SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL: INTEGRAÇÃO DOS ESTAGIÁRIOS DA SECRETARIA DE GESTÃO DE INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO DO SENADO FEDERAL

Allan Pereira Ribeiro Bertoldo, Robson Lopes de Almeida (Orientador), e-mail: aprbertoldo@gmail.com

Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos / Gama - DF

Resumo: O objetivo geral é verificar o processo de socialização organizacional dos estagiários da Secretaria de Gestão de Informação e Documentação do Senado Federal. Destacam-se Chiavenato (2014), McShane e Von-Glinow (2014) e Brasil (2018). As principais etapas foram a revisão da literatura, o desenvolvimento e aplicação do questionário e análise dos resultados, com 49 estagiários. Desenvolveu-se de março até novembro de 2019. Destaca-se como resultado a falta de um processo definido, além de verificar que diante das práticas de processo seletivo, equipe de treinamento e em partes a supervisão, resulta em estresse, ansiedade, motivação, felicidade e vontade de tentar carreira no órgão.

Palavras-Chave:

Estagiários, Administração, Recursos Humanos.

1. Introdução

O seguinte estudo verifica a temática socialização organizacional por meio da descrição do processo de integração dos estagiários da Secretaria de Gestão de Informação e Documentação (SGIDoc) do Senado Federal.

Em um levantamento teórico do assunto proposto, apresenta-se a visão de McShane e Von-Glinow (2014) onde enfatizam o papel da socialização organizacional no desenvolvimento das equipes de trabalho e na contínua melhoria do clima e cultura organizacional. Igualmente, verificou-se o trabalho de Chiavenato (2014), ressaltando a

relação direta da socialização organizacional nas diversas fases do colaborador dentro da organização e seu desenvolvimento em relação as questões comportamentais.

Deste modo, o objetivo geral do presente artigo é verificar o processo de socialização organizacional dos estagiários da SGIDoc do Senado Federal e seus impactos. Portanto, desmembra-se como objetivos específicos descrever as características do processo de socialização organizacional, relatar as práticas de socialização organizacional implantadas no Senado Federal para os estagiários da SGIDoc, assim como, identificar os seus impactos.

A relevância deste estudo ocorre devido à importância social e a crescente participação dos jovens no mercado de trabalho. Pretende-se incentivar as diversas organizações, com maior destaque aquelas que apresentam programas de estágio, a investir em programas de integração. Principalmente aos órgãos da administração pública, pois considerando-se a revisão de literatura realizada, esta pode ser uma das primeiras pesquisas acadêmicas sobre socialização organizacional, aplicada na esfera federal da administração pública. Além do exposto a pesquisa também beneficiará a SGIDoc do Senado Federal que poderá, com os resultados, verificar impactos do processo de socialização organizacional dos estagiários, identificando possíveis atualizações.

A problemática dessa pesquisa surge quando se questiona como ocorre o processo de socialização organizacional no Senado Federal para os estagiários da SGIDoc e quais são seus impactos.

2. Referencial Teórico

Esta seção abordará os seguintes temas: apresentação do Senado Federal, Secretaria de Gestão de Informação e Documentação (SGIDoc), os métodos e as fases do processo de socialização.

2.1. Senado Federal

O Senado Federal representa parte do poder legislativo brasileiro, tendo em vista que o Congresso Nacional é bicameral, ou seja, possui duas casas, sendo elas a Câmara dos Deputados e o Senado Federal, dessa forma, “atualmente o Senado Federal é composto por 81 Senadores, enviados dos 26 estados e pelo Distrito Federal [...]” (BRASIL, 2019). Portanto, representam a 56ª legislatura, que pode se renovar por mais quatro anos, se eleitos. Localiza-se na Praça do Três Poderes, em Brasília-DF, no

Palácio do Congresso Nacional, representado pelo lado direito Figura 1, onde a borda maior da cúpula está guiada para baixo.

Figura 1 - Palácio do Congresso Nacional. Fonte: O Autor (2019).

Sua função, é propor leis, normas ou alterações na atual Constituição, porém, também avalia projetos e propostas já votadas na Câmara dos Deputados.

2.1.1. Secretaria de Gestão de Informação e Documentação do Senado Federal

A Secretaria de Gestão de Informação e Documentação (SGIDoc), está localizada no Setor de Administração Federal Norte de Brasília – DF, no Anexo II do Senado Federal, na Gráfica do Senado. As atribuições da SGIDoc são variadas e voltadas para a área de arquivologia, biblioteconomia e museologia, em sua maioria, objetivando, resumidamente planejar, coordenar, implantar e supervisionar as políticas de Gestão da Informação e Documentação no Senado Federal e a difusão da informação.

As equipes são formadas por servidores, comissionados, terceirizados e estagiários. A estrutura da SGIDoc é composta pela Coordenação de Arquivo, Coordenação de Biblioteca, Coordenação de Museu, Escritório Setorial de Gestão da SGIDoc, Gabinete Administrativo da SGIDoc, Serviço de Apoio Administrativo, Serviço de Informação ao Cidadão e o Serviço de Tradução e Interpretação.

2.2. Socialização Organizacional

A socialização organizacional pode ser considerada como um dos momentos mais influentes nos resultados dos candidatos aprovados, pois os colaboradores

socializados de forma eficaz costumam trabalhar melhor, ter mais satisfação e permanecer mais tempo na organização (MCSHANE; VON-GLINOW, 2014).

Para Maccali et al. (2014) a socialização é o processo onde o indivíduo desempenha vários papéis sociais para sua participação social. Portanto, tendo em vista a seleção de um candidato, torna-se necessário sua imersão a cultura daquela organização, para acontecer a ligação direta da socialização organizacional com a cultura organizacional, já que segue preceitoscaracterísticos da organização. A cultura organizacional são os hábitos e crenças regidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhados na organização (CHIAVEANTO, 2014).

