

O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO PROGRAMA DE ESTÁGIO DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO AMAZONAS E SEUS DESDOBRAMENTOS NA ROTINA DE TRABALHO

Elen Cristina dos Santos Costa- Graduanda¹
Maryangela Aguiar Bittencourt- Orientadora²

Resumo: As organizações públicas têm abertas suas portas para a contratação de estudantes por intermédio dos programas de estágio, para assim fazer uso dos benefícios inerentes a essa modalidade de contratação. Diante disso este estudo visa analisar o processo de recrutamento e seleção de estagiários na Defensoria Pública do Estado do Amazonas, avaliando-o à luz das práticas modernas de Gestão de Pessoas se o mesmo está sendo realizado de maneira eficaz, bem como de que forma exerce influência sobre a rotina de trabalho, e por consequência nos resultados finais. Através da metodologia quantitativa-qualitativa baseada na aplicação de um questionário direcionadas aos estagiários e seus responsáveis, foram levantados resultados que evidenciam deficiências nos métodos então utilizado, expondo através das variáveis pesquisadas como estes métodos exercem influência na rotina de trabalho e nos resultados finais alcançados. Diante disso apresenta-se uma proposta de método diferenciada, como alternativa para sanar as lacunas existentes atualmente e potencializar resultados da DPE-AM.

Palavras-Chave: Defensoria Pública do Estado do Amazonas; Método de Recrutamento e Seleção; Rotina de Trabalho.

Abstract: Public organizations have opened their doors to hiring students through internship programs, so as to make use of the benefits inherent in this mode of hiring. Given this, this study aims to analyze the process of recruitment and selection of trainees in the Public Defender of the State of Amazonas, evaluating it in the light of modern People Management practices if it is being carried out effectively, as well as how it performs influence on the work routine, and consequently on the final results. Through the quantitative-qualitative methodology based on the application of a questionnaire directed to the trainees and their guardians, results were raised that show deficiencies in the methods then used, exposing through the researched variables how these methods influence the work routine and the final results achieved. Given this, a different method proposal is presented as an alternative to remedy the existing gaps and enhance the results of the DPE-AM.

Keywords: Public Defender of the State of Amazonas; Recruitment and Selection Method; Work routine.

¹Graduanda do Curso de Administração da Universidade do Estado do Amazonas. E-mail: ecsc.adm16@uea.edu.br;

²Professora Orientadora do Curso de Administração da Universidade do Estado do Amazonas - UEA. Doutora em Administração pela Universidade Nacional do Rosario (UNR/Argentina). Mestre em Administração Pública pela Fundação Getúlio Varga (EBAPE/FGV/RJ). E-mail: mradm@oi.com.br;

1. Introdução

O ingresso às Universidades aumentou de forma significativa, segundo o último Censo de Educação Superior do Inep/MEC 2017 De 2002 a 2017, o número de alunos na educação superior passou de 3,5 para 8 milhões. Este aumento levou à expansão de quantidade de pessoas à procura de programas de estágio.

Considerando o fato de ser uma mão de obra barata, não configurar vínculo empregatício e ser legalmente segura, pois é regulamentado pela Lei 11.788/2008, as empresas têm aderido cada vez mais aos programas de estágio. Com as organizações públicas não ocorreu de maneira diferente, diante destas vantagens as mesmas aderiram aos programas de estágio e tem demandado o esforço dos universitários para neles ingressarem.

Diante desse cenário levanta-se como questionamento se o método de recrutamento e seleção de novos estagiários utilizado na Defensoria Pública do Estado do Amazonas tem sido condizente com as práticas atuais em Gestão de Pessoas, e eficiente no alcance dos resultados demandados pela organização.

A presente pesquisa está sujeita a interesse pois, a gestão de pessoas dentro das organizações tem sido um tema cada mais abordado e estudado na atualidade, o entendimento das pessoas como capital intelectual tem se mostrado um diferencial e fator que contribui diretamente para desempenho da organização. Cabe ressaltar que é de interesse coletivo levantar discussões sobre os procedimentos adotados pelos órgãos públicos, no intuito de se alcançar maior transparência na administração pública, bem como na busca para que passem a acompanhar as práticas modernas de gestão. Demonstrando assim sua relevância para a administração enquanto ciência que não se preocupa apenas com a construção de teorias, mas vê nestas um meio para alcance de resultados efetivos.

O objetivo traçado consiste em compreender como ocorre o processo de recrutamento e seleção de novos estagiários na DPE-AM e quais seus desdobramentos na rotina de trabalho. O caminho para o alcance deste focou em entender o processo de recrutamento e seleção adotado pela DPE-AM; analisá-lo à luz dos princípios de Gestão de Pessoas moderna; comparar os dois métodos usados pelo órgão, analisando a eficácia; e investigar a influência dos modelos de recrutamento e seleção utilizados na rotina de trabalho do Órgão.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Práticas Atuais em Gestão de Pessoas

Definindo o olhar deste projeto sobre os conceitos que regem a gestão de pessoas, no cenário atual Dutra (2009) discorre que com as mudanças advindas da globalização as organizações vêm sendo pressionadas por mudanças e adequações externas e internas. No que diz respeito às questões externas, as mesmas aparecem bem estruturadas e delimitadas, enquanto as internas ainda vêm sendo deixadas de lado, sendo esta última o foco desta explanação. Com as mudanças profundas nos processos organizacionais que levaram as empresas a procurarem maior flexibilidade, produtividade e otimização, surge então um fenômeno descrito por Dutra (2009, p. 25): “o fato de as empresas serem obrigadas a observar melhor o conjunto de expectativas e necessidades das pessoas fez com que surgisse as pressões internas, ou seja, da própria organização.”

Considerando que a motivação que levou ao surgimento dessa nova perspectiva de gestão de pessoas, entendendo-a como estratégica, veio como resposta à pressão exercida pelo mercado e requisito para sobrevivência, e que a presente pesquisa ocorre no âmbito de uma organização pública e que não possui essa preocupação, pressupõe-se que essa pressão interna ocorre em menor intensidade, atrasando o caminho da organização a esta nova perspectiva.

2.2 Gestão de Pessoas nas Organizações Públicas

Considerando a Defensoria Pública do Estado do Amazonas como uma organização pública, sua gestão é baseada no modelo trazido por Lima (2007, p. 51) “[...] modelo de gestão cujo propósito é contribuir para a qualidade dos serviços e para a geração de ganhos sociais, tendo então como foco ser exímio, sem deixar de ser público”.

No que diz respeito ao processo de recrutamento e seleção dentro do setor público, Oliveira (2016) ressalta que o fato dos procedimentos de captação no setor público serem previstos em lei não impede o seu caráter estratégico e gerencial, tratando-se, portanto, de um conjunto de características diferenciadas de gestão,

que necessita de medidas criativas e inovadoras, para que não fiquem estagnadas e alcance os resultados necessários.

