

LEI DA APRENDIZAGEM E A INSERÇÃO DE APRENDIZES NO COMÉRCIO DE PELOTAS/RS: REFLEXOS NO CLIMA ORGANIZACIONAL

ROBERT WILLIAM DA SILVA VASCONCELLOS¹;
LUCIANA FLORENTINO NOVO²;

¹Universidade Federal de Pelotas – robertwilliamdasilva@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – luciana_novo@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

No que tange à produtividade nas organizações, faz-se necessário um ambiente propício e favorável ao colaborador que o possibilite desempenhar suas atividades que gerem satisfação para o cliente e tendo como resultado, a fidelização (KOTLER, 2012). Nesse sentido, o clima organizacional apresenta relevância significativa, cuja investigação é capaz de retratar o estado de ânimo existente no local de trabalho, bem como a satisfação, relacionamentos interpessoais e modelos de gestão sob o olhar do colaborador (CODA, 1997).

As empresas necessitam, para o desenvolvimento das suas atividades, de equipes formadas operacionalizando as demandas e, para o setor comercial, por vezes são implementados sistemas de metas e de resultados, que visam motivar os colaboradores mediante a entrega dos resultados pré-estabelecidos para receber uma recompensa, como a participação dos lucros. Esses sistemas fomentam a motivação para o trabalho individual e em equipe e incentivam a competitividade na equipe (OLIVEIRA, 2010). Neste entorno, as empresas têm buscado estar em conformidade com a obrigatoriedade legal, fiscalizada pelo Ministério do Trabalho, relacionada a Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000) que propõe a necessidade da contratação de aprendizes de acordo com o quadro de colaboradores e o aprendiz, após contratação e inserido no ambiente organizacional, tem como principal objetivo a qualificação e aquisição de experiência prática.

Em relação ao clima organizacional, SUCESSO (2002) corrobora com variáveis que buscam a adequada identificação de fatores que desmotivam a equipe e uma adequada implementação de mudanças organizacionais, como foco de aprimorar o clima organizacional, como salários, benefícios, relações dentro das equipes, sistemas Internos de comunicação, percepção sobre benefícios e recompensas, entre outros.

Tais aspectos sinalizam a necessidade de investigar os impactos da inserção do aprendiz nos setores das empresas contratantes, com foco nos setores comerciais que contam com sistemas de metas para monitorar resultados e proporcionar recompensas.

Este estudo propõe-se a identificar os reflexos da inserção do aprendiz nas empresas comerciais do município de Pelotas/RS a fim de compreender, caso haja, as variações no clima organizacional e responder a seguinte pergunta: Qual a influência da inserção de aprendizes no clima organizacional de empresas do setor comercial de Pelotas/RS que atuam com sistema de metas?

A partir dessa análise, será possível constatar sobre a importância da adesão da Lei 10.097/2000 para as empresas contratantes.

2. METODOLOGIA

A pesquisa em questão possui uma abordagem qualitativa que pressupõe o estabelecimento de objetivos, seleção das informações, o levantamento dos dados através da pesquisa de campo e a realização da análise dos dados (MARCONI; LAKATOS, 2022). Trata-se de uma pesquisa qualitativa pois tem o objetivo de investigar o clima organizacional nas empresas do comércio de Pelotas/RS através da inserção de aprendizes nos setores comerciais. Quanto ao delineamento, a pesquisa tem caráter descritivo, pois tem como objetivo descrever as questões relacionadas à influência da inserção de aprendizes no clima organizacional de empresas do setor comercial que adotam sistema de metas. A coleta de dados foi realizada através de entrevistas semiestruturadas realizadas presencialmente pelo pesquisador com os gestores, onde foi realizado o contato com cinco gestores, tendo como retorno apenas de três onde os dois entrevistados restantes haviam aceitado participar da pesquisa, entretanto um deles foi transferido para uma loja em outro município e o outro entrevistado não se fez presente no horário agendado antecipadamente. A análise foi realizada para identificar os impactos da contratação de aprendizes no clima e os benefícios da contratação de aprendizes através da política pública determinada pela Lei 10.097/2000.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa foi realizada em três empresas do setor comercial da cidade de Pelotas/RS que permitiram o acesso para realização da entrevista. Em relação ao perfil dos entrevistados, os cargos eram de gestão com contato direto na contratação dos aprendizes, as empresas contratantes possuem mais de 3 anos de contato com o Programa de Aprendizagem e os gestores entre 6 meses a 7 anos de contato com o programa.

Como resultado das entrevistas em relação a inserção e a integração dos aprendizes às equipes, os gestores destacaram que a obrigatoriedade legal para a contratação de aprendizes foi o principal fator motivacional para a contratação de aprendizes e as práticas são distintas para a integração do aprendiz às equipes, as quais quanto mais elaboradas e organizadas, conseguem trazer informações importantes para o aprendiz e fazer com que o ingressante se sinta devidamente acolhido pela empresa e pelos colegas, o que contribui para a conquista de um clima mais positivo na empresa. De acordo com SUCESSO (2002) as relações interpessoais na empresa são consideradas um dos fatores intrínsecos ao clima e contribui fortemente em relação a qualidade de vida. É possível identificar as distintas práticas no quadro a seguir:

Orientação para o aprendiz no setor

Entrevistado	Proposta para a orientação do aprendiz
Entrevistado 1	Gerente é o indicado, além dos colegas do setor s em existir alguém responsável pela orientação.
Entrevistado 2	Dispõe de um padrinho, conforme relato, onde sã o planejadas as atividades que o aprendiz irá des empenhar.