Rabello, Macke e Zanella (2019) sobre o mesmo olhar conceitual apresentado anteriormente, dizem que a socialização organizacional é entendida como o processo de aprendizagem do novo colaborador na organização. A socialização organizacional é um processo onde os funcionários aprendem os valores, comportamentos e conhecimento social para ocupar funções na empresa, ou seja, integra os colaboradores por meio de ensinamentos técnicos e sociais, além de doutrinas culturais que serão regidas pela cultura organizacional que a mesma detém (MCSHANE, VON-GLINOW, 2014).

A relação do colaborador com a organização é um processo contínuo, Figura 2, onde cada parte busca adaptar e influenciar a outra de acordo com as suas conveniências e propósitos (CHIAVENATO, 2016). Eles recebem sinais do que é aceitável ou não diante do que dizem e fazem de quem está à frente da organização (DESSLER, 2014).

Figura 2 - Adaptação (pessoas e organizações). Fonte: Adaptado de Chiavenato (2016, p. 9).

Percebe-se que a forma de agir do novo colaborador está diretamente ligada as regras que lhe foram apresentadas durante o processo de socialização, porém, a sua supervisão também influenciará constantemente nesse processo. Logo, alguns momentos são mais propícios, é recomendado durante o processo que repasse diversas informações que ajude na ambientação, deve-se apresentar missão, visão e valores, informar sobre questões salariais e benefícios, recomenda-se apresentar de forma geral a empresa e de forma mais específica o setor e equipe de trabalho (COSTA; RIZZARO, 2019).

A socialização organizacional tem seu início antes mesmo do indivíduo compor o quadro de funcionários da organização, como nos momentos que se cria expectativa em relação a possível contratação e a entrega de documentação, por exemplo, e no período anterior ao início de trabalho onde se imagina o funcionamento daquela organização, porém com maior intensidade nos primeiros dias do colaborador na organização, além disso, o conceito é mais comum para o estudo inicial da carreira (MCSHANE; VON-GLINOW, 2014; DIAS, 2014).

2.2.1. Métodos de socialização organizacional

Os métodos de socialização organizacional, Figura 3, são variados e se alteram de acordo com o perfil cultural de cada organização, sendo eles: processo seletivo, conteúdo do cargo, supervisor como tutor, equipe de trabalho e programa de integração (CHIAVENATO, 2014; DIAS, 2014; CHIAVENATO, 2016).

Figura 3 - Métodos de socialização. Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014, p. 164).

a) Processo seletivo: o entrevistado pode conhecer o provável ambiente de trabalho, pessoas, ambiente, cultura e outros. Antes da aprovação no processo seletivo, o candidato obtém informações e tira suas conclusões sobre o funcionamento da empresa e comportamento dos funcionários, a empresa mostra algumas informações sobre a sua cultura (DIAS, 2014; CHIAVENATO, 2014);
b) Conteúdo do cargo: retrata sobre como o novo colaborador realizará as tarefas na organização, visando excelência e ligando recompensas e desafios. O novo colaborador recebe tarefas desafiadoras, mas que resultam em sucesso no início de sua atividade na empresa, somente depois o nível das tarefas cresce, tornando-se mais complicadas e desafiadoras (CHIAVENATO, 2016; DIAS, 2014);
c) O papel do supervisor: responsável por cuidar dos novos colaboradores, como um tutor, acompanhando e orientando nessa fase inicial. Fornecem informações técnicas, opiniões de desempenho e as responsabilidades profissionais, atribuem

aos recém-chegados as primeiras tarefas, protegendo-os do excesso de trabalho, criando laços sociais com a equipe de trabalho (CHIAVENATO, 2014; MCSHANE, VON-GLINOW, 2014). Faz parte das imagens da empresa, as ações positivas são inspiração, o inverso também ocorre (DIAS, 2014);

d) Equipe de trabalho: influenciam grande importância no processo, afinal a equipe de trabalho auxilia grandiosamente na socialização pois são acessíveis e podem auxiliar quando surgem problemas, além disso, são como modelos de comportamento (MCSHANE; VON-GLINOW, 2014). Influenciam as crenças e atitudes dos colaboradores e a organização, o comportamento, pois ajudam na absorção da cultura da organizacional (CHIAVENATO, 2014; DIAS, 2014);

e) Programas de integração: o objetivo do processo de integração é a busca do desenvolvimento entre o funcionário e a organização (SOUZA; JANESCH, 2019). São programas formais e intensivos de treinamento, os colaboradores são apresentados a organização, cultura organizacional, estrutura, produtos e serviços, identidade e objetivos organizacionais, buscando absorção dos valores, normas e padrões de comportamento da organização (CHIAVENATO, 2014; DIAS, 2014).

2.2.2. Fases da socialização organizacional

A socialização organizacional pode ser dividida em três fases, Figura 4 (MCSHANE; VON-GLINOW, 2014; DIAS, 2014).

