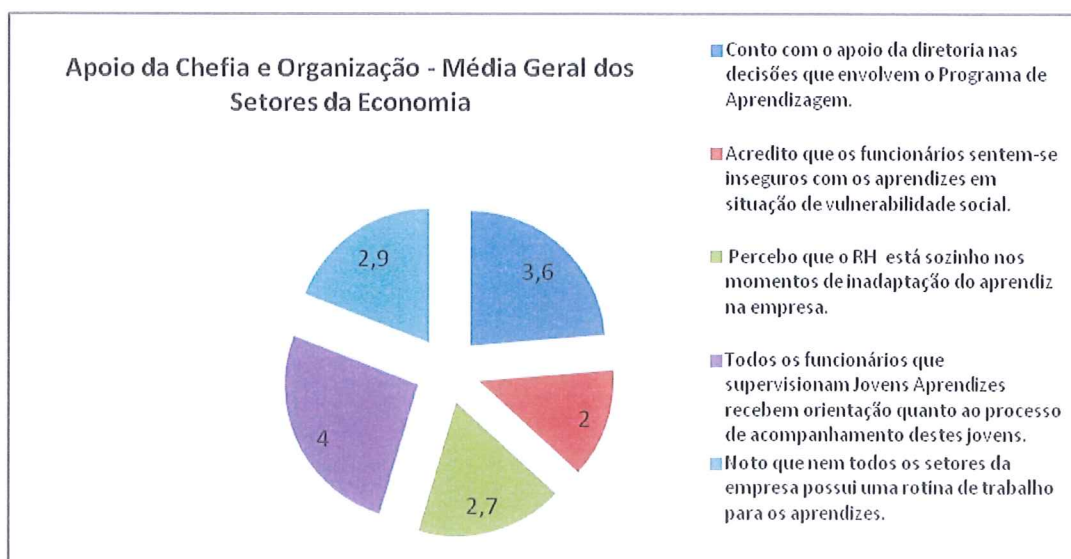


Figura 3 - Média geral das empresas

Fonte: Elaboração da autora

Diante da média geral observa-se que os analisados apresentam discordar que os funcionários possam sentir-se inseguros com os aprendizes em situação de vulnerabilidade social. Discordam também, que nem todos os setores da organização possui uma rotina de trabalho aos aprendizes.

Outro aspecto que ressaltamos que os analisados concordam que todos os funcionários que acompanham aprendizes nas empresas recebem orientação quanto ao processo de acompanhamento dos jovens.

Na FIG.4 ilustramos a média geral das empresas analisadas por setores da economia segundo o apoio da chefia e organização com o Programa de Aprendizagem:

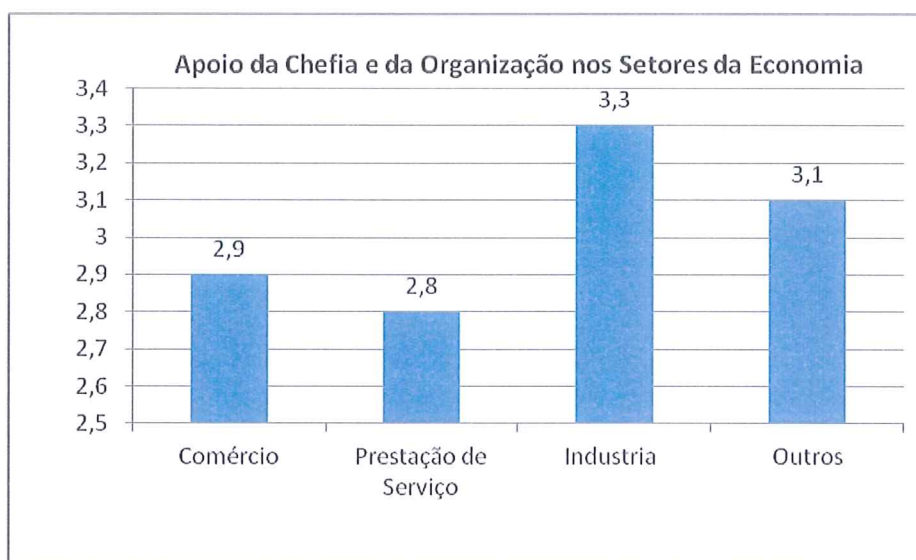


Figura 4 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Notamos que de acordo com a média geral obtida nesta categoria o apoio da chefia apresenta-se de forma variada. O setor da indústria e outros, apresentaram nem concordar e discordar deste apoio, segundo o comércio e a prestação de serviço discordam deste apoio da chefia e organização com o Programa de Aprendizagem. É um fator que nos chama atenção e nos coloca a reflexão acerca da média obtida.

4.2 Recompensa

Nesta categoria buscamos identificar a percepção das empresas analisadas diante da visão de recompensa da organização e funcionários após a inserção dos jovens aprendizes.

O quadro três apresenta o perfil das empresas por porte organizacional.

QUADRO 3

Análise da Recompensa por porte da empresa

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo, nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Pequeno Porte		Percebo que os funcionários sentem-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os aprendizes	A empresa compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem. Todos os supervisores dos aprendizes sentem-se valorizados pela empresa. Percebo que muitos setores da empresa não tem interesse de trabalhar com os aprendizes.	Os supervisores dos jovens aprendizes realizam esta função de supervisor com satisfação.	
Médio Porte			Percebo que muitos setores da empresa não tem interesse de trabalhar com os aprendizes. Todos os supervisores dos aprendizes sentem-se valorizados pela empresa. Percebo que os funcionários sentem-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os aprendizes Os supervisores dos jovens aprendizes realizam esta função de supervisor com satisfação.	A empresa compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem.	
Grande Porte		Percebo que muitos setores da empresa não tem interesse de trabalhar com os aprendizes. Percebo que os funcionários sentem-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os aprendizes		Todos os supervisores dos aprendizes sentem-se valorizados pela empresa. Os supervisores dos jovens aprendizes realizam esta função de supervisor com satisfação. A empresa compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem.	
Vazias	Percebo que muitos setores da empresa não tem interesse de trabalhar com os aprendizes. Percebo que os funcionários sentem-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os aprendizes		Todos os supervisores dos aprendizes sentem-se valorizados pela empresa.	Os supervisores dos jovens aprendizes realizam esta função de supervisor com satisfação. A empresa compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem.	

Fonte: Elaboração da autora

Empresas de pequeno e grande porte discordam que os funcionários sintam-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar aprendizes. Da mesma maneira empresas não especificadas, discordam totalmente desta afirmativa.

Segundo as empresas de médio porte, nem concordam, nem discordam que os funcionários sejam sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhamento dos aprendizes.

Empresas de pequeno e médio porte, nem concordam, nem discordam que muitos setores da empresa não tenham interesse de trabalhar com os aprendizes. Esta afirmativa demonstra que alguns momentos este interesse em trabalhar com o aprendiz possa estar abalado por alguma situação apresentada. Segundo empresas de grande porte discordam que possa existir algum desinteresse por parte dos setores analisados. Assim como, empresas do ramo não especificadas discordam totalmente da afirmativa.

Empresas de médio, grande porte e não especificadas concordam que a empresa compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem. Segundo empresas de pequeno porte, nem concordam, nem discordam desta afirmação. Estas respostas são muito relevantes para nossa pesquisa, pois entendíamos em nossa prática de trabalho que existia uma falta de compreensão diante da Proposta do Programa de Aprendizagem.

Empresas de grande porte pontua que todos os supervisores dos aprendizes sentem-se valorizados pela empresa. Segundo as empresas de pequeno, médio e não especificadas, dizem nem concordar, nem discordar que os supervisores sentem-se valorizados pela empresa. Nota-se que estas empresas percebem que em algum momento houveram situações que ocasionaram o sentimento de desvalorização da organização diante destes supervisores.

É importante pontuarmos que empresas de pequeno, grande porte e não especificadas, concordam que os supervisores dos aprendizes realizam esta função com satisfação. Já as empresas de médio porte relatam nem concordar, nem discordar, desta afirmativa.

Apresentamos a FIG. 5 com a média geral de cada questão analisada nesta categoria.

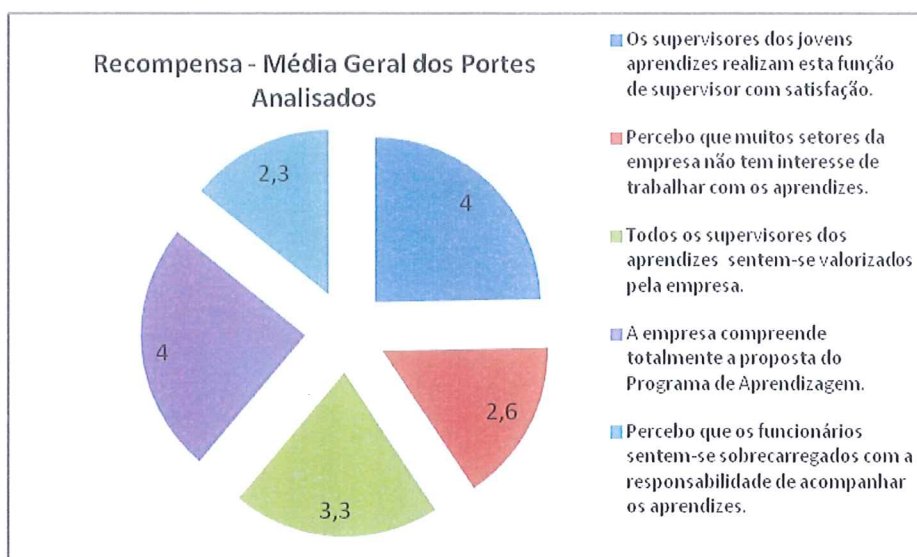


Figura 5 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Na FIG 6 elucidamos a média geral das empresas analisadas de acordo com a recompensa percebida diante da inserção do Programa de Aprendizagem por porte organizacional.



Figura 6 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Podemos observar de acordo com a média geral obtida que empresas de médio porte apresentam a maior pontuação nesta categoria comparando-se as outros portes analisados. As empresas analisadas, ressaltaram nem concordar, nem

discordar da recompensa existente. Na média geral das respostas, observamos que os supervisores dos jovens aprendizes realizam esta função de supervisor com satisfação. Apresentaram discordar que os funcionários possam sentir-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os aprendizes. Assim como, discordaram que os setores da empresa não possuem interesse em trabalhar com os aprendizes. Apresentaram concordar de acordo com a média geral que a organização compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem.