Sendo o foco do estudo no que diz respeito a contratação de estudantes em regime de estágio, não de servidores concursados, a organização acaba, portanto, tendo uma liberdade legal maior para decidir seus métodos de recrutamento e seleção, sendo o intuito aqui avaliar a eficácia dos que a DPE-AM optou adotar.

2.3 Recrutamento e Seleção: Visão Estratégica

O presente trabalho tem o objetivo de compreender o processo de movimentação dos estagiários dentro de DPE-AM e se este está acontecendo de maneira estratégica. Partindo de concepção abordada por Mendes (2015) sobre o planejamento estratégico, onde afirma consistir em um processo contínuo e interligado que visa manter a organização em um conjunto integrado, mantendo-a sempre conectada com seus ambientes e trazendo os objetivos estratégicos para a rotina; entendendo também o processo de movimentação, no que diz respeito a captação, conforme descreve Dutra (2009, p. 68) “captação são todas as ações de uma empresa na busca e seleção de pessoas para trabalhar com a empresa e/ ou negócio, independente de qual for o vínculo contratual”. Sendo equivalente a captação o termo aqui utilizado recrutamento e seleção, a importância que este tema apresenta é notório, conforme aborda Gil (2011), as pessoas são classificadas como um dos mais importantes ativos de uma empresa, por isso, devem ser selecionadas de maneira competente, já que falhas nesse processo podem comprometer o andamento do trabalho posteriormente.

Utilizaremos de base metodologia para a compreensão do modelo de recrutamento e seleção defendido pela gestão de pessoas o conceito de competência dado por Milioni (2002), em que são conjuntos de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) que, quando integrados e utilizados estrategicamente pela pessoa, permite-lhe atingir com sucesso os resultados que dela são esperados pela organização, sobre ótica proposta por Boyatzis (2004) através da Árvore de Competências, onde o que precisa ser feito (conhecimento), como deve ser feito (habilidades) e porque será feito (atitudes), sendo necessário considerar essas três esferas para que se configure um processo de recrutamento e seleção eficaz.

Antes de adentrarmos na captação si, é necessário previamente a compreensão da importância de um conceito chave da gestão de pessoas moderna, a descrição de cargos. De acordo com Chiavenato (2014 p. 189) “descrever o cargo significa relacionar o que o ocupante faz, como ele faz, sob quais condições ele faz e por que ele faz”. Ao saber em que consiste o cargo será estabelecido o CHA que o candidato deve ter, nisso será baseada a tomada de decisão com relação aos métodos que serão empregados no momento de recrutar e selecionar.

Com relação aos métodos de recrutamento, conforme GIL (2011), através de descrição do cargo, o selecionar deve definir o perfil do candidato adequado para melhor preenche-la, e então avaliar a melhor maneira de recrutá-lo. O autor traz que o mesmo pode acontecer através de: cartazes, recomendação, agências, anúncios, porém, é preciso identificar os melhores meios para atingir os candidatos que condizem com os critérios já estabelecidos.

No que diz respeito aos métodos de seleção, Gil (2011) defende que estes só serão eficazes se o selecionador tiver previamente definido seus critérios por meio da descrição de cargos, feito isso o autor descreve os métodos e como utilizá-los. A análise de currículos é muito efetivo para a obtenção de informações, porém não oferecem uma visão completa do candidato; os testes escritos são recomendáveis para preenchimento de cargos que requerem conhecimentos e habilidades técnicas específicas, este método, apesar de resultar em uma pessoa competente, é limitado com relação a outras informações que se precisa obter para o preenchimento do cargo; testes práticos, válidos para avaliação de habilidades, muito importantes para cargos de natureza operacional; testes psicológicos, úteis para identificar aptidões; Entrevista, reconhecida hoje como um dos métodos mais completos, mas que porém tem como limitador a subjetividade presente, requerendo competência técnica do entrevistador para que seja eficaz; dinâmica de grupo, bastante adequada na avaliação das atitudes. Deve-se avaliar, considerando o que requer o cargo, quais os métodos de seleção trarão melhores resultados.

Diante do métodos de captação adotados pela Defensoria Pública do Amazonas, e o entendimento das práticas atuais em gestão de pessoas sobre como esse processo deve ocorrer, buscamos por meio desta pesquisa entender o quanto estes estão alinhados.

2.4 Defensoria Pública do Estado do Amazonas

A Defensoria Pública do Estado do Amazonas foi instaurada e regulamentada através da Lei Orgânica complementar 01/90 de 03.03.90, e conforme previsto no Art. 1º desta:

A Defensoria Pública é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe prestar gratuita assistência jurídica e extrajudicial aos necessitados, compreendendo a orientação, postulação e defesa de sua direitos e interesses em todos os graus de jurisdição. (AMAZONAS, 1990, p. 17)

Considerando a definição acima exposta e a natureza de suas funções, a DPE-AM vem atuando objetivando o alcance de resultados para a qual foi criada. Entre os diversos recursos utilizados para este propósito, o programa de estágio é um deles desde de sua fundação, conforme consta na seção V Art. 29º da Lei complementar 01/90 de 03.03.90 (AMAZONAS, 1990), que institui o estágio no órgão.

Em seus quase 30 anos de atuação o órgão vem se enquadrando em novas legislações e evoluindo em seus procedimentos para melhor atender a população assistida por ele. Com esse objetivo atualmente conta na cidade de Manaus com 280 vagas para estagiários de ensino superior, sendo destas 210 vagas da área jurídica, e 70 vagas para áreas multidisciplinares, com uma demanda maior para cursos de administração, serviço social e psicologia, podendo atender a outros.

2.5 Legislação Brasileira de Programas de Estágio

Os moldes atuais dos programas de estágio foram postulados pela Lei 11.788/2008, onde a mesma divide-se em 6 capítulos que objetivam regulamentar os parâmetros e obrigações legais a serem considerados e seguidos pelas partes envolvidas. Faz-se necessário aqui uma breve explanação desses requisitos legais buscando assim viabilizar a compreensão do assunto abordado nesta pesquisa.

No que diz respeito à relações de estágio o Art. 1º da lei traz o seguinte texto:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (BRASIL, 2008 p. 01)

Partindo dessa definição, o texto de Lei (BRASIL, 2008) dedica seu Art. 7º para expor as obrigações legais referentes às instituições de ensino; no Art. 9º para as partes concedentes; e sendo o estagiário a terceira parte envolvida, as definições da Lei relevantes para o andamento desta pesquisa são o Art. 11, Art. 12, e Art. 13.

Dentro desses parâmetros buscamos a compreensão do programa de estágio oferecido aos estudantes universitários pela Defensoria Pública do Amazonas, visando entender suas influências na rotina do trabalho do órgão.