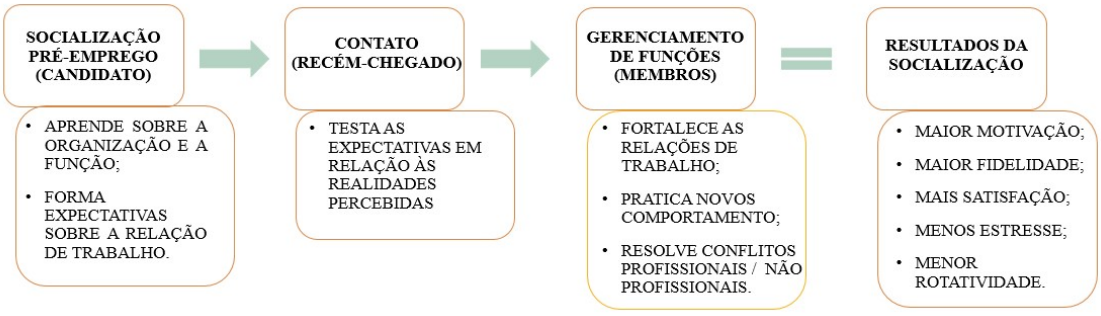

Figura 4 - Fases da socialização. Fonte: Adaptado de McShane; Von-Glinow (2014, p. 385).

a) Socialização pré-emprego: é a primeira fase da socialização organizacional e responsável por um processo particular do indivíduo e suas questões internas, onde está desenvolvida a imagem da futura vida profissional antes de iniciarem na organização (DIAS, 2014). Contempla o período anterior ao início de

trabalho, abrange a aprendizagem e adaptação que se desenvolve antes do primeiro dia trabalho. A pouca informação por parte dos candidatos sobre a empresa pode fazê-los criar um cenário com pressupostos não ser reais, podendo ocorrer uma distorção sobre a cultura da organização (MCSHANE, VON-GLINOW, 2014);

b) Contato: é sobre a performance, integração no grupo, internalização dos valores e da cultura da empresa em relação ao futuro (DIAS, 2014). A segunda fase do processo de tem como marco o primeiro dia na organização e a comparação com as expectativas da primeira etapa, pode ocorrer um choque de realidade, causando estresse ou alcance das expectativas (MCSHANE, VON-GLINOW, 2014);

c) Gerenciamento de funções: a última fase do processo de socialização é realmente confirmada quando os novos colaboradores não são mais chamados como novatos. Há variações comportamentais fortalecendo as relações da equipe e supervisores, executando novos comportamentos funcionais, atitudes e valores com base nos novos cargos e a organização (MCSHANE; VON-GLINOW, 2014). O colaborador procura resolver os conflitos do seu cargo, sendo os impasses da vida particular em confronto com as questões organizacionais ou conflitos com a equipe de trabalho ou demais membros da organização (DIAS, 2014).

Os resultados da socialização organizacional, quando bem desenvolvida, são perceptíveis nos novos colaboradores e em toda organização, apresentando maior motivação, fidelidade, satisfação, menos estresse e menor rotatividade (MCSHANE; VON-GLINOW, 2014). Os indivíduos socializados corretamente, comprometem-se mais com a organização, pois eles têm maior vontade fazer parte da história organizacional (COSTA; RIZZATO, 2018). Também acarreta a rápida integração, redução da ansiedade, menor rotatividade, economia de tempo e expectativas realistas (CHIAVENATO, 2014).

3. Método

A presente pesquisa é descritiva, pois demonstra características dos estagiários da Secretaria de Gestão de Informação e Documentação (SGIDoc) do Senado Federal e classifica-se também como explicativa porque busca esclarecer quais fatores contribuem

para o processo de socialização organizacional desses estagiários. Classifica-se a priori como uma pesquisa bibliográfica, pois utiliza de fontes como livros, artigos científicos e revistas, além do mais, é um estudo de caso, bem como documental, pois faz uso de documentos públicos do Senado Federal e por fim, classifica-se como uma pesquisa participante pois o pesquisador está incluso na amostra.Em relação a abordagem a pesquisa é classificada como quali-quanti, é considerada qualitativa porque produz dados descritivos mediante pesquisa com os estagiários através do método de pesquisa de questionários, procurando entender o fenômeno da socialização organizacional a partir da perspectiva deles. Além disso, utiliza-se de dados quantitativos em relações a análise de conteúdo, buscando evidenciar numericamente as repostas para o problema proposto (VERGARA, 2011).

O questionário utilizado para coleta de dados primários foi respondido pelo público-alvo por meio da ferramenta Formulários Google, enviado aos mesmos por e-mail institucional no período de 04/11/2019 às 9h30 até dia 08/11/2019 às 15h, tal questionário possui 22 questões, divididas entre questões abertas, semiabertas e fechadas. Quando da realização da pesquisa a SGIDoc contava com 97 estagiários de diferentes cursos de nível superior e tecnólogo. Desta forma, o universo de pesquisa é composto por 97 estagiários de nível superior da SGIDoc. Os participantes estão distribuídos em setores que compõem a SGIDoc, sendo eles: Coordenação de Arquivo, Coordenação de Biblioteca, Coordenação de Museu, Escritório Setorial de Gestão da SGIDoc, Gabinete Administrativo da SGIDoc, Serviço de Apoio Administrativo, Serviço de Informação ao Cidadão e o Serviço de Tradução e Interpretação, durante o turno matutino e vespertino.

Assim, vale ressaltar que a característica gênero, não foi analisada, tendo em vista que o processo de socialização não determina nenhuma peculiaridade em relação a este quesito. Em consequência, a amostra em questão foi analisada segundo a faixa etária, curso de ensino superior, lotação de trabalho e tempo de experiência na função.

4. Apresentação e Análise dos resultados

A amostra inicial do estudo conta com 97 estagiários da SGIDOC, participaram da pesquisa 49 estagiários, portanto, 48 estagiários não responderam ao questionário. Em uma análise inicial sobre as características da amostra em questão, percebeu-se que a faixa etária dos estagiários da SGIDOC variam de 19 a mais de 30 anos de idade,

sendo a grande maioria deles de 21 anos de idade, como pode ser observado na Figura 5.