O quarto quadro apresenta o perfil das empresas por setor da economia: comércio, prestação de serviço, indústria e Outros.

QUADRO 4
Análise da Recompensa por setor da economia

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo, nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Comércio		Percebo que os funcionários sentem-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os	Percebo que muitos setores da empresa não tem interesse de trabalhar com os aprendizes. Todos os supervisores dos aprendizes sentem-se valorizados pela empresa. A empresa compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem.	Os supervisores dos jovens aprendizes realizam esta função de supervisor com satisfação.	
Prestação de Serviço			Os supervisores dos jovens aprendizes realizam esta função de supervisor com satisfação. Percebo que muitos setores da empresa não tem interesse de trabalhar com os aprendizes. Todos os supervisores dos aprendizes sentem-se valorizados pela empresa Percebo que os funcionários sentem-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os aprendizes	A empresa compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem.	
Indústria	Percebo que os funcionários sentem-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os aprendizes	Percebo que muitos setores da empresa não tem interesse de trabalhar com os aprendizes.	Todos os supervisores dos aprendizes sentem-se valorizados pela empresa	Os supervisores dos jovens aprendizes realizam esta função de supervisor com satisfação. A empresa compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem.	
Outros			Percebo que muitos setores da empresa não tem interesse de trabalhar com os aprendizes. Percebo que os funcionários sentem-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os Todos os supervisores dos aprendizes sentem-se valorizados pela empresa	Os supervisores dos jovens aprendizes realizam esta função de supervisor com satisfação. A empresa compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem.	

Fonte: Elaboração da autora

A indústria pontua discordar totalmente que os funcionários sentem-se sobre carregados com a responsabilidade de acompanhar os aprendizes. O comércio também discorda diante desta afirmativa.

Todos os setores da economia analisados ressaltaram nem concordar, nem discordar, que todos os funcionários que acompanham jovens aprendizes sentem-se valorizados pela empresa. Este trabalho de acompanhar aprendiz, em muitos momentos demanda tempo e disponibilidade de ensinar ao outro. Estas pessoas que transmitem este conhecimento ao aprendiz muitas vezes não percebem o reconhecimento da organização para esta ocupação.

A indústria, prestação de serviço, outros diz que a empresa compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem. Segundo o comércio, não concorda, mas também não discorda desta afirmativa.

O setor da indústria pontua discordar que muitos setores da empresa não tem interesse de trabalhar com os aprendizes. Acredita-se que esta resposta esteja relacionada ao tipo de formação que estes jovens recebem, ou seja, o curso executado pela entidade formadora para aprendizes deste ramo de atividade é voltado para a área administrativa. Desta maneira, o setor administrativo do ramo da indústria absorve estes aprendizes. Comércio e Prestação de serviço dizem nem concordar, nem discordar, que muitos setores da empresa não tem interesse de trabalhar com os aprendizes.

Apresentamos na FIG. 7 a média geral de cada questão analisada nesta categoria.

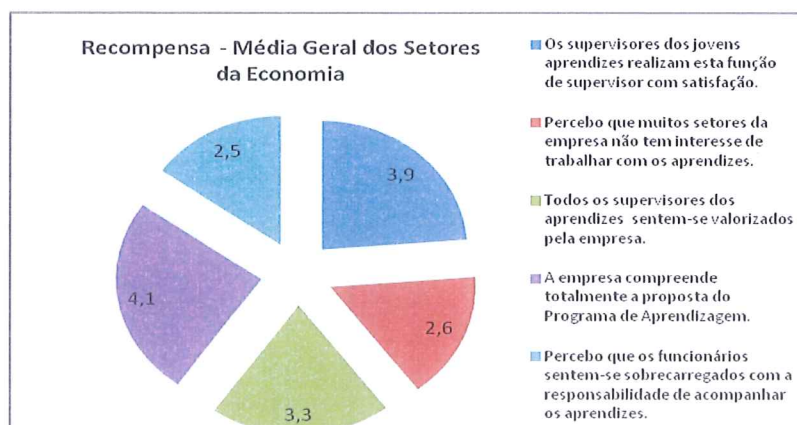


Figura 7 - Média geral por categoria

Fonte: Elaboração da autora

De acordo com análise da média geral das empresas analisadas, observamos que os analisados concordam que a empresa compreende totalmente a Proposta do Programa de Aprendizagem. Outro aspecto que ressaltamos nesta média geral é que os analisados discordam da afirmativa que os funcionários sentem-se sobre carregados com a responsabilidade de acompanhar aprendizes.

Na FIG.8 explanamos a média geral das empresas analisadas de acordo com a recompensa percebida diante da inserção do Programa de Aprendizagem na organização:

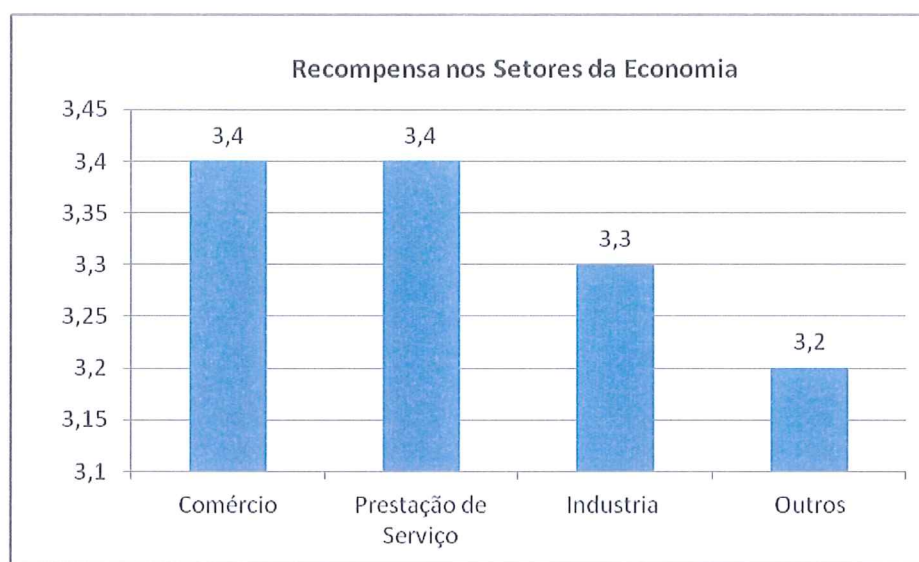


Figura 8 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Podemos observar na média geral realizada que os setores de comércio e prestação de serviço apresentaram a maior pontuação em relação a recompensa diante da adesão do Programa de Aprendizagem. As demais demonstraram nem concordar, nem discordar da existencia deste apoio. Desta maneira também, as empresas do ramo da industria e outros, não concordam, nem discordam desta categoria de análise. Acreditamos que em alguns momentos exista a recompensa e outros fica a desejar a recompensa diante da adesão do Programa de Aprendizagem.

4.3 Conforto Físico

Nesta categoria verificamos o conforto físico nas organizações diante da adesão do Programa de Aprendizagem. Buscamos verificar a existência de espaços adequados para o exercício das atividades dos aprendizes, assim como, mudanças organizacionais para cumprimento do Programa.

O quinto quadro apresenta o perfil das empresas por porte organizacional:

QUADRO 5

Análise do Conforto Físico por porte da empresa

	Discordo Totalmente	Discordo	em concordo, nem Disco	Concordo	Concordo Totalmente
Pequeno Porte	Alguns espaços físicos da empresa tornaram-se desagradáveis após a contratação dos aprendizes.		O ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes.	O espaço físico existente na empresa é suficiente para o número de aprendizes Os aprendizes possuem espaços adequados para realização de suas atividades. É notável mudanças na organização para adequação do Programa de Aprendizagem.	
Médio Porte	Alguns espaços físicos da empresa tornaram-se desagradáveis após a contratação dos aprendizes.			O ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes. O espaço físico existente na empresa é suficiente para o número de aprendizes É notável mudanças na organização para adequação do Programa de Aprendizagem.	Os aprendizes possuem espaços adequados para realização de suas atividades.
Grande Porte	Alguns espaços físicos da empresa tornaram-se desagradáveis após a contratação dos aprendizes.				O espaço físico existente na empresa é suficiente para o número de aprendizes É notável mudanças na organização para adequação do Programa de Aprendizagem. Os aprendizes possuem espaços adequados para realização de suas atividades. O ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes.
Vazias	Alguns espaços físicos da empresa tornaram-se desagradáveis após a contratação dos aprendizes.	É notável mudanças na organização para adequação do Programa			O espaço físico existente na empresa é suficiente para o número de aprendizes Os aprendizes possuem espaços adequados para realização de suas atividades. O ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes.

Fonte: Elaboração da autora

Todos os portes das empresas analisadas discordam totalmente que alguns espaços físicos da organização possam ter tornado desagradáveis com a inserção dos aprendizes. Estas análises são importantes para indicação que não houveram rejeições diante da inserção dos aprendizes. Empresas de pequeno porte, nem concordam, nem discordam, que o ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes. Já as empresas de médio porte concordam que o ambiente facilita a inserção de novos aprendizes; empresas de grande porte e não especificadas, concordam totalmente com esta afirmativa.

Empresas de grande porte concordam totalmente que é notável mudanças nas organização para adequação do Programa de Aprendizagem. As empresas de médio e pequeno porte também concordam com esta afirmativa. Ponto que destacamos como relevante que as empresas não especificadas discordam que possam ter realizado mudanças para adequação do Programa de Aprendizagem.

Apresentamos a FIG. 9 média geral de cada questão analisada nesta categoria.