2.6 Programa de estágio vigente na de DPE-AM

Após a promulgação de Lei 11.788/2008 abordada acima, o programa de estágio de DPE-AM adequou-se às mudanças e hoje é regido pela resolução Resolução Nº 054/2014– CSDPE/AM, sendo esta a principal, e complementada pela Resolução nº004/2017-CSDPE/AM e a Resolução Nº 012/2018-CSDPE/AM.

O Programa de Estágio no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Amazonas diz respeito a modalidade de estágio não obrigatório, e conforme previsto no Art. 2º da Resolução Nº 054/2014– CSDPE/AM objetiva proporcionar:

I – a preparação para o trabalho produtivo, em complementação ao conhecimento teórico adquirido na instituição de ensino; II – o desenvolvimento de habilidades próprias da atividade profissional; III – o aperfeiçoamento técnico-cultural e científico; IV – a contextualização curricular, mediante aplicação de conhecimentos teóricos; V – participação em atividades de cunho social, objetivando o desenvolvimento para a vida cidadã. (SUPERIOR, CONSELHO DPE-AM, 2014, p. 02)

Sobre o regimento do programa de estágio do órgão, abordaremos aqui somente a informação relevante para esta pesquisa, o recrutamento e seleção.

Instituído pelo Art. 4º da resolução principal (SUPERIOR, CONSELHO DPE-AM, 2014), o processo de recrutamento e seleção de novos estagiários do órgão ocorre de duas formas, sendo elas descritas a seguir:

- Processo seletivo: destinado somente aos estagiários do curso de direito, prevê a publicação do edital de inscrição no site da DPE, www.defensoria.am.gov.br, sendo esses divulgados na imprensa oficial e portais de notícias. Nos editais, a exemplo do 004/2019, descreve a realização de prova escrita com 50 questões objetivas, a qual para cada uma é atribuída um ponto, e uma discursiva atribuída 50 pontos. Os candidatos precisam alcançar no mínimo

50% da pontuação em ambas em obter aprovação, sendo nota inferior a esse critério de eliminação. Após aprovados os novos estagiários são encaminhados para a coordenação de estágio da DPE-AM, onde os mesmos são convocados conforme a disponibilidade de vagas e a colocação da aprovação.

- Entrevista e análise curricular: destina-se aos estagiários multidisciplinares, prevê a realização desses procedimentos pelo setor a qual a pertence a vaga melhor atende as necessidades que buscam suprir.

Além do processo seletivo acima exposto, o órgão oferece aos seus estagiários uma bolsa-estágio no valor de R\$ 779,00, e auxílio-transporte de R\$167,20, cumprindo carga horária de 20 horas semanais. Vale ressaltar que no período de janeiro de 2018 até o mês de dezembro de 2019 o órgão realizou 7 processos seletivos, sendo estes o 01, 02, e 03/ 2018, e 01, 02, 03 e 04/2019. Segue abaixo a compilação de dados coletados de outros órgãos atuantes na cidade, para fins comparativos:

Quadro 1 - Programas de Estágio dos Órgãos Públicos em Manaus - AM

	TCE- AM	TJ - AM	MP- AM	DPU - AM
Tipo de PSE	Prova de conhecimento específicos, contendo 04 questões discursivas, válido para todos os cursos a qual o órgão oferece vaga.	Direito: Prova para Seleção Pública. Outros cursos: mediante cadastro no site do TJAM, com a realização de prova online e convocação para entrevista seletiva.	Prova com questões objetivas e discursivas, válido para todos os cursos a qual o órgão oferece vaga	Atividade fim: Destinada ao curso de Direito prevê a Realização de prova para Seleção. Atividade meio: Direito e demais cursos, entrevista e avaliação de currículos.
Meios de divulgação	Site do órgão, imprensa oficial, portais de notícias.	Site do órgão, imprensa oficial, portais de notícias.	Site do órgão, imprensa oficial, portais de notícias	Site do órgão, imprensa oficial, portais de notícias e agente de integração;
Valor da bolsa -estágio	Bolsa mensal no valor de R\$ 1.000,00, e auxílio-transporte de R\$167,20	Bolsa mensal no valor de R\$ 800,00 e auxílio-transporte no valor de R\$ 167,20.	Bolsa-estágio de R\$ 850,00, e auxílio-transporte de R\$7,00 por dia estagiado	Bolsa mensal no valor de R\$ 800,00 + auxílio-transporte de R\$ 8,00 por dia estagiado
Horas semanais	25 horas semanais - 5 horas diárias	20 horas semanais - 4 horas diárias	20 horas semanais - 4 horas diárias	20 horas semanais - 4 horas diárias
Quantidade de editais 2018- 2019	2 Edital Nº 01/2018 e 01/2019	2 Edital Nº 01/2018 e 01/2019	3 Edital Nº 01, 02/2018 e 01/2019	2 Edital Nº 01/2018 e 01/2019

Fonte: Elaboração própria a partir de pesquisa, 2019.

2.7 Conceito de Eficácia paras as Organizações

Para a construção desta pesquisa cabe ainda o entendimento do conceito de eficácia dentro das organizações, lente sobre o qual esta pesquisa será analisada.

Segundo Silva (2008, p. 18) “eficácia é a medida de alcance dos objetivos ou resultados [...] significa fazer as coisas certas, do modo certo, de forma que os resultados sejam tão bons quanto o programado”. O autor aborda ainda que ela se relaciona com a utilização dos recursos organizacionais, de maneira que sejam usados objetivando o melhor desempenho possível; para que isso ocorra empresa precisa ser flexível e adaptável para identificar as oportunidades e necessidades do ambiente e agir sobre ele. (Silva, 2008).

Diante deste conceito, buscamos então entender o quão eficaz a DPE-AM está sendo no que diz respeito aos métodos escolhidos para recrutamento e seleção, e como essa escolha tem exercido influência na eficácia de organização como um todo, no cumprimento do seu objetivo estratégico e alcance de resultados.

3. Metodologia

3.1 Método e Classificação da Pesquisa

Baseado em Prodanov e Freitas (2013), o presente estudo têm em sua base a cientificidade pois busca gerar conhecimento apoiados em procedimentos capazes de dar confiabilidade aos resultados. Assim, a classificação desta pesquisa, de acordo com os autores, ocorre da seguinte maneira:

- Quanto a sua natureza: pesquisa aplicada, pois objetiva gerar conhecimento para aplicações práticas dirigidos a problemas específicos.
- Quanto aos objetivos: pesquisa descritiva, visa descrever os fatos e estabelecer relações sem que o pesquisador interfira nas variáveis.
- Quanto aos procedimentos técnicos: pesquisa de campo, aquela utilizada visando conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual procuramos uma resposta, fazendo primeiro um levantamento bibliográfico posteriormente utilizando as técnicas para coleta de dados.