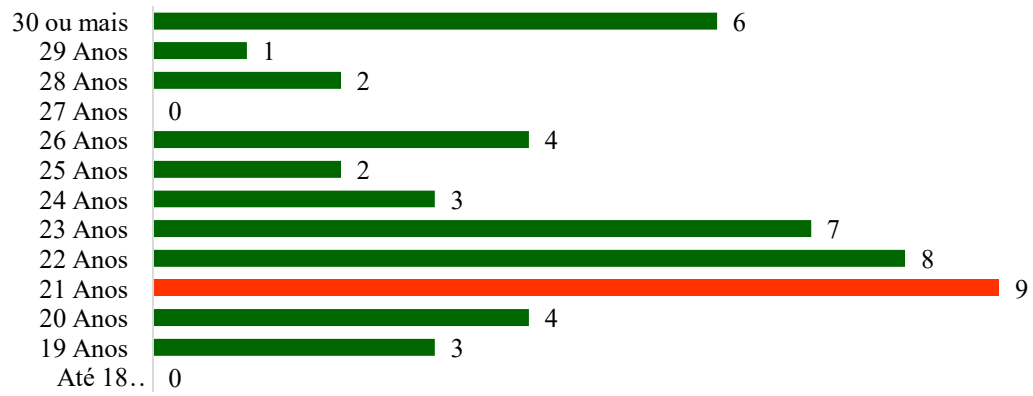

Figura5 - Faixa etária. Fonte: O Autor (2019).

Quanto ao tempo de contrato de estágio, Figura 6, nota-se que a maioria dos entrevistados estão estagiando na SGIDOC a no máximo 6 meses, ou seja, a maior parte deles começou a estagiar no Senado Federal a pouco tempo.

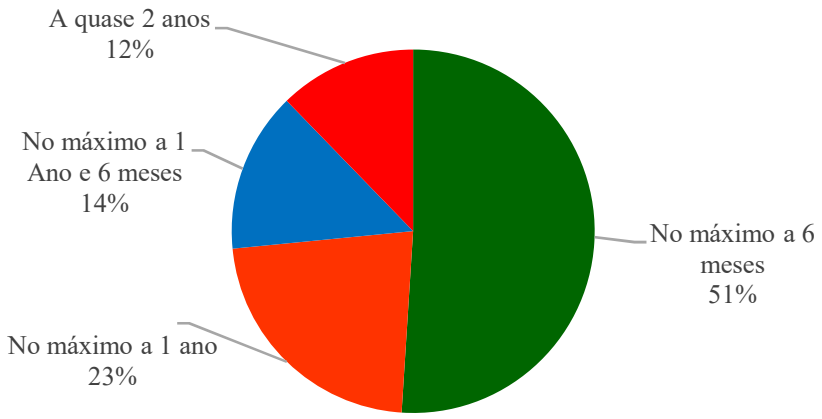

Figura6 - Tempo de estágio. Fonte: O Autor (2019).

Em relação ao método de socialização organizacional, analisando primeiramente a socialização pré emprego, percebe-se que 59% dos estagiários da SGIDOC conheceram o local onde futuramente trabalhariam e gostaram do ambiente de trabalho, porém 41% disseram que não conheceram o local onde futuramente trabalhariam, veja a Figura 7.

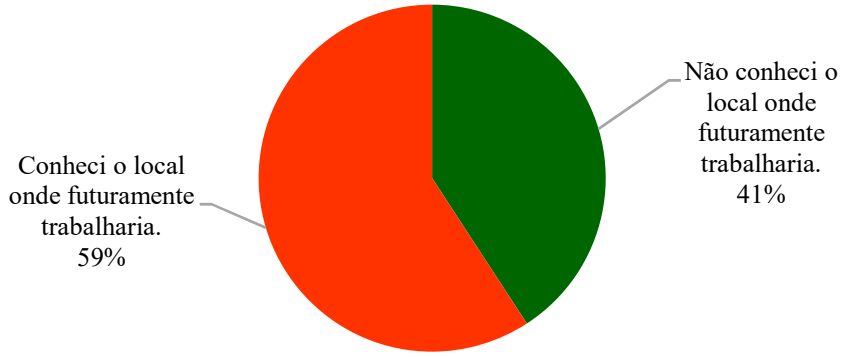

Figura7 - Socialização pré-emprego: local de trabalho. Fonte: O Autor (2019).

Portanto, isso demonstra que a maioria dos estagiários teve uma socialização pré-emprego, baseada, incialmente, no local de trabalho. Ainda, em uma análise da socialização pré emprego, 57% informaram que conheceram parte da equipe de trabalho já os 43% disseram que não conheceu, Figura8. Fortalecendo a premissa de que a maioria dos estagiários da SGIDOC passaram pelo processo de socialização organizacional.

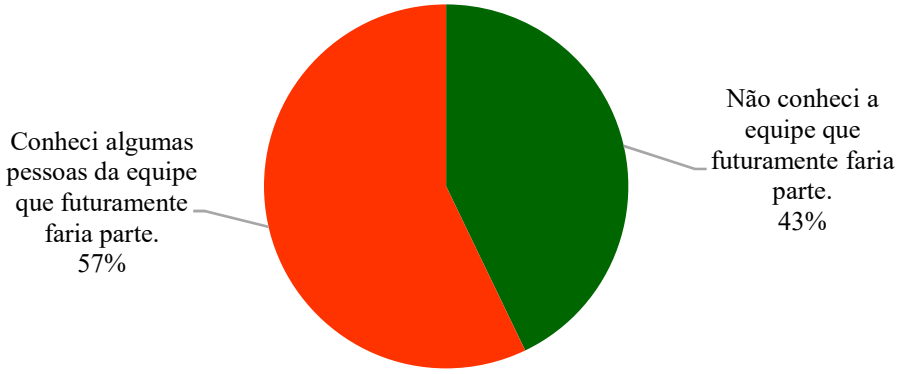

Figura8 - Socialização Pré-emprego: equipe de trabalho. Fonte: O Autor (2019).