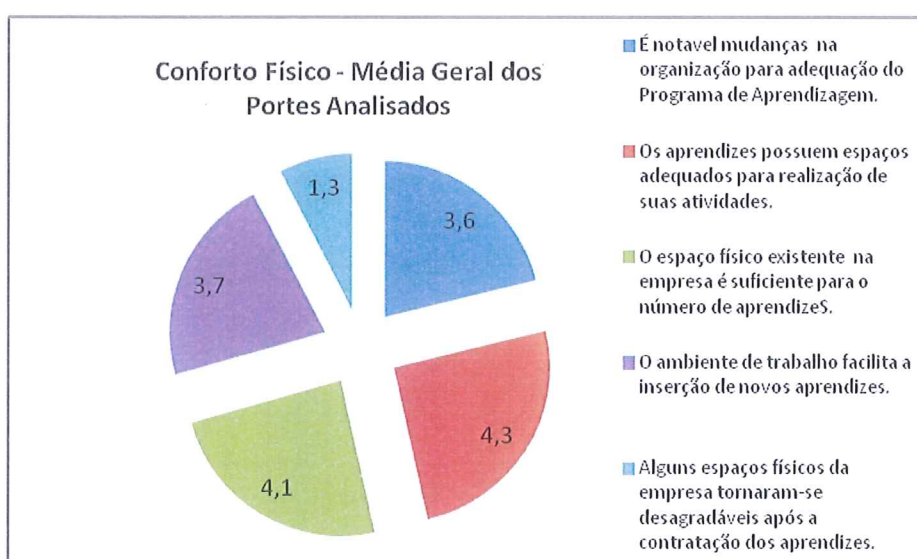


Figura 9 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Na FIG.10 ilustramos a média geral das empresas analisadas segundo o conforto físico existente com inclusão do Programa de Aprendizagem por porte organizacional.

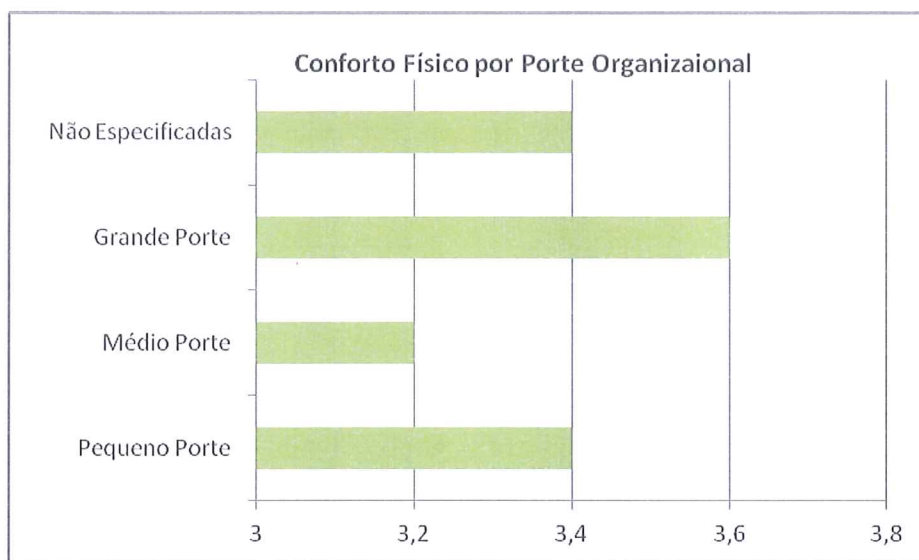


Figura 10 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

De acordo com a média geral obtida percebemos que as empresas de grande porte analisadas apresentaram a maior pontuação nesta categoria. Todas relataram nem concordar, nem discordar diante do conforto físico existe na organização. As empresas analisadas pontuaram nem concordar, nem discordar que houveram mudanças na organização para adequação do Programa de Aprendizagem. Mas discordaram que estas alterações tenha proporcionado espaços desagradáveis diante da adequação do Programa de Aprendizagem nas organizações. As empresas analisadas concordam que os aprendizes possuem espaços adequados e suficientes para realização de suas atividades nas empresas.

O quadro seis apresentamos o perfil das empresas por setor da economia: comércio, prestação de serviço, indústria e Outros.

QUADRO 6
Análise do Conforto Físico por setores da economia

	Discordo Totalmente	Discordo	nem concordo, nem Disco	Concordo	Concordo Totalmente
Comércio	Alguns espaços físicos da empresa tornaram-se desagradáveis após a contratação dos aprendizes.			É notável mudanças na organização para adequação do Programa de Aprendizagem.	
				O ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes.	
				Os aprendizes possuem espaços adequados para realização de suas atividades.	
				O espaço físico existente na empresa é suficiente para o número de aprendizes	
Prestação de Serviço	Alguns espaços físicos da empresa tornaram-se desagradáveis após a contratação dos aprendizes.		É notável mudanças na organização para adequação do Programa O espaço físico existente na empresa é suficiente para o número de aprendizes	Os aprendizes possuem espaços adequados para realização de suas atividades.	
			O ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes.		
Indústria	Alguns espaços físicos da empresa tornaram-se desagradáveis após a contratação dos aprendizes.		É notável mudanças na organização para adequação do Programa de Aprendizagem.	Os aprendizes possuem espaços adequados para realização de suas atividades.	
				O espaço físico existente na empresa é suficiente para o número de aprendizes	
				O ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes.	
Outros		Alguns espaços físicos da empresa tornaram-se desagradáveis após a contratação dos aprendizes.	É notável mudanças na organização para adequação do Programa de Aprendizagem.	O espaço físico existente na empresa é suficiente para o número de aprendizes	
				O ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes.	
				Os aprendizes possuem espaços adequados para realização de suas	

Fonte: Elaboração da autora

De acordo com o quadro comparativo, nota-se que o setor de comércio, prestação de serviços e indústria, discordam totalmente que alguns espaços físicos da empresa tornaram-se desagradáveis após a contratação do aprendiz. Desta maneira, percebe-se que a presença dos aprendizes não torna o ambiente desagradável como pensando anteriormente a aplicação da pesquisa.

O ramo da prestação de serviço e indústria nem concordam, nem discordam, que houveram mudanças na organização para adequação do Programa de Aprendizagem. Acreditamos que em alguns momentos estas mudanças ocorreram para melhor adequação do Programa de Aprendizagem. O setor de comércio diz

concordar diante da questão que é notável mudanças organizacionais para adequação do Programa de Aprendizagem. O setor do comércio afirma uma hipótese apresentada anteriormente aplicação da pesquisa. Já os outros setores da economia não concordaram, mas também não discordaram da questão. Acreditamos que alguma mudança ocorreu ao longo do tempo para melhor adequação do Programa de Aprendizagem.

A prestação de serviço ressalta nem concordar, nem discordar que os espaços físicos existentes na empresa são suficientes para o número de aprendizes. Segundo o comércio e a indústria apresentaram concordar que os espaços físicos existentes dentro da organização são suficientes para o número de aprendizes.

O ramo da prestação de serviço diz nem concordar, nem discordar diante da afirmativa que o ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes. Segundo o comércio e a indústria o ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes. Podemos perceber esta facilidade de inserção diante das respostas apresentadas anteriormente sobre o espaço físico existente dentro da organização.

Nestas categorias analisadas nenhum ramo de atividade analisado apresentou concordar totalmente com alguma afirmativa desta categoria de análise.

Na média geral de todas as empresas analisadas, apresentam, nem concordar, nem discordar do conforto físico existente na organização diante da adesão do Programa de Aprendizagem.

Abaixo apresentamos a FIG. 11 da média geral de cada questão analisada nesta categoria.

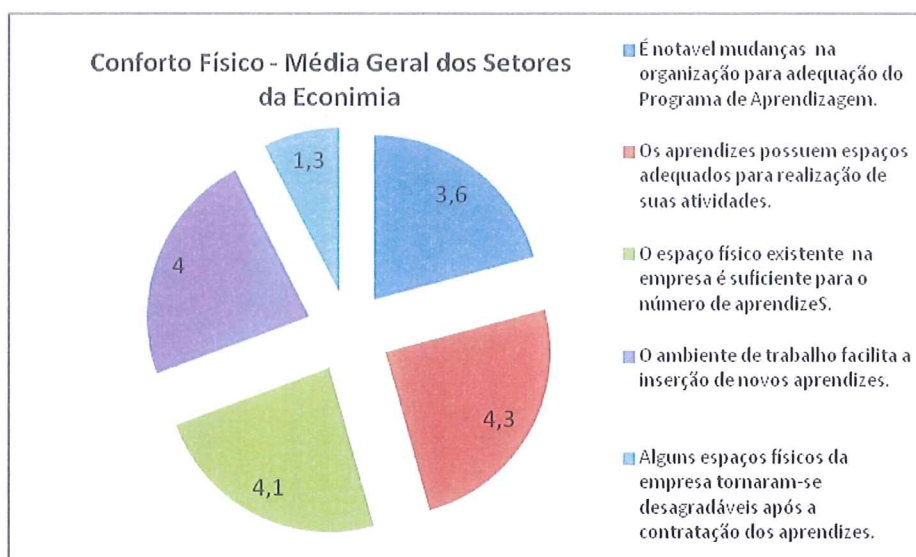


Figura 11 – Média geral das empresas analisadas por categoria

Fonte: Elaboração da autora

Observa-se a questão com maior pontuação diante da média geral é referente ao ambiente de trabalho que facilita a inserção de novos aprendizes. Em nossas análises estes indicaram concordar que existe um ambiente facilitador para estas inserções. Esta afirmativa, reforça a questão seguinte que diz respeito aos espaços físicos existentes suficientes para o número de aprendizes. Da mesma maneira, que os espaços são adequados para os aprendizes. E que o ambiente organizacional não tornou-se desagradável com a inserção de novos aprendizes. Apresentaram na média geral, nem concordar nem discordar que houveram mudanças nas organizações analisadas para adequação do Programa de Aprendizagem.

A FIG.12 desenhou a média geral das empresas analisadas segundo o conforto físico existente com inclusão do Programa de Aprendizagem por porte organizacional.