Entrevistado 3	O colaborador com maior tempo de setor tende a realizar as orientações/elucidações.
----------------	---

Fonte: Elaborado pelo autor. (2025)

Ao abordar a relação dos aprendizes com seus colegas de equipe, é evidenciado alguns problemas relacionados ao aspecto comunicação (questionamentos agressivos por parte do aprendiz e a falta de um feedback informando que não ficou claro algum aspecto mencionado pela gestão). Os problemas exemplificados pelos entrevistados não são vistos como ameaças ao clima por se tratar de situações muito específicas e de fácil resolução. Entretanto, as contratantes reconhecem os benefícios na contratação de aprendizes, trazendo como justificativa a ausência de “vícios” de outras culturas organizacionais (iniciando o desenvolvimento profissional com a cultura da empresa contratante em questão), o respaldo teórico previsto no programa de Aprendizagem e a fonte de inovação para o aprimoramento das práticas na empresa.

No que tange a estruturação de metas para os colaboradores das vendas, foi possível constatar que o aprendiz não é beneficiado com recompensas e comissões baseadas em vendas. As atividades desenvolvidas pelos aprendizes são de suporte para as equipes de vendas, não influenciando na competitividade entre os colaboradores. Visualizando o clima, as empresas contratantes mantêm um monitoramento periódico do clima, utilizando de formas diferentes, como por exemplo, pesquisa NPS (*Net Promoter Score*, que na tradução literal significa Escala de Promoção da Rede) que investiga a satisfação através de dados quantitativos e qualitativos, Pesquisa de Clima e visitas técnicas.

Em relação ao programa de Aprendizagem, é identificado como algo positivo e reconhecida a sua contribuição para o desenvolvimento profissional de jovens e adolescentes e com base nos relatos dos entrevistados, as percepções positivas dos aprendizes acerca das suas experiências profissionais encontram-se atribuídas no nível social onde isso é identificado por estar relacionado à sensação de pertencimento a um grupo, obtendo-se afeição, entre outros aspectos (ROBBINS, 2004).

Os pontos mencionados nesta pesquisa, contribuem no âmbito dos direitos sociais e clima organizacional, tópicos importantes na área das ciências sociais aplicadas e que evidenciam o impacto social com a contratação de jovens em vulnerabilidade, possibilitando a qualificação e vínculo empregatício registrado na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

4. CONCLUSÕES

Com base no que foi relatado, identificou-se que a motivação inicial para a contratação dos aprendizes foi decorrente da questão legal, imposta pela Lei 10.097/2000. Este aspecto se faz necessário para o olhar cauteloso à lei que visa a inserção de jovens e adolescentes ao mercado de trabalho com o objetivo de melhorar a vulnerabilidade social, através desta política pública, garantindo para o aprendiz os direitos previstos na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), a comunicação, um dos fatores importantes no clima organizacional, apresenta pontos conflitantes, mas que não prejudicam intensamente o clima organizacional, sendo vista como saudável e positiva a relação entre os aprendizes e as equipes de trabalho. A pergunta é respondida quando é identificado pela pesquisa que o

aprendiz influencia positivamente no clima organizacional, uma vez que ele desenvolve atividades de suporte e do momento da empresa se qualifica em aspectos profissionais. Se faz necessária a investigação sobre o clima organizacional na perspectiva do aprendiz.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 28/05/25.

CODA, Roberto. **Pesquisa de clima organizacional e estratégica de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 1997.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing.** São Paulo. Pearson Education do Brasil, 2012.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional.** Rio de Janeiro. Qualitymark, 2003.

OLIVEIRA, Daniele; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização.** Disponível em:
<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>. Acesso em: 04/06/2019.

OPALOSKI, Daniela Jasino. **Análise do Clima Organizacional de uma Clínica Médica da Região do Extremo Sul de Santa Catarina.** Disponível em:
<http://repositorio.unesc.net/handle/1/2847>. Acesso em: 04/06/2019.

RESENDE, Enio. **Remuneração e carreira baseadas em competências e habilidades:** Salários deixa de ser problema para tornar-se solução. 2.ed. RJ, 2002.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2004.

SENAC, Gerência de Educação Profissional (GEP). **Guia de Orientação às empresas: Aprendizagem Profissional Senac-RS.** 2025

SIT. Secretaria de Inspeção do Trabalho e Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE). **Manual de Aprendizagem:** O que é preciso saber para contratar o aprendiz. Brasília, 2013.

SUCESO, Edina de Paula Bom. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho.** Rio de Janeiro. Qualitymark Ed., 2002.