Com relação a forma que a questão problema será abordada, utilizaremos a tipologia qualitativo-quantitativo, a partir da definição de Dal-Farra e Lopes (2013)

onde afirmam que os estudos quantitativos e qualitativos possuem, separadamente, aplicações limitadas, por esta razão, a construção de estudos com métodos mistos pode proporcionar maior relevância a pesquisa.

Concluimos então que a metodologia exposta representa um meio científico efetivo para chegar ao resultados propostos por essa pesquisa.

3.2 Universo e Amostra

- O universo a ser pesquisado consiste nos 280 estagiários ativos nas unidades da DPE-AM na cidade de Manaus no que se refere ao período do 2º semestre do ano de 2019, e 80 respectivos responsáveis.
- A amostra contou com 10% do universo pesquisado, sendo 28 estagiários e 8 responsáveis.

3.3 Instrumento de Pesquisa

No que diz respeito aos instrumentos de pesquisa foi realizada a aplicação um questionário no período de 14/10/19 a 31/10/19 com perguntas abertas e fechadas, totalizando 12 perguntas distribuídas do seguinte modo:

- Questões fechadas: 8 questões com alternativas fechadas, usadas para avaliar a parte quantitativa da pesquisa. Será empregada a escala Likert, que consiste em uma tabela de classificação composta pelos itens a seguir, 1) muito pouco, 2) pouco, 3) nada (ou neutro, 4) muito e 5) completamente.
- Questões abertas: 4 perguntas abertas, que serão usadas para análise qualitativa da pesquisa pois apresentam uma variabilidade de respostas, fornecendo informações com mais conteúdo.

3.4 Tratamento e Análise de Dados

Para a compreensão e análise dos resultados, as questões fechadas serão expostas a partir do procedimento estatístico da porcentagens, apresentados em gráficos para melhor visualização dos resultados apurados; as questões abertas serão explanadas a partir de tabelas divididas por categorias, onde será exposto o grupo resposta obtida para cada pergunta e a porcentagem de vezes que ela foi

dada por um dos entrevistado. Após esses procedimentos de descrição, será realizado uma discussão dos resultados, para fins de se levantar conclusões.

4. Análise e Discussão do Resultados

O questionário contou com 8 questões fechadas, com perguntas correspondentes às variáveis método; eficácia; rotatividade - adaptação; conhecimento, habilidades e atitudes; compromisso; responsabilidade; satisfação e influência nos resultados, respectivamente. As 4 questões abertas aplicadas contemplaram os itens conhecimentos, habilidades e atitudes para a função - O que o setor deve disponibilizar para a boa realização do trabalho; motivos de desligamento; forma pelo qual o estagiário influência nos resultados; e pontos positivos e negativos do método de recrutamento e seleção. Os entrevistados foram divididos em 4 categorias e os resultados obtidos serão analisados dentro delas buscando assim uma visão ampla das variáveis pesquisadas.

4.1 Análise Quantitativa- Responsáveis

Gráfico 1: Variáveis Referentes ao Processo de Recrutamento e Seleção.

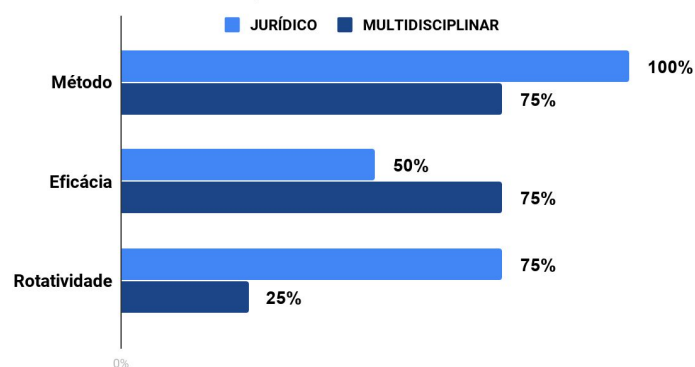
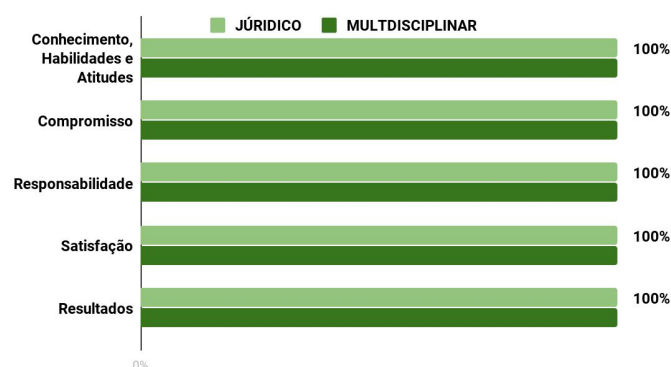


Gráfico 2: Variáveis Referentes aos Estagiários Seleccionados.

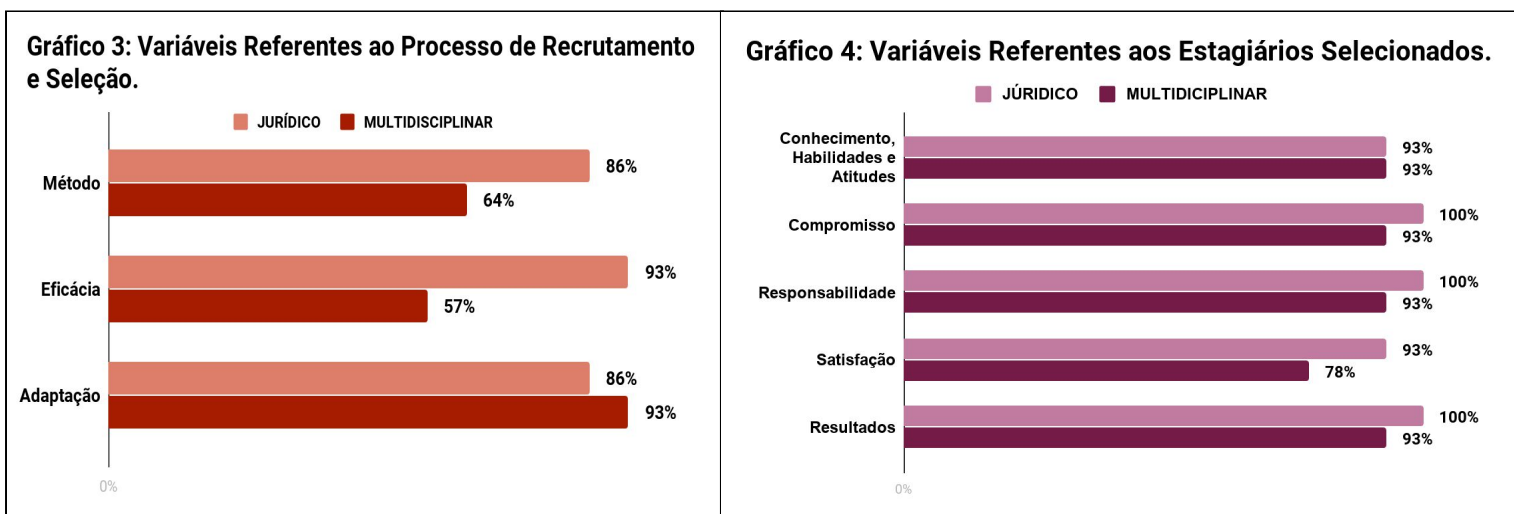


Fonte: Elaboração própria a partir de aplicação do questionário, 2019.