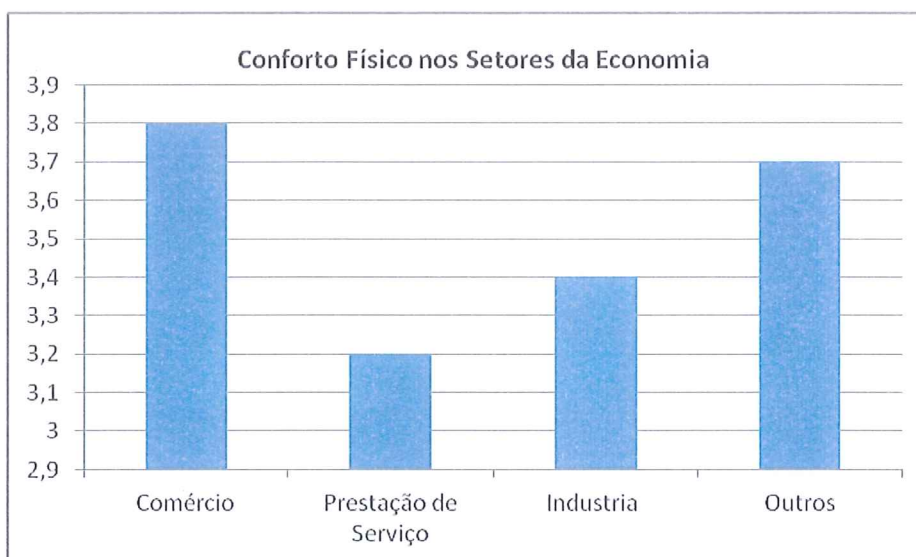


Figura 12 – Média geral das empresas analisadas por categoria

Fonte: Elaboração da autora

De acordo com a média geral dos analisados todos apresentaram concordar, nem discordar do conforto físico existente na organização. O setor do comércio apresentou a maior pontuação diante dos outros analisados.

4.4 Controle/Pressão

Buscou-se identificar a existência de controles e pressão no ambiente organizacional.

O sétimo quadro apresenta o perfil das empresas por porte organizacional:

QUADRO 7

Análise do Controle e Pressão por porte da empresa

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo, nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Pequeno Porte		Nota-se que meu trabalho aumentou como Programa de Aprendizagem. Ser responsável pelo programa de aprendizagem às vezes é estressante. Percebo uma pressão maior após a contratação dos jovens aprendizes	A empresa adotou novos procedimentos com os funcionários após a contratação de aprendizes.	O RH sente-se totalmente responsável pela contratação dos aprendizes	
Médio Porte	Ser responsável pelo programa de aprendizagem às vezes é estressante.	Nota-se que meu trabalho aumentou como Programa de Aprendizagem.	Percebo uma pressão maior após a contratação dos jovens aprendizes A empresa adotou novos procedimentos com os funcionários após a contratação de aprendizes.	O RH sente-se totalmente responsável pela contratação dos aprendizes	
Grande Porte	Ser responsável pelo programa de aprendizagem às vezes é estressante.	Nota-se que meu trabalho aumentou como Programa de Aprendizagem. Percebo uma pressão maior após a contratação dos jovens aprendizes A empresa adotou novos procedimentos com os funcionários após a contratação de aprendizes.	O RH sente-se totalmente responsável pela contratação dos aprendizes		
Vazias	Nota-se que meu trabalho aumentou como Programa de Aprendizagem.	Ser responsável pelo programa de aprendizagem às vezes é estressante. Percebo uma pressão maior após a contratação dos jovens aprendizes A empresa adotou novos procedimentos com os funcionários após a contratação de aprendizes.		O RH sente-se totalmente responsável pela contratação dos aprendizes	

Fonte: Elaboração da autora

As empresas de pequeno, médio e não especificadas apresentam concordar que o setor de RH sente-se totalmente responsável pela contratação dos aprendizes. Segundo as empresas de grande porte, não concordam nem discordam desta afirmativa. Nota-se que o RH sente-se responsável pelos aprendizes dentro da organização. De acordo com as análises as empresas de pequeno e médio porte, nem concordam, nem discordam que a empresa tenha adotado novos

procedimentos com os funcionários após a contratação de aprendizes. Empresas de grande porte e não especificadas, discordam desta possibilidade de inserção de novos procedimento também.

Relataram discordar empresas de pequeno porte, grande porte e não especificadas que exista uma pressão maior após a contratação dos aprendizes, já as empresas de médio porte, apresentam nem concordar, nem discordar desta afirmativa. Ponto que podemos refletir diante destas respostas obtidas.

Empresas de pequeno, médio e grande porte discordam que o trabalho do gestor de recursos humanos tenha aumentado com a adesão do Programa de Aprendizagem. Da mesma maneira ressaltaram discordar totalmente empresas não especificadas dessa afirmativa.

Discordaram totalmente empresas de médio porte e grande porte que ser gestor do Programa de Aprendizagem às vezes é estressante. Discordaram também desta afirmativa empresas não especificadas e de pequeno porte.

A média geral das empresas analisadas de acordo com a categoria é ilustrada na FIG. 13.

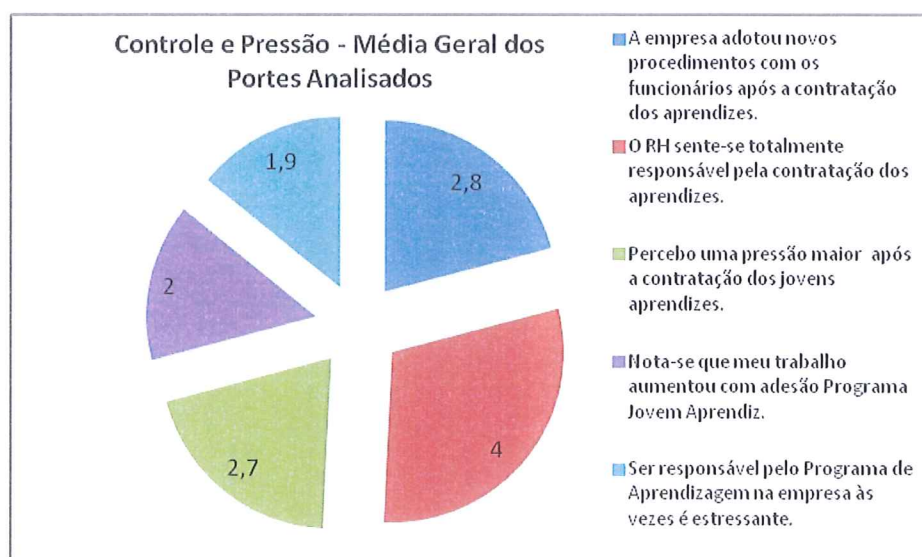


Figura 13 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Na FIG.14 esboçamos a média geral das empresas analisadas de acordo com o controle e pressão exercida na organização diante do Programa de Aprendizagem por porte organizacional.

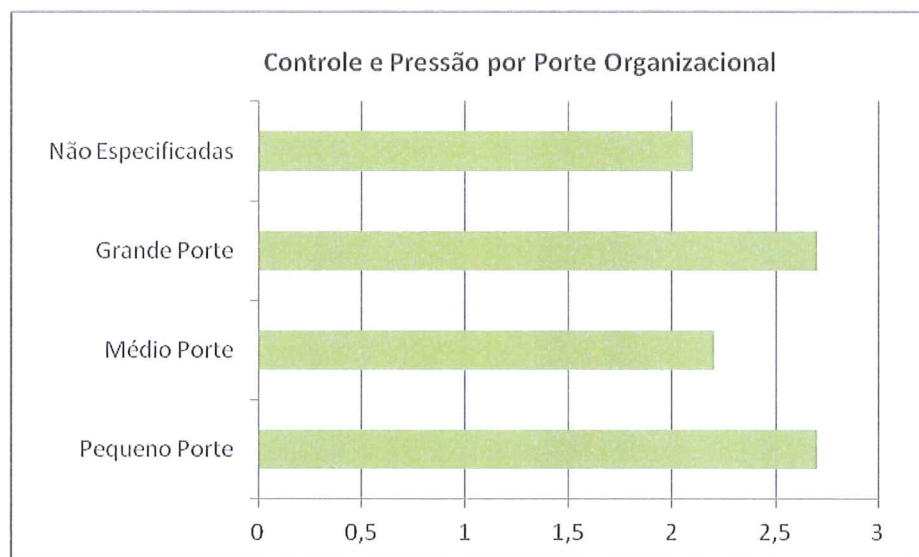


Figura 14 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Segundo a média geral coletada as empresas de pequeno porte e grande porte, apresentaram a maior pontuação diante dos portes organizacionais analisados. Todos os portes analisados ressaltaram discordar da existência de controle e pressão perante a inserção do Programa de Aprendizagem. Conforme todos os setores da economia relataram, todos os portes analisados, também ressaltaram que o setor de RH sente-se responsável pelo Programa de Aprendizagem na organização. Ressaltamos também que os analisados discordaram totalmente diante da média geral obtida que ser responsável pelo Programa de Aprendizagem às vezes seja estressante. As empresas analisadas discordam que a organização tenha adotado novos procedimentos para adequação do Programa de Aprendizagem.

O oitavo quadro buscou apresenta o perfil das empresas por setor da economia: comércio, prestação de serviço, indústria e Outros.

QUADRO 8
Análise do Controle e Pressão por setor da economia

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo, nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Comércio		Percebo uma pressão maior após a contratação dos jovens aprendizes Nota-se que meu trabalho aumentou como Programa de Aprendizagem. Ser responsável pelo programa de aprendizagem às vezes é estressante.	A empresa adotou novos procedimentos com os funcionários após a contratação de aprendizes.	O RH sente-se totalmente responsável pela contratação dos aprendizes	
Prestação de Serviço		A empresa adotou novos procedimentos com os funcionários após a contratação de aprendizes. Nota-se que meu trabalho aumentou como Programa de Aprendizagem.	Percebo uma pressão maior após a contratação dos jovens aprendizes Ser responsável pelo programa de aprendizagem às vezes é estressante.	O RH sente-se totalmente responsável pela contratação dos aprendizes	
Indústria	Nota-se que meu trabalho aumentou como Programa de Aprendizagem. Ser responsável pelo programa de aprendizagem às vezes é estressante.	A empresa adotou novos procedimentos com os funcionários após a contratação de aprendizes. Percebo uma pressão maior após a contratação dos jovens aprendizes		O RH sente-se totalmente responsável pela contratação dos aprendizes	
Outros			Nota-se que meu trabalho aumentou como Programa de Aprendizagem. Ser responsável pelo programa de aprendizagem às vezes é estressante. O RH sente-se totalmente responsável pela contratação dos aprendizes	Percebo uma pressão maior após a contratação dos jovens aprendizes A empresa adotou novos procedimentos com os funcionários após a contratação	

Fonte: Elaboração da autora

Segundo o quadro comparativo o setor da Indústria discorda totalmente que o trabalho do gestor de recursos humanos, possa ter aumentado com a adesão do Programa de Aprendizagem. A prestação de serviço discorda desta afirmativa também; e ressaltam nem concordar, nem discordar, que exista uma pressão maior após a contratação dos aprendizes.