Analisando a expectativa desses estagiários antes, durante e depois da entrevista foi constato que 63% criou expectativas antes, 74% durante e 82% depois, o restante, para cada um dos períodos disse que não teve expectativas. Ainda na entrevista, as regras e costumes foram apresentadas para 45% dos entrevistados, os 55% restante disseram que não receberam nenhuma informação quanto as regras e costumes

organizacionais, Figura 9, demonstrando quea socialização pré-emprego não é completamente desenvolvida.

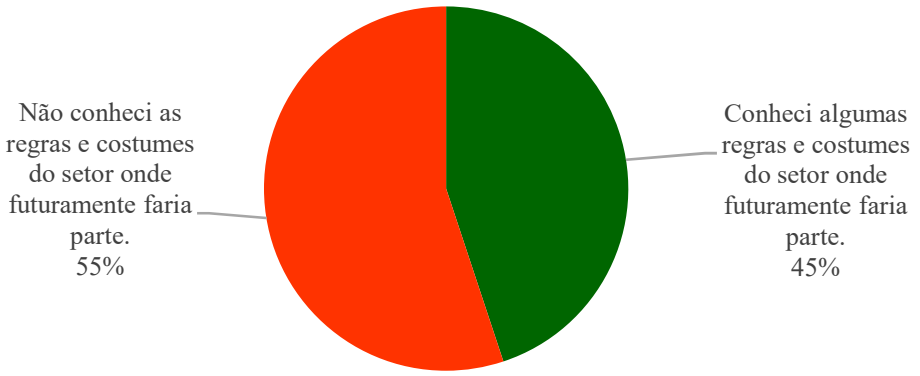

Figura9 - Processo Seletivo: regras e costumes. Fonte: O Autor (2019).

Quando perguntados sobre os primeiros dias de estágio, na fase de contato (recém-chegados), Figura 10, 55% dos entrevistados disseram que foram bem recebidos pela equipe com apresentações e cordialidade. Entretanto, 2% disseram que não. Já 12% disse que teve uma ótima recepção se sentindo parte da equipe. O restante, 31%, disse que a recepção foi mediana e conheceram o que era necessário.

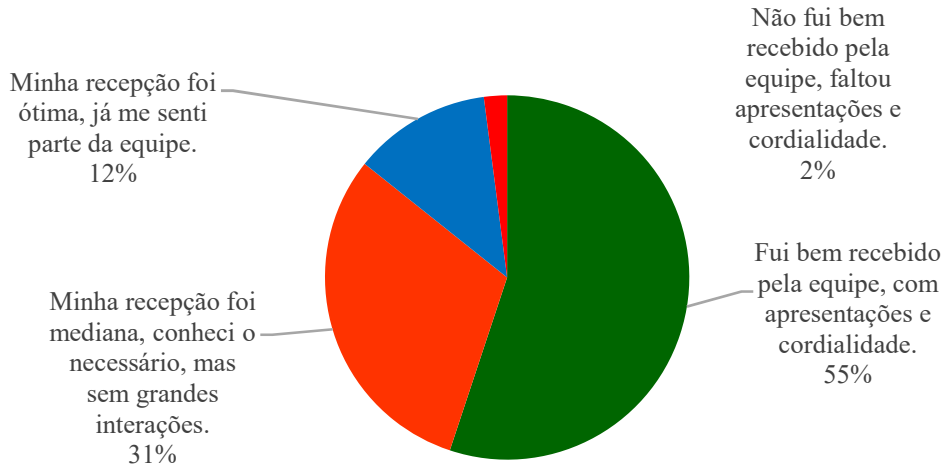

Figura10 - Processo seletivo: regras e costumes. Fonte: O Autor (2019).

Ainda nos primeiros dias de trabalho, foram questionados sobre as tarefas que receberam, Figura 11. Observou-se que 37% receberam tarefas que foram gradativamente aumentando o nível de complexidade, 23% recebeu tarefas fáceis e 12%

receberam tarefas desafiadoras, porém fáceis. Entretanto, 8% recebeu tarefas complexas logo no início e 8 % não recebeu nenhuma tarefa e quando receberam foram complexas.

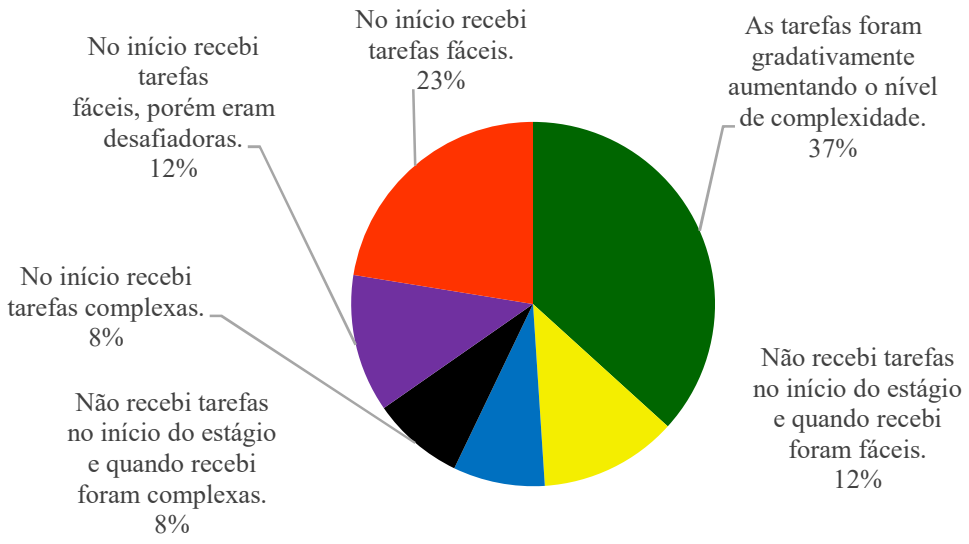

Figura11 - Primeiros dias de estágio: tarefas. Fonte: O Autor (2019).