Os dados expostos no gráfico 1 demonstram que o método de recrutamento e seleção por prova ainda é o mais aceito nas organizações públicas, sendo 25% mais aprovado que o método de análise curricular e entrevista. Porém seus próprios colaboradores reconhecem sua eficácia sendo 25% inferior a outros métodos. O fato de a rotatividade dos setores jurídicos terem se mostrado 50% maior que dos multidisciplinares corroboram com o entendimento de que o método de recrutamento e seleção atua sobre a rotina de trabalho e o andamento do setor. As

variáveis explanadas no gráfico 2 demonstram que os responsáveis, tanto jurídicos quanto multidisciplinares relataram 100% aprovação no que diz respeito ao trabalho desempenhado pelos estagiários de seus setores, demonstrando que os atuais estagiários de DPE-AM tem suprido as expectativas de desempenho.

4.2 Análise Quantitativo- Estagiários



Fonte: Elaboração própria a partir de aplicação do questionário, 2019.

As informações exibidas no gráfico 3 evidenciam que estagiários jurídicos aprovam o seu método 22% a mais que os estagiários multidisciplinares aprovam o seu. Quanto a variável eficácia, os estagiários jurídicos consideram seu método 36% mais eficaz do que multidisciplinares consideram o seu, isso demonstra possíveis falhas na execução do método multidisciplinar; A variável adaptação mostra que os estagiários multidisciplinares estão 7% mais adaptados a seus setores que os jurídicos, isso evidencia que este método tem selecionado estagiários com perfis mais condizentes com a função.

O gráfico 4 destaca que nas variáveis que discorrem sobre o desempenho dos estagiários dentro do setor as respostas entre as categorias apresentam poucas variações. 93% de ambas as categorias afirmam ter os conhecimento, habilidades e atitudes necessários; já no item compromisso, responsabilidade e resultados os estagiários jurídicos demonstraram um índice de 7% mais respostas positivas que os multidisciplinares; sendo o item satisfação o que apresenta maior distanciamento na resposta, estando os jurídicos 15% mais satisfeitos.

4.3 Análise Quantitativa- Responsáveis

TABELA 1: Conhecimentos, Habilidades e Atitudes Necessários - Responsáveis

JURÍDICOS	
Conhecimentos, Habilidades e Atitudes	Porcentagem
Comunicação;	50%
Responsabilidade;	25%
Proatividade;	25%
Empenho;	25%
Conhecimento técnicos em Direito	25%
MULTIDISCIPLINARES	
Conhecimentos, Habilidades e Atitudes	Porcentagem
Comprometimento;	75%
Proatividade;	25%
Organização;	25%
Prioridade para fatores comportamentais;	25%

Fonte: Elaboração própria a partir de aplicação do questionário, 2019.

No questionamento sobre quais os conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para a boa execução da função nos 5 item elencados pelos responsáveis jurídicos 4 dizem respeito a características comportamentais, sendo a variável comunicação citado em 50% das respostas, e as demais, incluindo o item conhecimento técnico em direito citadas em 25% das respostas. O atual método de recrutamento e seleção da DPE-AM contempla apenas a variável conhecimento técnico, deixando de fora 80% dos fatores que os responsáveis dos setores consideram importante para o desempenho de um bom trabalho, evidenciando uma eminente deficiência no método. Na resposta dos responsáveis multidisciplinares foram citadas 4 variáveis como necessárias, todos de caráter comportamental, tendo o item comprometimento citado 75% das vezes, e os demais 25%; sendo o método de análise curricular e entrevista mais propício para a avaliação dessas variáveis, e quando realizados corretamente se mostra mais efetivo.

TABELA 2: Motivos que levam ao desligamento - Responsáveis

JURÍDICOS	
Motivos	Porcentagem
A distância entre a residência do estagiário e o local de trabalho	25%
Valor baixo de Bolsa	25%
O desejo de obter variadas experiências;	25%
Desleixo Profissional	25%
MULTIDISCIPLINARES	
Motivos	Porcentagem
Falta de compromisso;	50%
Falta de atitude;	25%
Adaptação;	25%
Má relação interpessoal;	25%

Fonte: Elaboração própria a partir de aplicação do questionário, 2019.

Aos serem questionados sobre os possíveis motivos que levam os estagiários a pedir desligamento quatro itens foram elencados pelos responsáveis jurídicos, sendo destes 3 questões inerentes à própria defensoria, demonstrando um déficit no que diz respeito às medidas que a DPE-AM tem tomado para manter seu capital intelectual, pois, conforme exposto no quadro descrito no item 2.3 deste trabalho em comparação a outros órgãos públicos a defensoria se mostra menos atrativa, sendo esta uma evidente problemática no que tange o recrutamento. pois poucos são os que têm interesse em estagiar no órgão, demonstrada pela realização de 7 processos seletivos no período de janeiro de 2018 até dezembro de 2019. Quanto aos responsáveis dos setores multidisciplinares os mesmo levantaram 4 aspectos relacionados ao comportamento do estagiário frente ao setor e o trabalho que devem desempenhar, enfatizando mais uma vez a importância dessas características no momento de seleção, obtendo assim uma menor rotatividade.

TABELA 3: Influências nos Resultados - Responsáveis

JURÍDICOS	
Influências nos Resultados	Porcentagem

Influência de maneira decisiva;	75%
Influência para o controle de demanda	50%
São a base de DPE;	25%

MULTIDISCIPLINARES

Influências nos Resultados	Porcentagem
Eles integram o início de cadeia de produção;	50%
Aumentam o número de demandas atendidas;	50%
Contribuem positivamente com o trabalho;	25%

Fonte: Elaboração própria a partir de aplicação do questionário, 2019.

Em suas respostas referente a forma como o trabalho dos estagiários influenciam no desempenho da organização os responsáveis dos setores jurídicos elencaram 3 itens, sendo 75% deles consideram essa atuação decisiva no desempenho; os responsáveis multidisciplinares também estabeleceram 3 itens que enfatizam essa influência. As duas categorias de entrevistados destacam o trabalho do estagiários essenciais para o controlar a demanda de atendimento requerida pela DPE-AM, realçando a importância deles como grande ativo operacional do órgão. Frente a esse resultado é notável a relevância dos estagiários para a rotina de trabalho da organização, assim fica evidente que o método de recrutamento e seleção escolhidos pode interferir nos resultados finais, e que aplicar conhecimentos buscando a sua melhoria teria impacto positivo para a organização.