Da mesma maneira, discorda totalmente que ser responsável pelo Programa de Aprendizagem às vezes seja estressante. A prestação de serviço diz nem concordar, nem discordar, desta afirmativa.

Os sujeitos do comércio e da indústria discordam que exista uma pressão maior após a contratação dos aprendizes. A prestação de serviço resalta discordar desta afirmativa. A indústria diz discordar que a empresa tenha adotado novos procedimentos com os funcionários após a contratação dos aprendizes. Mas, de acordo com o comércio estes apresentam nem concordar, nem discordar com tal afirmativa.

Todas os ramos analisados concordam que o setor de recursos humanos sente-se totalmente responsável pelo contratação dos aprendizes. Nenhuma das empresas analisadas diz concordar totalmente com quaisquer questão apresentada nesta categoria.

O FIG. 15 indica a média geral de todas as empresas analisadas nesta categoria:

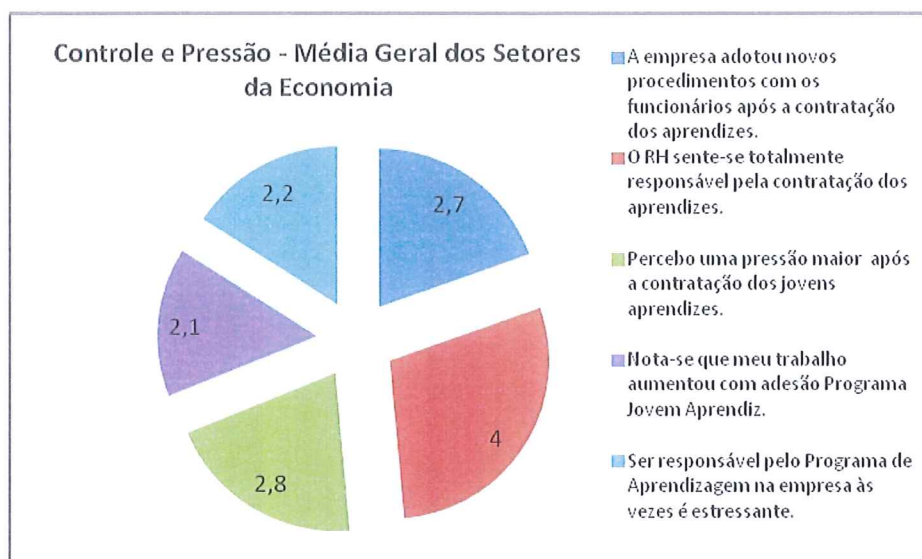


Figura 15 – Média geral da categoria controle/pressão de todas as empresas

Fonte: Elaboração da autora

Destacamos como relevante nesta categoria de análise é o setor de RH sentir-se totalmente responsável pela contratação dos aprendizes nas organizações. Observava-se que nesta afirmativa a média geral das empresas analisadas é concordo totalmente. Outra questão que ressaltamos que as empresas discordaram que o trabalho do Gestor do Programa de Aprendizagem tenha aumentado com adesão do Programa de Aprendizagem. Estas empresas analisadas, também discordaram que a empresa tenha adotado novos procedimentos para adequação do Programa de Aprendizagem. Ponto relevante nesta categoria de análise pois os portes organizacionais analisados, também discordaram deste possibilidade de inserção de novos procedimentos após os aprendizes.

Na FIG.16 aclaramos a média geral das empresas analisadas de acordo com o controle e pressão exercida na organização diante do Programa de Aprendizagem por setores da economia.

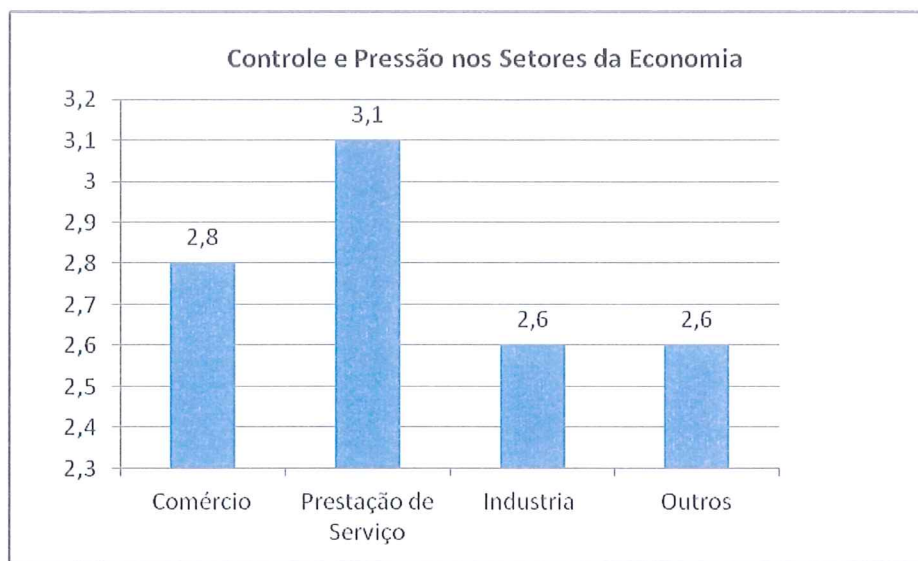


Figura 16 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Observamos na média geral que o setor de prestação de serviço apresentou a maior pontuação diante dos setores da economia analisados. A prestação de serviço ressalta nem concordar, nem discordar diante do controle e pressão organizacional. Os outros setores analisados discordam da existência do controle e pressão a partir do Programa de Aprendizagem.

Nesta categoria podemos observar que o setor de recursos humanos pontuou em todos os setores analisados que sente-se responsável pelo Programa de Aprendizagem na organização. Este ponto pontuamos como relevante, pois, RH se responsabiliza sobre os aprendizes na organização.

4.5 Coesão entre colegas

A intenção foi conhecer a falta de coesão entre os colegas e os relacionamentos interpessoais diante da inserção dos aprendizes nas organizações.

O nono quadro buscou apresentar o perfil das empresas por porte organizacional: pequeno, médio, grande e não especificadas na pesquisa.

QUADRO 9

Análise da Coesão entre Colegas por porte da empresa

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo, nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Pequeno Porte	Percebo que alguns funcionários sentem-se inibidos com a presença dos aprendizes.	Noto que as pessoas me tratam diferente após a inserção dos aprendizes na empresa	Após a contratação dos aprendizes houveram mudanças nas relações interpessoais.	Nesta empresa os demais funcionários, ajudam os outros funcionários quando há dificuldades.	
		Percebo que alguns funcionários apresentam comportamentos e atitudes diferentes com os aprendizes.			
Médio Porte	Noto que as pessoas me tratam diferente após a inserção dos aprendizes na empresa	Percebo que alguns funcionários apresentam comportamentos e atitudes diferentes com os aprendizes.	Após a contratação dos aprendizes houveram mudanças nas relações interpessoais.		
		Percebo que alguns funcionários sentem-se inibidos com a presença dos aprendizes.	Nesta empresa os demais funcionários, ajudam os outros funcionários quando há dificuldades.		
Grande Porte	Noto que as pessoas me tratam diferente após a inserção dos aprendizes na empresa	Percebo que alguns funcionários apresentam comportamentos e atitudes diferentes com os aprendizes.	Após a contratação dos aprendizes houveram mudanças nas relações interpessoais.		
	Percebo que alguns funcionários sentem-se inibidos com a presença dos aprendizes.		Nesta empresa os demais funcionários, ajudam os outros funcionários quando há dificuldades.		
Vazias	Noto que as pessoas me tratam diferente após a inserção dos aprendizes na empresa	Após a contratação dos aprendizes houveram mudanças nas relações interpessoais.		Nesta empresa os demais funcionários, ajudam os outros funcionários quando há dificuldades.	
	Percebo que alguns funcionários sentem-se inibidos com a presença dos aprendizes.				
	Percebo que alguns funcionários apresentam comportamentos e atitudes diferentes com os aprendizes.				

Fonte: Elaboração da autora

Concordam empresas de pequeno porte e não especificadas que nesta empresas os demais funcionários ajudam os outros funcionários quando há dificuldades. Segundo empresas de médio porte e grande porte, não concordam, nem discordam desta afirmativa.

Empresas de pequeno porte, médio porte e grande porte, nem concordam, nem discordam que após a contratação dos aprendizes houveram mudanças nas relações interpessoais. Segundo as empresas não especificadas discordam que houveram mudanças nas relações por causa da inserção dos aprendizes.

Discorda empresas de pequeno, médio porte e grande porte que os funcionaram apresentem comportamentos e atitudes diferentes com os aprendizes. As empresas não especificadas discordam totalmente desta afirmativa.

Discordam totalmente as empresas não especificadas, grande porte e pequeno porte, que os funcionários sintam-se inibidos com a presença dos aprendizes. Da mesma maneira, discordam empresas de médio porte com esta afirmativa.

A média geral das empresas analisadas de acordo com a categoria é ilustrada na FIG. 17.

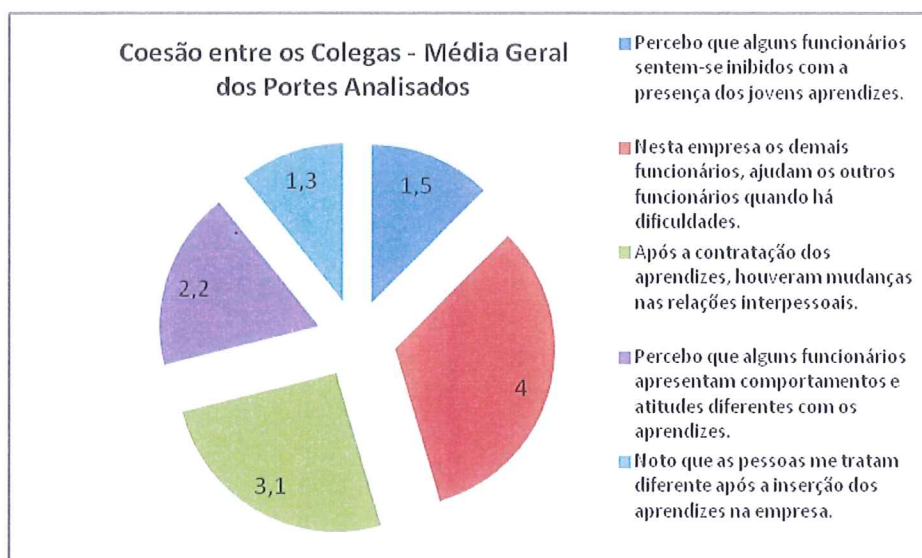


Figura 17 – Média geral da categoria Coesão entre os Colegas de todas as empresas

Fonte: Elaboração da autora

Na FIG.18 delineamos a média geral das empresas analisadas de acordo com a falta de coesão entre os colegas por porte organizacional.