Quando questionados sobre o relacionamento com o supervisor, analisando as tarefas e ensinamentos repassadas, Figura 12, foi constato que a maior parte dos estagiários, 45%, recebem com facilidade as tarefas e ensinamentos dos supervisores. Entretanto, 55% afirmou que os supervisores têm dificuldade e mesmo as vezes há dificuldades em repassar tarefas e ensinamentos. Tal afirmação ressalta que a falta de supervisores capacitados para repassar atividades e ensinamentos pode influenciar negativamente no processo de socialização organizacional.

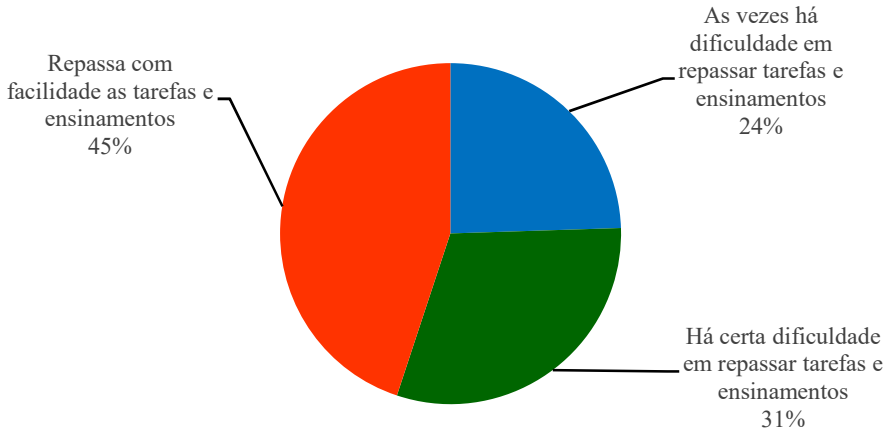

Figura12 - Supervisão: tarefas e ensinamentos. Fonte: O Autor (2019).

Ainda sobre o processo de socialização organizacional através do supervisor, foi analisado a questão dos informativos e regras, Figura 13. Portanto, a grande maioria, 80% dos supervisores informa as regras e eventos, o restante não informa.

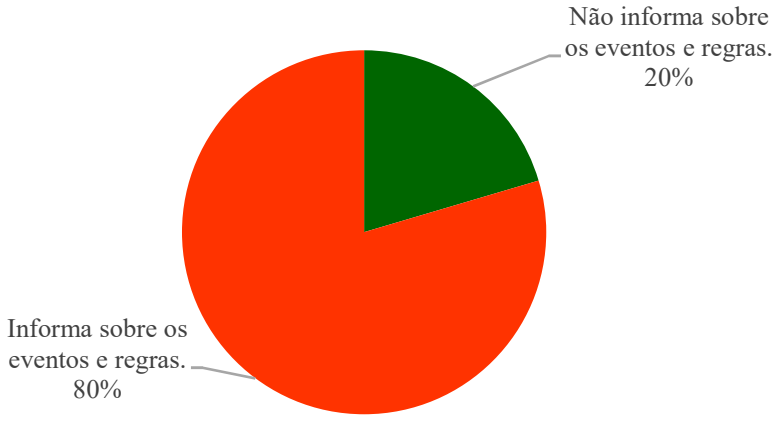

Figura13 - Supervisão: regras e informativos. Fonte: O Autor (2019).

Em relação ao relacionamento com o supervisor, constatou-se que 96% é respeitado pelo supervisor, já 4% disse que não é respeitado pelo supervisor. Além do mais, 84% informaram que o supervisor proporciona contato com outros membros da equipe e do Senado, já os 16% restante disse que isso não ocorre.

Em análise do relacionamento com a equipe de trabalho, Figura 14, atores importantes para o processo de socialização organizacional, a maioria dos estagiários, 43%, disse que tem um o relacionamento com a equipe de trabalho é ótimo. Apenas 2% disse que o relacionamento é péssimo, 24% definiu como regular.

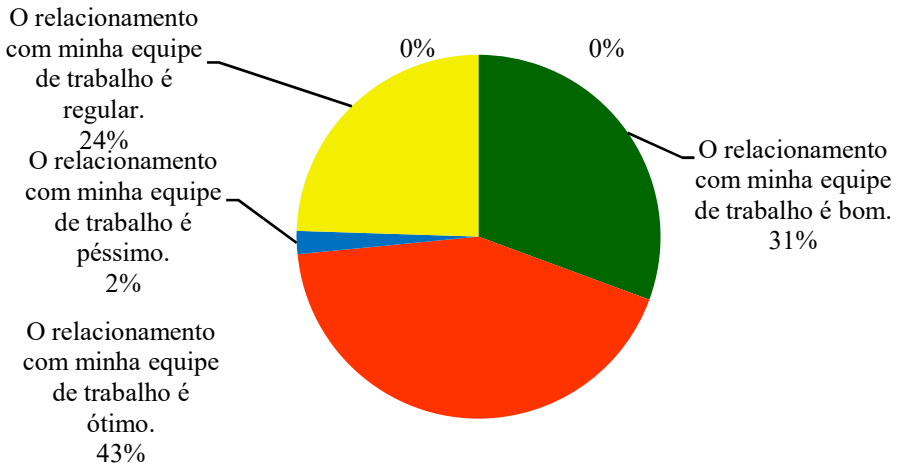

Figura14 - Equipe: relacionamento. Fonte: O Autor (2019).