TABELA 4: Pontos Positivos/ Negativos - Responsáveis

JURÍDICOS	
Pontos Positivos	Porcentagem
A imparcialidade de prova	50%
Avaliação feita através dos conhecimentos técnicos em direito	75%
Pontos Negativos	Porcentagem
A dificuldade das questões	25%
Não há uma formação Humanística	25%
Ausência de entrevista para complementar	50%
Não selecionar com base na afinidade de matéria em direito	25%

MULTIDISCIPLINARES

Pontos Positivos	Porcentagem
Resulta em bons estagiários;	25%
O setor tem autonomia para realizar o processo;	50%
Pontos Negativos	Porcentagem
Abre margem para contratar baseado na indicação;	75%

Fonte: Elaboração própria a partir de aplicação do questionário, 2019.

No que se refere a avaliação do método, os responsáveis jurídicos abordaram como aspectos positivos os 2 pontos em que processo seletivo público estão ancorados: imparcialidade, e avaliação técnica. Já como pontos negativos 4 itens foram destacados, o que demonstra deficiências em vários aspectos, sendo 50% das respostas ausência de entrevista, não como único método, mas como ferramenta para complementar. Os responsáveis multidisciplinares elencam como ponto positivo do seu método a autonomia para realizá-lo, tendo diversas vantagens inerentes isso. Como negativo aparece um único item, o grande vilão dos processos seletivos baseados em análise curricular e entrevista dentro de organizações públicas, contratação baseada unicamente em indicação; esse item foi mencionado em 75% das respostas e colocam sobre esse método uma forte imagem negativa.

4.4 Questões Abertas Estagiários

TABELA 5: O Que o Setor Deve Disponibilizar - Estagiários

JURÍDICOS	
O Que o Setor Deve Disponibilizar	Porcentagem
Organização;	14%
Bom clima organizacional;	28%
Bons recursos operacionais;	36%
Liderança;	7%
Ambiente propício à aprendizagem	14%
Boa relação interpessoal	28%

MULTIDISCIPLINARES

O Que o Setor Deve Disponibilizar	Porcentagem
Organização;	21%
Bom clima organizacional;	36%
Bons recursos operacionais;	36%
Divisão Hierárquica adequada;	7%
Ambiente propício à aprendizagem	21%
Boa relação interpessoal	28%

Fonte: Elaboração própria a partir de aplicação do questionário, 2019.

Ao serem questionados sobre o que consideram necessário ser oferecido pelo setor para a realização de um bom trabalho, tanto os estagiários jurídicos quanto os multidisciplinares elegeram 6 aspectos, em ambos os itens mais citados são: bons recursos operacionais, bom clima organizacional e boa relação interpessoal. Isso evidencia que apesar da natureza diferente do trabalho as necessidades no que diz respeito à rotina organizacional são similares, sendo elas em suma os recursos disponibilizados pela organização, e características comportamentais dos integrantes do setor, estes não só estagiários, mas também os servidores. Este item abre margem para amplo debate sobre o modelo de recrutamento e seleção dos órgãos públicos e a cultura organizacional cultivada.

TABELA 6: Motivos que levam ao desligamento - Responsáveis

JURÍDICOS	
Motivos	Porcentagem
Uma oportunidade melhor de remuneração e benefícios	36%
Cobranças pesadas, conflitos - Estresse	21%
Desvio de Função;	14%
Assédio Moral;	36%
MULTIDISCIPLINARES	
Motivos	Porcentagem
Uma oportunidade melhor de remuneração e benefícios	21%
Excesso de trabalho, pressão e cansaço mental - Estresse	28%

Não adaptação;	21%
Desvio de Função;	21%
Assédio Moral	28%

Fonte: Elaboração própria a partir de aplicação do questionário, 2019.

Sobre os motivos que os levariam ao desligamento, os estagiários jurídicos pontuam 4 itens, sendo os 2 principais, melhor oportunidade de remuneração e benefícios, e assédio moral, ambos citados em 36% das respostas. O que nos reporta mais uma vez em ao fato de a DPE-AM ser a menos atrativa e como isso na prática tem interferido de decisão dos estagiários. Com relação aos estagiários multidisciplinares, 5 aspectos foram destacados, sendo os dois mais recorrentes com 28% de respostas o estresse, e o assédio moral. O item assédio moral citados nas 2 categorias revela que a relação com os superiores e responsáveis, relação está regulamentada pela lei do estágio, exercem grande influência na percepção das relações de trabalho por parte dos estagiários; o fato do item estresse ter sido citado apenas pela categoria multidisciplinar e com grande incidência leva-nos a inferir que a natureza do trabalho por eles realizados é mais estressora.

TABELA 7: Influências nos Resultados - Responsáveis

JURÍDICOS	
Influências nos Resultados	Porcentagem
Ajudando solucionar a demanda dos assistidos;	71%
É a porta de entrada e auxilia o núcleo a manter o ritmo	14%
Fazem a maior parte trabalho operacional	36%
MULTIDISCIPLINARES	
Influências nos Resultados	Porcentagem
Influência na cadeia de produção;	57%
Realizando tarefas cruciais, consideradas de servidores;	21%
São responsáveis por materiais de trabalho	7%

Fonte: Elaboração própria a partir de aplicação do questionário, 2019.

No questionamento sobre a como influenciam nos resultados de organização, cada categoria citou 3 pontos, sendo pelos estagiários jurídicos o mais citado ajudar a solucionar a demanda dos assistidos, e pelos estagiários multidisciplinares a influência na cadeia de produção. Sendo esses o trabalho operacional mais realizado pelos estagiários, e por estes meios exercem influência nos resultados finais de organização, como também foi identificado na fala dos responsáveis.

TABELA 8: Pontos Positivos/ Negativos - Responsáveis

JURÍDICOS	
Pontos Positivos	Porcentagem
A imparcialidade de prova	57%
Avaliação feita através dos conhecimentos técnicos em direito	36%
Agilidade na convocação	21%
Pontos Negativos	Porcentagem
Pouco treinamento	7%
Avalia apenas o conhecimento técnico	7%
Desorganização dos atos internos	21%
Não ver pontos negativos	29%
MULTIDISCIPLINARES	
Pontos Positivos	Porcentagem
Ausência de muitas etapas	36%
Realização de entrevistas	21%
Pontos Negativos	Porcentagem
Contratação baseado em indicações;	21%
Nenhum treinamento;	7%
Não ver pontos negativos	36%

Fonte: Elaboração própria a partir de aplicação do questionário, 2019.