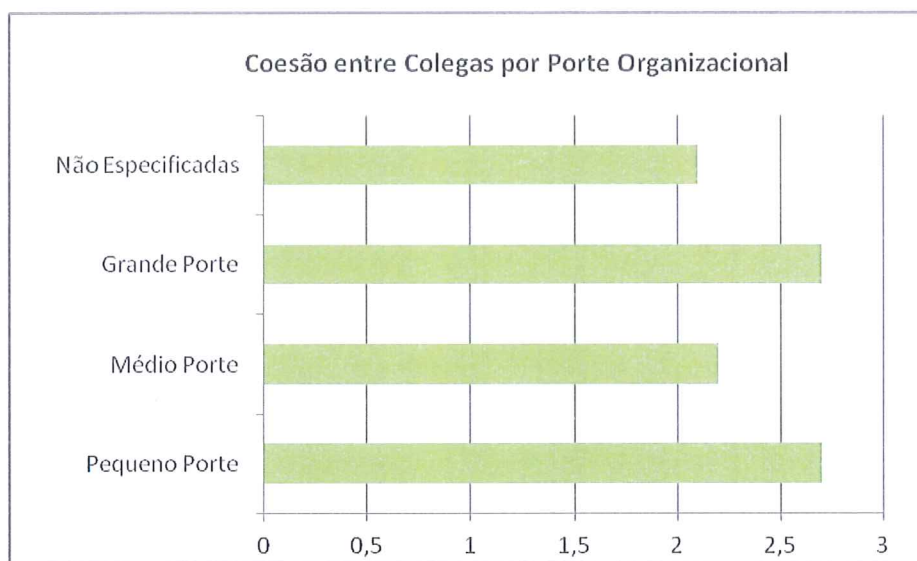


Figura 18 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Da mesma maneira, podemos perceber que todos os portes analisados ressaltaram que não existe a falta de coesão entre os colegas de trabalho. Os analisados apresentaram concordar que nas empresas analisadas os funcionários ajudam os demais funcionários quando estes possuem dificuldades. Discordaram totalmente com a possibilidade dos funcionários sentirem-se inibidos com a presença dos aprendizes. Estes ressaltaram nem concordam, nem discordar que após a contratação dos aprendizes houveram mudanças nas relações interpessoais. Ponto que destacamos nesta análise e nos coloca a refletir sobre as possíveis mudanças interpessoais que possam ter ocorrido em algum momento desta inserção dos aprendizes.

A próxima análise o décimo quadro apresenta o perfil das empresas por setor da economia: comércio, prestação de serviço, indústria e Outros.

QUADRO 10

Análise da Coesão entre Colegas por setor da economia

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo, nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Comércio	Percebo que alguns funcionários sentem-se inibidos com a presença dos aprendizes.		Percebo que alguns funcionários apresentam comportamentos e atitudes diferentes com os aprendizes.	Após a contratação dos aprendizes houveram mudanças nas relações interpessoais.	
	Noto que as pessoas me tratam diferente após a inserção dos aprendizes na empresa			Nesta empresa os demais funcionários, ajudam os outros funcionários quando há dificuldades.	
Prestação de Serviço	Percebo que alguns funcionários sentem-se inibidos com a presença dos aprendizes.	Após a contratação dos aprendizes houveram mudanças nas relações interpessoais.	Nesta empresa os demais funcionários, ajudam os outros funcionários quando há dificuldades.		
	Percebo que alguns funcionários apresentam comportamentos e atitudes diferentes com os aprendizes.				
	Noto que as pessoas me tratam diferente após a inserção dos aprendizes na empresa				
Indústria	Percebo que alguns funcionários sentem-se inibidos com a presença dos aprendizes.	Após a contratação dos aprendizes houveram mudanças nas relações interpessoais.		Nesta empresa os demais funcionários, ajudam os outros funcionários quando há dificuldades.	
	Noto que as pessoas me tratam diferente após a inserção dos aprendizes na empresa	Percebo que alguns funcionários apresentam comportamentos e atitudes diferentes com os aprendizes.			
Outros		Noto que as pessoas me tratam diferente após a inserção dos aprendizes na empresa	Nesta empresa os demais funcionários, ajudam os outros funcionários quando há	Após a contratação dos aprendizes houveram mudanças nas relações	
		Percebo que alguns funcionários apresentam comportamentos e atitudes diferentes com os	Percebo que alguns funcionários sentem-se inibidos com a presença dos aprendizes.		

Fonte: Elaboração da autora

Segundo o quadro comparativo as empresas do ramo do comércio, prestação de serviço e indústria discordam totalmente que alguns funcionários possam sentir-se inibidos com a presença dos aprendizes na empresa. Estes mesmos analisados também discordam totalmente que outros funcionários possam o tratar de maneira diferente após a inserção dos aprendizes na empresa.

A prestação de serviço diz discordar totalmente que alguns funcionários apresente comportamentos e atitudes diferentes com os aprendizes. A indústria diz discordar desta afirmativa. O comércio diz não concordar, nem discordar, que possam existir diferenças de comportamentos e atitudes dos funcionários aos aprendizes.

O comércio e a indústria discorda que possa ter acontecido mudanças nas relações interpessoais. Segundo o Comércio, concorda que exista mudanças nessas relações após a contratação dos aprendizes.

De acordo com as análises o setor de prestação de serviço, apresenta nem concordar, nem discordar que os demais funcionários, ajudam os outros funcionários quando há dificuldades. Segundo o comércio e a indústria concordam que existe esta ajuda de outros funcionários.

Abaixo apresentamos a média geral de todos os ramos analisados nesta categoria ilustrada na FIG. 19.

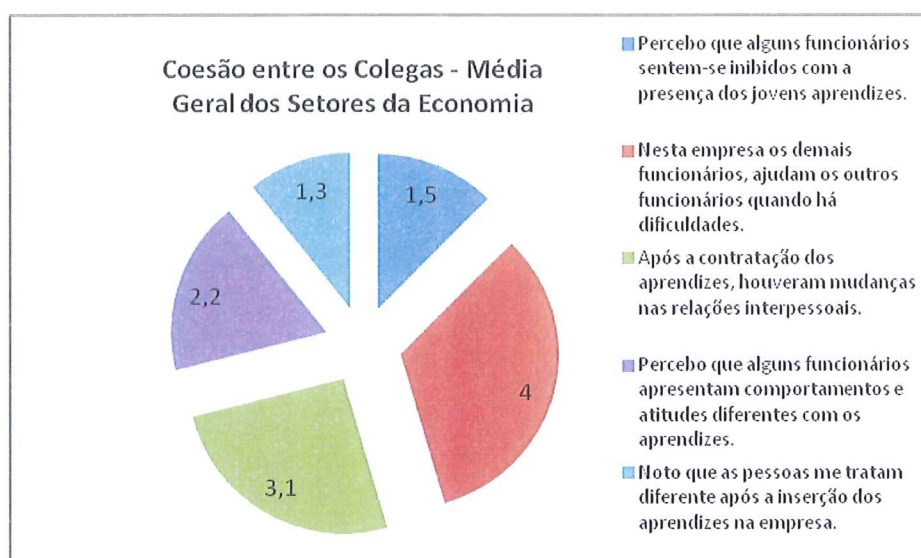


Figura 19 – Média geral da categoria Coesão entre os Colegas de todas as empresas

Fonte: Elaboração da autora

Na FIG.20 esboçamos a média geral das empresas analisadas de acordo com a falta de coesão entre os colegas por setores da economia.

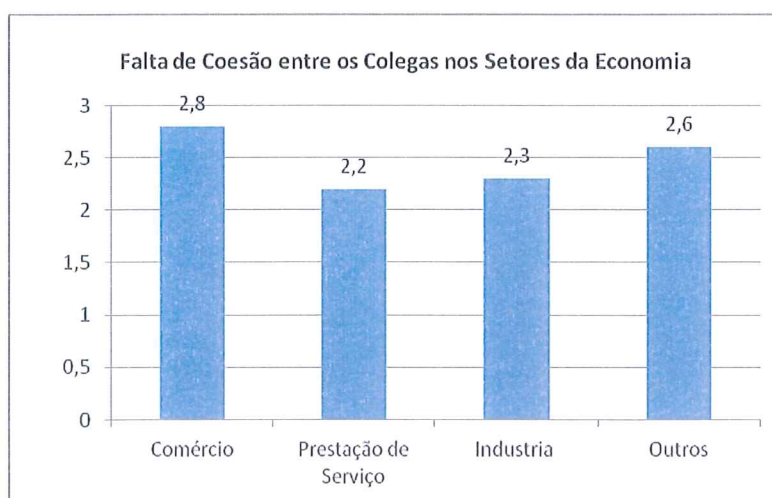


Figura 20 - Média geral das empresas analisadas

Fonte: Elaboração da autora

Nesta categoria buscamos verificar a falta de coesão entre os colegas no ambiente organizacional com a inserção dos aprendizes na organização. Podemos observar que todas as empresas analisadas discordaram da possibilidade que exista falta de coesão entre os funcionários com a inserção dos aprendizes. Nas empresas analisadas o setor do comércio apresentou a maior pontuação, mas esta pontuação apresentar a discordância da falta de coesão entre os colegas de trabalho. As empresas analisadas discordam totalmente que o Gestor do Programa de Aprendizagem seja tratado de forma diferenciada após a inserção dos aprendizes nas empresas. As empresas analisadas concorda que os funcionários ajudam os outros funcionários nos momentos de dificuldades. Apresentaram discordar totalmente que alguns funcionários possam sentir-se inibidos com a presença dos aprendizes.