Ainda sobre as equipes de trabalho, Figura 15, a maioria dos entrevistados, 69%, recebe apoio da equipe em resoluções de tarefas. Sobre o relacionamento comas equipes, 41% disse que estão em desenvolvimento, 59% afirma que as relações com a equipe estão fortalecidas os 20% disse que as relações ainda não foram fortalecidas.

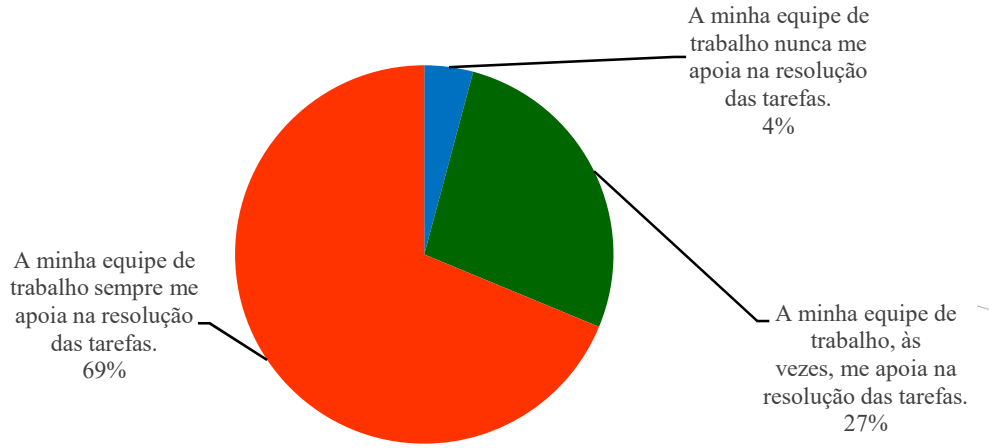

Figura15 - Equipe: nível de relacionamento e apoio. Fonte: O Autor (2019).

Em um paralelo da vida pessoal com o estágio, foi informado que a maioria dos entrevistados, 65%, não tiveram problemas de conciliação com a vida pessoal e 63% não tiveram problemas com a vida escolar, o restante teve ou tem problemas. Analisando algum problema que possa ter se desenvolvido durante o estágio, cerca de 57% disse que não possuir nenhum problema com o supervisor ou estágio, 18% disse que já teve, mas resolveu, os 25% afirmam que estão com problemas com a supervisão ou estágio. Sobre como se sentem hoje no estágio no Senado Federal, 67% dos entrevistados disseram que ainda se sentem como novatos, já os 33% disse que já se sente como parte da equipe. Isso demonstra que a maioria dos estagiários está no gerenciamento de funções.

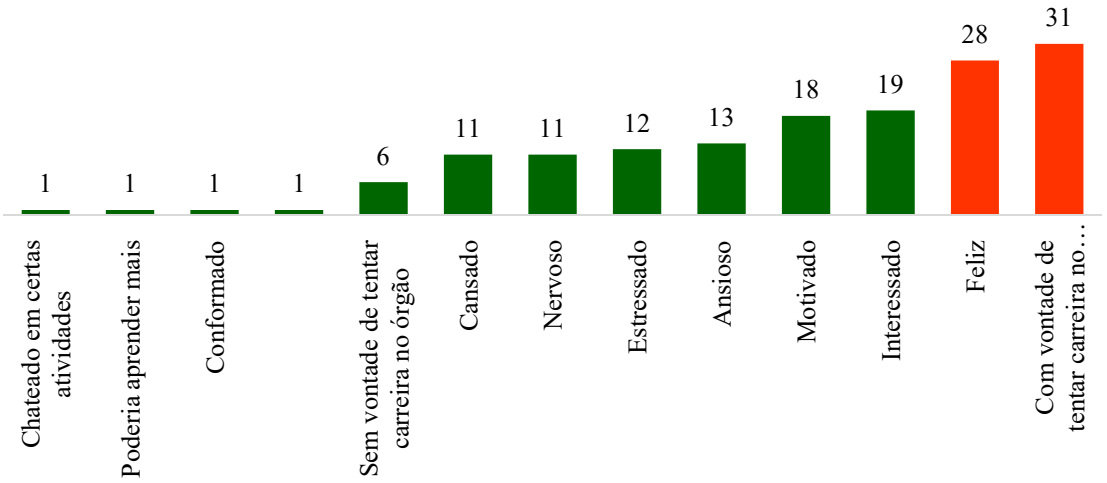

Figura16 - Resultado da socialização organizacional. Fonte: O Autor (2019).

Por fim, quando questionados sobre como é estagiar na SGIDoc, apresentando o resultado da socialização organizacional e relações desenvolvidas até o momento, os entrevistados destacaram as seguintes consequências, Figura 16.

5. Considerações Finais

Findada a análise e apresentação dos resultados, pode-se afirmar que todos os objetivos foram alcançados. O objetivo geral foi obtido quando verificado o processo de socialização organizacional da SGIDoc e apurado que não há nenhum modelo definido como padrão, os impactos são variados, sendo positivos e negativos.

Portanto, sobre os objetivos específicos de descrever as características do processo de socialização organizacional, relatar as práticas de socialização organizacional implantadas no Senado Federal para os estagiários da SGIDoc, e identificar os seus impactos foi possível concluir que mesmo não possuindo uma modelo de socialização organizacional a SGIDoc realizada práticas diversas, como o processo seletivo, equipe de treinamento e em partes a supervisão, os impactos são os mesmo já citados.