Na avaliação de seus métodos de seleção os estagiários jurídicos elencaram, 3 pontos positivos, deles os 2 itens mais citados foram os mesmos elencados pelos responsáveis, sendo aqui o maior número de respostas dado a imparcialidade da prova; dos 4 aspectos negativos citados o mais recorrente refere-se ao item não

vejo ponto negativo. Na resposta dos estagiários multidisciplinares dos 2 pontos foram citados, o mais frequente foi o de ausência de muitas etapas, que leva a agilidade no processo; como negativo a contratação por indicação aparece como bastante respondida, demonstrando ainda ser uma realidade dentro de DPE-AM, porém a maior porcentagem de entrevistados não ver pontos negativos.

5. Considerações Finais

Mediante estes dados constatou-se que os estagiários jurídicos de maneira geral tiveram mais respostas positivas que os multidisciplinares nas variáveis quantitativas, isso pode está relacionado com a natureza de trabalho diferenciada, tendo os multidisciplinares o estresse mais inerente a suas atividade, conforme foi demonstrado na análise das questões aberta

Pode-se concluir então que os entrevistado consideram o método de análise curricular e entrevista, apesar de ser o melhor na captação de profissionais, não “funciona” pois a contratação por indicação se mostra como o grande vilão dos processos de recrutamento e seleção de órgãos públicos, isso leva a uma preferência das pessoas por métodos imparciais, como a prova, pois esse se mostra a maneira mais “justa” de entrar na organização. A manutenção deste pensamento sobre os órgãos públicos, decorrente da enraizada cultura organizacional gera grandes ônus a organização levando-a a ficar presa em um método notoriamente incompleto que o impossibilita de avançar e adotar as práticas modernas de gestão de pessoas, meio pelo qual poderia potencializar seus resultados.

No mais, a influência dos métodos de recrutamento e seleção adotados na rotina do órgão foi evidenciado através das variáveis levantadas nas questões fechadas, onde foi identificado índices de rotatividade, adaptação e satisfação divergentes entre as categorias; destaca-se ainda que a 97,3 % dos entrevistados responderam que os estagiários exercerem influência sobre os resultados finais na organização, e descreveram como isso ocorre nas questões abertas. Dada a eminente deficiência encontrada nos dois métodos, a relevante influência deste nas variáveis que perpassam os estagiários e afetam a rotina de DPE-AM, e a evidente importância do trabalho dos estagiários para a organização, cabe-nos propor uma alternativa frente a esse problema.

6. Recomendações

Uma alternativa de método diferenciado tem sido usada pela Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais, regulamentado na Resolução de estágio do órgão 006/2011, a exemplo do Edital 001/2019 o recrutamento e seleção de seus estagiários baseada em análise do histórico acadêmico e entrevistas. A seleção se dá seguinte forma: A análise do histórico acadêmico é de caráter eliminatório e classificatório, consiste na classificação dos candidatos que obtém um coeficiente de rendimento igual ou superior a 60, somente esses podem participar das entrevistas; A entrevista, que vale 100 (cem) pontos e tem caráter classificatório, consiste em perguntas orais sobre análise de adequação às atividades a serem exercidas no estágio. O resultado se dá pelo somatório das duas modalidades.

A DPE-MG trás um eficaz, inovador e completo modelo de recrutamento e seleção para estagiários em órgãos públicos. Sua eficácia fica evidente pelo fato do mesmo ter sido implantado no ano de 2011 e sendo utilizada desde então; Inovador pois deixou de lado o tradicional método de seleção por prova, que como foi exposto se mostra deficitário no atendimento das demandas necessárias; e completo pois a metodologia proposta viabiliza a avaliação dos conhecimento técnicos através de análise do histórico acadêmico, mantendo a imparcialidade tão prezada e necessária aos órgãos públicos; bem como as características comportamentais por meio das entrevistas, dando igual peso de importância as duas variáveis, entendendo-as como complementares para a formação de um estagiário adequado.

Além do método realizado pela DPE-MG recomenda-se ainda que um outro procedimento complementar seja executado no momento de entrevista, a solicitação que o candidato redija uma redação sobre um tema a qual requer seu posicionamento. Essa medida é importante para dá mais confiabilidade às informações obtidas por meio de análise do histórico acadêmico e a entrevista.

Diante disso, a implementação deste novo modelo de recrutamento e seleção de estagiários é recomendado a Defensoria Pública do Estado do Amazonas como meio de sanar as lacunas deixadas em sua rotina de trabalho pelo processo atualmente usado, e através disso potencializar ainda mais os resultados que podem ser obtidos por meio do capital humano formado por seus estagiários.

6. Referências

AMAZONAS. Lei Orgânica Complementar n. 01/90, de 30 de março de 1990. **Defensoria Pública do Estado do Amazonas**, Manaus, AM, março 1990.

BELO HORIZONTE (MG). Edital de inscrição n° 001/2019. **Processo Seletivo De Estágio DPE - MG**. Belo Horizonte, 26 de setembro, 2019.

BOYATZIS, Richard E. **Self-Directed Learning. Executive Excellence**. Feb 2004. Vol. 21. No. 2. pp. 11 e 12.

BRASIL. Lei n 11.788, de 25 de set. de 2008. **Estágio de estudantes**, Brasília, DF, set. de 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP : Manole, 2014.

DAL-FARRA, Rossano André Paulo, Tadeu Campos. **Métodos mistos de pesquisas em educação: Pressupostos teóricos**. Nuances: Estudo sobre educação, Presidente Prudente - SP, v. 24, n. 3, pg. 67-80, set. / dez. 2013.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas/** Joel Souza Dutra-1. ed. - 7. reimpr.- São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio Carlo. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais/** Antonio Carlos Gil. - 1. ed.-11. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2011.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS. **Censo de Educação Superior**, Disponível em <http://inep.gov.br/censo-da-educacao-superior>>. Acesso em: 21 de abril 2019.

LIMA, Paulo Daniel Barreto. **A excelência em gestão pública: a trajetória e a estratégia do GESPÚBLICA**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 01/2018. **Processo Seletivo De Estágio DPE-AM** Manaus, 24 de janeiro, 2018.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 02/2018. **Processo Seletivo De Estágio DPE-AM**. Manaus, 02 de maio, 2018.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 03/2018. **Processo Seletivo De Estágio DPE-AM**. Manaus, 03 de setembro, 2018.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 01/2019. **Processo Seletivo De Estágio DPE-AM**. Manaus, 30 de janeiro, 2019.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 02/2019. **Processo Seletivo De Estágio DPE-AM**. Manaus, 03 de maio, 2019.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 03/2019. **Processo Seletivo De Estágio DPE-AM**. Manaus, 05 de agosto, 2019.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 04/2019. **Processo Seletivo De Estágio DPE-AM**. Manaus, 02 de outubro, 2019.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 01/2018. **Processo Seletivo De Estágio DPU-AM**. Manaus, 30 de janeiro, 2018.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 02/2018. **Processo Seletivo De Estágio DPU-AM**. Manaus, 22 de outubro, 2018.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 01/2019. **Processo Seletivo De Estágio DPU-AM**. Manaus, 14 de junho, 2019.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 01/2018. **Processo Seletivo De Estágio MP-AM**. Manaus, 24 de julho, 2019.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 01/2019. **Processo Seletivo De Estágio MP-AM**. Manaus, 15 de outubro, 2019..