5. CONCLUSÃO

A intenção desta pesquisa foi conhecer os reflexos do Programa de Aprendizagem no Clima das organizações. Buscamos identificar as principais mudanças organizacionais após a contratação de jovens aprendizes; verificando a existência de esforços empregados pelas empresas de pequeno, médio e grande porte para adesão do Programa de Aprendizagem e compreender como as empresas dos setores da economia do comércio, prestação de serviços e indústria percebem a inserção do Programa de Aprendizagem nas organizações. Diante destes questionamento buscamos verificar juntamente com as empresas parceiras do CEDUC Virgílio Resi contratantes do Programa de Aprendizagem quais reflexos percebidos perante a adesão do Programa de Aprendizagem. Para colhermos estes dados fizemos uso de questionários buscando a melhor maneira para o acesso as informações desejadas, escolhendo de forma aleatória as empresas que tivéssemos maior facilidade de acesso às informações. Obtivemos o resultado de dezoito questionários respondidos no qual analisamos e realizamos uma média geral de cada categoria analisada. Optamos pelo modelo de pesquisa da Escala de Clima Organizacional (ECO), verificamos que as categorias listadas nesta escala aproximavam-se muito do interesse de pesquisa. Os cinco campos de categorias de análises proporcionou uma visão ampla dos reflexos do Programa de Aprendizagem na organização, como propiciou identificação de outros elementos importantíssimos para análises dos dados e incremento da pesquisa. As cinco categorias de análises compostas na ECO foram: apoio da chefia e organização, recompensa, conforto físico, controle e pressão e a coesão entre os colegas. A escala de avaliação likert utilizada em cada uma destas categorias apresentou uma variedade de opções de respostas, percebemos que os analisados não se expuseram de forma tão esperada, ficando na mediana indicada na escala likert concordo e nem discordo. Em cada categoria de análise buscamos verificar a existência dos esforços empregados pelas organizações para o ajustamento do Programa e como as empresas por setores da economia percebem a inserção do Programa de Aprendizagem nas organizações.

Na primeira categoria de análise Apoio da Chefia e Organização percebemos que de acordo com as empresas analisadas por setores da economia o apoio da chefia e organização apresenta-se de forma variada. O setor da indústria e outros,

apresentaram nem concordar e discordar da existência deste apoio, segundo o comércio e a prestação de serviço discordam deste apoio da chefia e organização com o Programa de Aprendizagem.

Este é um fator que nos chamou atenção e nos coloca a reflexão acerca da média obtida. Segundo as análises realizadas pela média geral das empresas por porte organizacional, observamos que as empresas de médio e pequeno porte apresentaram nem concordar, nem discordar do apoio da chefia e organização com o Programa de Aprendizagem. Segundo as empresas de pequeno porte e não especificadas na média geral, apresentaram discordar do Apoio da Chefia e organização. Ao realizarmos a média geral dos analisados ficamos surpresos com os resultados obtidos, pois ao analisarmos as categorias de forma mais específicas os resultados se apresentavam de outra maneira. Todos os portes e setores da economia de pesquisa analisados em sua média geral apresentaram concordar que o setor de RH recebe o apoio da diretoria nas decisões que envolvem o Programa de Aprendizagem.

Na segunda categoria de análise que competia avaliar a recompensa, percebemos que de acordo com os portes organizacionais analisados, nem concordam, nem discordam da recompensa existente. Na média geral das respostas, observamos que os supervisores dos jovens aprendizes realizam esta função de supervisor com satisfação. Apresentaram discordar que os funcionários possam sentir-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os aprendizes. Assim como, discordaram que os setores da empresa não possuem interesse em trabalhar com os aprendizes. Outro ponto que destacamos como relevante concordam que a organização compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem.

Para Davis e Newstrom (1992), a pesquisa de clima objetiva mapear ou retratar os aspectos críticos que configuram o momento motivacional das pessoas por meio da apuração de seus pontos fortes, deficiências, expectativas e aspirações. Nesta categoria de análise podemos observar o sentimento de recompensa que de alguma maneira, aproxima-se da motivação organizacional.

O fato de apresentar que os funcionários não sentem sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os aprendizes nega uma hipótese de um dos esforços empregados pelas organizações para adesão do Programa de Aprendizagem. E apresenta um sentimento parcial de recompensa dos funcionários

perante as organizações analisadas. Segundo as empresas avaliadas por setores da economia podemos observar na média geral realizada que os setores de comércio e prestação de serviço apresentaram a maior pontuação em relação a recompensa diante da adesão do Programa de Aprendizagem. As demais demonstraram nem concordar, nem discordar da existência deste apoio. Desta maneira também, as empresas do ramo da indústria e outros, não concordam, nem discordam desta categoria de análise. Acreditamos que em alguns momentos exista a recompensa e outros fica a desejar a recompensa diante da adesão do Programa de Aprendizagem.

Na terceira categoria de análise conforto físico podemos verificar nas empresas de todos os portes avaliados que nem concordam, nem discordam perante o conforto físico existente na organização. As empresas analisadas pontuaram nem concordar, nem discordar que houveram mudanças na organização para adequação do Programa de Aprendizagem. Mas discordaram que estas alterações tenham proporcionado espaços desagradáveis diante da adesão do Programa de Aprendizagem. As empresas analisadas concordam que os aprendizes possuem espaços adequados e suficientes para realização de suas atividades nas empresas. Nesta categoria, entendemos que possa ter havido esforços para adequação do Programa de Aprendizagem, mas foram mudanças relevantes para adequação do Programa. É importante destacarmos também que os esforços empregados não ocasionaram possíveis desgostos ao ambiente organizacional, pois estes não foram pontuados na pesquisa.

Segundo as empresas por setores da economia todas apresentaram concordar, nem discordar do conforto físico existente na organização. Ressaltaram que percebem os espaços físicos adequados para os aprendizes. E que o ambiente organizacional não tornou-se desagradável com a inserção de novos aprendizes. Apresentaram na média geral, nem concordar nem discordar que houveram mudanças nas organizações analisadas para adequação do Programa de Aprendizagem.

A quarta categoria de análise controle e pressão segundo os portes analisados destacaram discordar da existência de controle e pressão perante a inserção do Programa de Aprendizagem na organização. Um dos esforços empregados nesta categoria é percebido pelo setor de RH no qual ressaltaram sentirem responsáveis pelo Programa de Aprendizagem. Ressalvaram discordar totalmente diante da

média geral obtida que ser responsável pelo Programa de Aprendizagem às vezes seja estressante. Esta resposta é compreendida que ser responsável pelo Programa de Aprendizagem não seja um esforço a ser empregado para adesão do Programa de Aprendizagem.

De acordo com os setores da economia representaram segundo o setor da prestação de serviço nem concordar, nem discordar diante do controle e pressão organizacional. Os outros setores analisados discordam da existência do controle e pressão a partir do Programa de Aprendizagem.

Para Bergamini e Coda (1997), o clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização. Segundo as categorias analisadas o controle e pressão segundo o Programa de Aprendizagem é percebido de maneira branda, pois não destacaram na pesquisa a existência de uma pressão perante o melhor juízo do trabalho. Estes analisados também refutaram que o setor de recursos humanos sente-se responsável pelo Programa de Aprendizagem na organização.

A quinta e última categoria de análise, coesão entre os colegas, buscou na verdade verificar a falta de coesão entre os colegas segundo o Programa de Aprendizagem. Percebemos que todos os portes analisados ressaltaram que não existe a falta de coesão entre os colegas de trabalho. Os analisados apresentaram concordar que nas empresas analisadas os funcionários ajudam os demais funcionários quando estes possuem dificuldades. Discordaram totalmente com a possibilidade dos funcionários sentirem-se inibidos com a presença dos aprendizes. Estes ressaltaram nem concordam, nem discordar que após a contratação dos aprendizes houveram mudanças nas relações interpessoais. Ponto que destacamos nesta análise e nos coloca a refletir sobre as possíveis mudanças interpessoais que possam ter ocorrido em algum momento desta inserção dos aprendizes, ou seja, em algum momento este esforço foi empregado para adequação do Programa.

Segundo Gonzalez et al (2011) o clima organizacional diz respeito a um conjunto de propriedades do ambiente de trabalho, percebido direta ou indiretamente pelas pessoas que vivem e trabalham neste ambiente, e que acabam influenciando a motivação

Segundo os setores econômicos analisados observamos que todas as empresas discordaram da possibilidade que exista falta de coesão entre os funcionários com a

inserção dos aprendizes. Como apontado pelos portes organizacionais analisados. As empresas analisadas discordam totalmente que o Gestor do Programa de Aprendizagem seja tratado de forma diferenciada após a inserção dos aprendizes nas empresas. As empresas analisadas concordam que os funcionários ajudam os outros funcionários nos momentos de dificuldades. Apresentaram discordar totalmente que alguns funcionários possam sentir-se inibidos com a presença dos aprendizes.

Podemos observar nas análises das categorias analisadas que os respondentes permaneceram na média geral entre o concordo e não concordo, apresentando dados curiosos e instigantes de análises. Foi interessante perceber que algumas categorias de análise que pensávamos que poderiam apresentar resultados alarmantes, demonstraram um clima organizacional tranquilo. Algumas questões exibiram dados muito significativos para o entendimento do Programa de Aprendizagem, principalmente às instituições que qualificam estes aprendizes. Outros dados apresentaram que precisamos oferecer uma atenção melhor e buscar trabalhar da melhor maneira possível para um melhor clima organizacional perante a inserção dos aprendizes. Incomodou essa imparcialidade das organizações entrevistadas no qual não tivemos um aprofundamento diante das questões e categorias analisadas. Pensamos que a qualidade e a pertinência das respostas possam ter sido afetadas por características intrínsecas das perguntas e/ou tempo disponível para respostas.

Pontuamos como as principais mudanças identificadas nas organizações que todos os portes analisados concordam que houveram mudanças na organização para adequação do Programa de Aprendizagem. Todos analisados discordaram que estas alterações tenham proporcionado espaços desagradáveis diante da adequação do Programa de Aprendizagem nas organizações.

Discordaram que o trabalho de gestor de recursos humanos tenha aumentado com a adesão do Programa de Aprendizagem

Os principais esforços identificados encontra-se no setor de recursos humanos que sente-se totalmente responsável pelo contratação dos aprendizes.

Todos os funcionários que supervisionam aprendizes recebem orientação quanto a condução do Programa de Aprendizagem. O setor do comércio apresentou nem concordar, nem discordar que a empresa tenha adotado novos procedimentos com os funcionários após a adesão do Programa.

Destacamos como as principais percepções sobre o Programa de aprendizagem, os entrevistados não percebem uma pressão maior após a contratação dos aprendizes. Não concordam, nem discordam com o apoio da chefia e da organização. Todas as empresas analisadas discordaram da possibilidade que exista falta de coesão entre os funcionários com a inserção dos aprendizes.

Dentro dos ramos analisados o setor de comércio apresentou nem concordar, nem discordar do controle e pressão perante ao Programa de Aprendizagem. Os demais ramos analisados discordam do controle/pressão.

A pesquisa não encerra em si mesma, a completude do assunto em questão. Por algumas questões de tempo e prioridade, determinados pontos não foram refutados com a profundidade necessária. Mas acreditamos que a partir desse trabalho, outros problemas de pesquisas possam ser indagados. Como a comparação destes dados obtidos com a percepção dos aprendizes a respeito do clima organizacional nas empresas contratantes.

Desejamos assim, que o presente trabalho possa contribuir para as novas pesquisas que irão surgir e principalmente que as conclusões e recomendações aqui enunciadas possam ser úteis às empresas analisadas quantos as não analisadas. Esperamos ter contribuído significativamente com apresentação dos dados coletados, promovendo a reflexão e conhecimento dos esforços empregados para adesão do Programa de Aprendizagem. Assim como, ter apresentado a visão das empresas adeptas do Programa de Aprendizagem com a inserção destes jovens.

REFERÊNCIAS:

ALMEIDA, R.A. **Percepção do Clima Organizacional em uma ONG situada no município de Itajaí**. Universidade do Vale do Itajaí. Centro de Ciências da Saúde. Itajaí /SC. 2009

BABBIE, E. **Métodos de pesquisas de survey**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

BERGAMINI, Cecília W; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e Liderança**. São Paulo: Atlas, 1º Edição 1997.

BISPO, C. A. F. **Um novo modelo de pesquisa em clima organizacional**. Revista Produção. v.16, n.02, Maio/Ago de 2006.

BRASIL. **Decreto n. 5.598, de 01 de dez. 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 02 dez. 2005a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm>. Acesso em 10 de Maio de 2013.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 8.622, de 10 de jan. 1946**. Dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, estabelece deveres dos empregadores e dos trabalhadores menores relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 12 jan. 1946. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/ExecutaPesquisaBasica.action>>. Acesso em: 25 Mai. 2013.

BRASIL. **Lei 10.097, de 19 de dez. 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Brasília, 20 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm>. Acesso em: 11 abr. 2013.

BRASIL. **Lei 11.180 de 23 de set. 2005**. Institui o Projeto Escola de Fábrica e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 23 Set. 2005. Disponível em: <BRASIL. Lei n. 8.069, de 13 jul. 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 16 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm>. Acesso em: 10 Mar. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho Emprego. **Portaria 723 de 23 de Abril de 2012**. *Diário Oficial da União*. Brasília. Abr./2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho Emprego. **Decreto – Lei N.º 5.452, DE 1º de Maio de 1943**. *Diário Oficial da União*. Brasília. Mai/ 1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art479>. Acesso em 20 de Maio de 2013.

CHIAVENATO, I. **Gerenciamento com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. 3ª reimpressão. Rio de Janeiro, 2005.

CODA, Roberto. **Estudo sobre clima organizacional traz contribuição para aperfeiçoamento de pesquisa na área de RH**. In Boletim Administração em Pauta, suplemento da Revista de Administração, São Paulo. IA – USP, 75, dez, 1993.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma abordagem psicológica**, 1ª Edição. São Paulo: Pioneira, 1992.

FERNANDES, José Munhoz. **Acompanhamento de desenvolvimento profissional: Inovando a gestão de pessoas na Universidade Pública**. Anais de Congresso. Simpósio de Engenharia de Produção. 2009. Disponível em www.inpeau.ufsc.br/coloquio03/Completos/MUNHOZ.doc Acesso em 10 de Novembro de 2012.

Francisco Rodrigues Gomes. CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕESRAE - *Revista de Administração de Empresas* • Abr./Jun. 2002. RAE • v. 42 • n. 2 • Abr./Jun. 2002 em: 11 abr. 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: 4 Ed: Atlas S.A, 2002.

GONZALEZ, Inayara, Valéria, D, P; *et al.* Pesquisa de Clima Organizacional: **Um estudo em uma secretaria Municipal de Educação do Estado do Espírito Santo**. *Qualit@s* Revista Eletrônica ISSN 1677 4280, Vol. 12, No 2, 2011. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm>. Acesso em 18 de Mar. 2013.

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

MACIEL, A.P; MENDONÇA, H. **Educação para o Trabalho e Coping: um estudo com jovens aprendizes**. *Educativa*. Goiânia, v.13, n.2, pg. 351-372,jul/dez.2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **“Empresas que investem na Aprendizagem, investem em si mesmas”**. Informativo FECTIPA, Belo Horizonte, jan/abr. 2009.

PETERNELLI, L. A. **Estatística Descritiva**. Disponível no site:<www.cpc.unc.edu/measure/training/materials/data.../Estatistica.pdf>. Acesso em 10 jul

PINSONNEAULT, A.; KRAEMER, K.L. **Survey research in management information systems: An assesement**. Journal of MIS, v. 10, n. 2, p. 75-105, 1993

ROESCH, S.M.A. **Projetos de estágio do Curso de Administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 1996.

SALES, P.E.N. **Políticas para a capacitação profissional de jovens: estudo sobre as relações entre as atividades teóricas e práticas em um Programa de Aprendizagem**. Belo Horizonte, 2010.

SCHENEIDER, B; REICHERS,A.E. **On the etiology of climates**. Personnel Psychology, Houston, Tx, V. 36, N1, P.19-39, Spring 1983.

SENAC DN. **Programa de Aprendizagem Comercial: referenciais para a ação Senac**. Rio de Janeiro. 2006. (Série Documentos Técnicos).

SIQUEIRA, Mirlene Maria M; *et al.* **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnósticos e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. Pg.344,

SORIO, Washington. **Clima Organizacional**. Revista Partes. 2004

STEFANO,N. et al. **Satisfação dos clientes interno e externo mensurada através da escala servqual e do modelo gap em uma empresa prestadora de serviços**. In: IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Niterói /RJ, Brasil, 31 junho, 01 e 02 de Agosto de 2008.

TAMAYO, A.**Prioridades axiológicas, atividades físicas e estresse ocupacional**. Revista de Administração Contemporânea, ANPAD, Rio de Janeiro, v.5, n.3, pg.127-147, 2001.

TORO, F.A. **El Clima Organizacional: perfil de empresas colombianas**. Medellín: Cícel, 2001.

TRIPODI, T. *et al.* **Análise de Pesquisa Social**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1981.

ZUCCOLI, Paula Hidalgo Zaniboni e FRANZIN, Narciso Américo. **Clima Organizacional: Um Breve Estudo**. Revista Cesumar - Ciências Humanas e Sociais Aplicadas. Junho 2006, v. 08, n.01, p.91-95.

APÊNDICE A – Questionário de Avaliação dos Reflexos do Programa de Aprendizagem no Clima Organizacional

Questionário de Avaliação dos Reflexos do Programa de Aprendizagem no Clima Organizacional			
O presente questionário busca conhecer os reflexos do Programa de Aprendizagem no clima as empresas contratantes do Jovem Aprendiz. Deseja-se conhecer o clima organizacional, após a inserção dos Jovens Aprendizes. O questionário deverá ser preenchido pelo setor recursos humanos ou gestor do Programa de Aprendizagem na empresa.			
o Quantidade da cota de aprendiz: _____			
o Ramo de atividade da empresa: () Comércio; () Indústria; () Prestação de Serviços; () Outros _____			
o Porte da empresa: _____			
Legenda / Conceito			
1 = Discordo Totalmente / 2 = Discordo			
3 = Nem concordo, nem discordo			
4 = Concordo / 5 = Concordo Totalmente			
	Qnt	Itens de Avaliação	Conceito
A p o i o	1	Conto com o apoio da diretoria nas decisões que envolvem o Programa de Aprendizagem.	
	2	Acredito que os funcionários sentem-se inseguros com os aprendizes em situação de vulnerabilidade social.	
	3	Percebo que o RH está sozinho nos momentos de inadaptação do aprendiz na empresa.	
	4	Todos os funcionários que supervisionam Jovens Aprendizes recebem orientação quanto ao processo de acompanhamento destes jovens.	
	5	Noto que nem todos os setores da empresa possui uma rotina de trabalho para os aprendizes.	
R e c o m p e n s a	6	Os supervisores dos jovens aprendizes realizam esta função de supervisor com satisfação.	
	7	Percebo que muitos setores da empresa não tem interesse de trabalhar com os aprendizes.	
	8	Todos os supervisores dos aprendizes sentem-se valorizados pela empresa.	
	9	A empresa compreende totalmente a proposta do Programa de Aprendizagem.	
	10	Percebo que os funcionários sentem-se sobrecarregados com a responsabilidade de acompanhar os aprendizes.	
C o n f i s i o r c o	11	É notável mudanças na organização para adequação do Programa de Aprendizagem.	
	12	Os aprendizes possuem espaços adequados para realização de suas atividades.	
	13	O espaço físico existente na empresa é suficiente para o número de aprendizes.	
	14	O ambiente de trabalho facilita a inserção de novos aprendizes.	
	15	Alguns espaços físicos da empresa tornaram-se desagradáveis após a contratação dos aprendizes.	
C o n t r o l e	16	A empresa adotou novos procedimentos com os funcionários após a contratação dos aprendizes.	
	17	O RH sente-se totalmente responsável pela contratação dos aprendizes.	
	18	Percebo uma pressão maior após a contratação dos jovens aprendizes.	
	19	Nota-se que meu trabalho aumentou com adesão Programa Jovem Aprendiz.	
	20	Ser responsável pelo Programa de Aprendizagem na empresa às vezes é estressante.	
C o l e g a s	21	Percebo que alguns funcionários sentem-se inibidos com a presença dos jovens aprendizes.	
	22	Nesta empresa os demais funcionários, ajudam os outros funcionários quando há dificuldades.	
	23	Após a contratação dos aprendizes, houveram mudanças nas relações interpessoais.	
	24	Percebo que alguns funcionários apresentam comportamentos e atitudes diferentes com os aprendizes.	
	25	Noto que as pessoas me tratam diferente após a inserção dos aprendizes na empresa.	