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 01/2018. **Processo Seletivo De Estágio TCE-AM**. Manaus, 07 de novembro, 2018.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 01/2019. **Processo Seletivo De Estágio TCE-AM**. Manaus, 15 de outubro, 2019.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 01/2018. **Processo Seletivo De Estágio TJ -AM**. Manaus, 11 de janeiro, 2018.

MANAUS, AM. Edital de inscrição n° 01/2019. **Processo Seletivo De Estágio TJ -AM**. Manaus, 17 de janeiro, 2019.

MILIONI, B. **Dicionário de termos e expressões da gestão de recursos humanos**. São Paulo: Central de Negócios em RH, 2002.

MENDES, Glauco Henrique de Sousa. **Administração estratégica** / Glauco Henrique de Sousa Mendes. – Florianópolis : Departamento de Ciências da Administração / UFSC, 2015. 72 p. ISBN: 978-85-7988-256-2

OLIVEIRA, José Arimatés de. **Gestão de pessoas no setor público** / José Arimatés de Oliveira, Maria da Penha Machado de Medeiros. – 2. ed. reimp. – Florianópolis : Departamento de Ciências de Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2016.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SUPERIOR, Conselho DPE-AM. Resolução N° 054 de 23 de maio de 2014. **Regulamento do Programa de Estágio de Defensoria Pública do Estado do Amazonas**, Manaus, AM, maio de 2014.

SUPERIOR, Conselho DPE-MG. Resolução N° 06 de 11 de fevereiro de 2011. **Regulamento do Programa de Estágio de Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, MG, fevereiro de 2011.

Anexos

Anexo 1, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O Sr (a) foi selecionado e está sendo convidado (a) para participar da pesquisa do Curso de Graduação em Administração intitulada O Processo de Recrutamento e Seleção do Programa de Estágio de DPE-AM e Seus Desdobramentos na Rotina de Trabalho que tem por objetivo geral compreender como ocorre o processo de recrutamento e seleção de novos estagiários na Defensoria Pública do Amazonas e quais seus desdobramentos na rotina de trabalho

Este trabalho tem caráter estritamente acadêmico, portanto os dados serão tratados de forma confidencial e anônima e os dados coletados serão utilizados nesta pesquisa e os resultados apresentados na defesa do Trabalho de Conclusão do Curso e/ou eventos e revistas científicas.

Sua participação é voluntária, assim sendo, a qualquer momento você poderá recusar-se a responder qualquer pergunta ou desistir de participar e retirar seu consentimento.

Vossa senhoria não terá nenhum custo ou quaisquer compensações financeiras, não haverá risco algum e o benefício de sua participação consistirá na ampliação dos conhecimentos para a ciência da Administração.

Ressaltamos que qualquer dúvida contatar-nos pelo e-mail: ecsc.adm16@uea.edu.br.

Desde já agradecemos sua participação.

Discente:

Professora Orientadora do Curso de Administração da Universidade do Estado do Amazonas - UEA Dra. Maryângela Aguiar Bittencourt

Você concorda em participar?

Anexos 2, Questionário de avaliação do método de recrutamento e seleção de estagiários e suas influências na rotina de trabalho na DPE-AM

QUESTIONÁRIO: Responsáveis Setor: Multidisciplinar () Jurídico ()

- 1) O quanto você considera que o método de recrutamento e seleção atual atende as necessidades do seu setor?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 2) Com relação ao tempo de reposição de estagiários, o quanto você o julga eficiente?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 3) Qual o grau de rotatividade dos estagiários do seu setor?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 4) Na sua opinião, o quanto você observa que os estagiários selecionados apresentam os conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para a execução das atividades a eles incumbidas?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 5) Ao seu ver, o quão os estagiários estão comprometidos com o trabalho que devem desempenhar?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 6) No seu entender, qual o nível de responsabilidade das tarefas executadas pelos estagiários?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 7) Qual seu nível de satisfação atual com os estagiários de seu setor?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 8) O quanto você considera que o trabalho realizado pelos estagiários influenciam nos resultado finais de organização?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 9) Quais os conhecimentos, habilidades e atitudes você considera necessários para que o estagiário para possa colaborar com o bom andamento do seu setor?

- 10) No seu entender, quais são os motivos mais recorrentes que o leva a pedir o desligamento de um estagiário?

- 11)Ao seu ver, de que maneira o trabalho realizado pelos estagiários influenciam no desempenho da organização ?

- 12)Em sua opinião, quais são os pontos positivos e os pontos negativos no método utilizado para recrutar e selecionar os estagiários do seu setor?

QUESTIONÁRIO: Estagiários Setor: Multidisciplinar () Jurídico ()

- 1) O quanto você considera que o método pelo qual você foi selecionado estava condizente com as necessidades do seu setor?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 2) Com relação ao início do seu processo de seleção até o início de suas atividades como estagiário, o quanto você considera esse processo eficiente?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 3) Qual seu grau de adaptação ao setor que você se encontra?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 4) Na sua opinião, o quanto você acredita que apresenta os conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para a execução das atividades lhe incumbidas?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 5) Ao seu ver, o quanto você está comprometido com o trabalho que deve desempenhar?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

- 6) No seu entender, qual o nível de responsabilidade das tarefas por você executadas?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

7) Qual seu nível de satisfação com o setor a qual se encontra ?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

8) O quanto considera que o trabalho que você realiza influencia nos resultados finais de organização?

Muito Pouco	Pouco	Nada	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

9) O que você considera importante que um setor tenha para possibilitar que você realize um bom trabalho?

10) No seu entender, quais motivos o levaria a pedir desligamento?

11) Ao seu ver, de que maneira o trabalho que você realiza influencia no desempenho da organização ?

12) Em sua opinião, quais são os pontos positivos e os pontos negativos no método pelo qual você foi selecionado?



UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS

ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TERMO DE APROVAÇÃO

Elen Cristina dos Santos Costa

O Processo de Recrutamento e Seleção de Estágio da Defensoria Pública do Estado do Amazonas e Seus Desdobramentos da Rotina de Trabalho

Artigo **aprovado** como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Graduação em Administração, Escola Superior de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Amazonas, pela seguinte banca examinadora:

Presidente Doutora **Maryângela Aguiar Bittencourt**

Membro Doutora **Márcia Ribeiro Maduro**

Membro Doutora **Lúcia Marina Puga Ferreira**

Manaus, 10 de dezembro de 2019.