A problemática que questiona como ocorre o processo de socialização organizacional no Senado Federal para os estagiários da SGIDoc e quais são seus impactos é respondida quando verificado a falta de um processo definido para a socialização organizacional, além de verificar que a partir das práticas de processo seletivo, equipe de treinamento em partes a supervisão, resulta nos seguintes resultados:

chateação em certas atividades, sentimento de que poderia aprender mais, conformidade, desempenho funções que não são compatíveis com o curso e seleção inicial, falta de vontade de tentar carreira no órgão, cansaço, nervosismo, estresse, ansiedade, motivação, interesse, felicidade e vontade de tentar carreira no órgão.

Quando da realização da pesquisa foi identificado como principal dificuldade a pouca literatura contemporânea sobre o tema em questão, deixando em aberto as lacunas de tendências futuras e os gastos para aplicação do processo de socialização organizacional, bem como os possíveis pontos negativos da socialização organizacional. Como sugestão de temas para pesquisas futuras recomenda-se a abordagem envolvendo as questões financeiras para aplicação do processo de socialização organizacional e a elaboração de um Programa de Integração para os estagiários da SGIDoc levando em consideração, principalmente, o conteúdo do cargo, tendo em vista a grande quantidade de estagiários de diferentes cursos que estão na Secretaria.

6. Referências

BRASIL, Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/Lei?L11788.html>. Acesso em: 29 mar 2019.

CHIAVENATO, I. Desempenho Humano nas Empresas: como desenhar cargos e avalias o desempenho para alcançar resultados. 7. ed. Barueri: Manole, 2016.

_____, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

_____, I. Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho: como reter talentos na organização. 7. ed. Barueri: Manole, 2015.

COSTA, M. L; RIZZATO, S. Influência da Socialização na Satisfação: as maiores dificuldades para a adaptação do servidor. Revista Amazon Business Research. Amazonas, [S.I.], n. 2, p 140-164, jan./jun., 2018. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/abr/article/view/1115>. Acesso em: 04 mar. 2019.

DESSLER, G. Administração de Recursos Humanos. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

DIAS, G. M. R. S. Socialização Organizacional: a integração de novos funcionários nas organizações. 2014. 130 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2014. Disponível em: <http://recil.grupolusofana.pt/handle/10437/6821>. Acesso em: 06 mar. 2019.

MACCALI, N. et al. As Práticas de Recursos Humanos Para a Gestão da Diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. Revista de Administração Mackenzie. São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, mar./abr., 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-697120150 00200157&lang=pt>. Acessoem: 12 mar 2019.

MCSHANE, S. L.; VON-GLINOW, M. A. Comportamento Organizacional: conhecimento emergente, realidade global. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.

RABELLO, G.; MACKE, J.; ZANELLA, W. Socialização Organizacional de Expatriados. Revista Eletrônica de Negócios Internacionais, São Paulo, v.14, n. 1, p. 45-58, jan./abr., 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.18568/internext.v14i1.461>. Acesso em: 04 mar. 2019.

SOUZA, L. P. P.; JANESCH, Z. A Socialização Organizacional Como Forma de Uniformidade Comportamental: estudo de caso da Academia Gynasium na cidade de Londrina-Pr. Revista Eletrônica Ciências Empresariais. Londrina, v. 10, n. 14, jan. 2019. Disponível em: <http://periodicos.unifil.br/index.php/revista-empresarial/article/view/958>. Acesso em: 04 mar. 2019.

VERGARA, S. C. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 13. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2011.

Anexo A – Solicitação de realização de pesquisa acadêmica

00100.157373/2019-41 - 00100.155796/2019-27

UNICEPLAC

SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA

Brasília, 25 de outubro de 2019

Eu, Allan Pereira Ribeiro Bertoldo, responsável pela pesquisa, aluno do curso de Administração do Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos – UNICEPLAC e estagiário de Serviço de Tradução de Interpretação - SETRIN, venho pelo presente, solicitar autorização do Senado Federal para realização da coleta de dados através de questionário virtual, no período de 28/10 a 01/11 de 2019, para o trabalho de pesquisa sob o título "Socialização Organizacional: integração dos estagiários da Secretaria de Gestão de Informação e Documentação do Senado Federal", com o objetivo de verificar o processo de socialização organizacional dos estagiários da SGIDOC e seus impactos.

Reitero que serão respeitadas todas as solicitações de sigilo de informações, não se fazendo necessária a identificação das pessoas envolvidas. O assunto abordado será discutido somente no âmbito acadêmico e eventos científicos. De forma alguma farei uso do material de maneira diferente do acordado ou que possa comprometer a organização e os entrevistados.

Esta pesquisa está sendo orientada pelo Professor Robson Lopes de Almeida. Contando com a autorização desta organização, coloco-me à disposição para qualquer esclarecimento. Para contatar-me, é possível utilizar o telefone (61) 99303-0085 ou o endereço eletrônico aprbertoldo@gmail.com. Para contatar o meu orientador, é possível utilizar o endereço eletrônico robson.almeida@uniceplac.edu.br.

Allan P. Ribeiro Bertoldo

ALLAN PEREIRA RIBEIRO BERTOLDO
Graduando em Administração

Gleiciane R. Silva

GLEICIANE ROSA DA SILVA
Coordenadora do Curso de Administração do UNICEPLAC

Gleiciane Rosa da Silva
Coord. Administração
Faciplac

ARQUIVO ASSINADO DIGITALMENTE. CÓDIGO DE VERIFICAÇÃO: 134196000000000.
CONSULTE EM http://www.senado.gov.br/sigad/webv.asp

Anexo B – Autorização de pesquisa

00200.017833/2019-71 (VOLUME 1) - 00100.158278/2019-78

SENADO FEDERAL
Diretoria-Geral

Processo nº 00200.017833/2019-71

Assunto: Solicita realização de pesquisas acadêmicas. Autorização.

Senhora Diretora da SGIDOC,

Em atenção ao Memorando nº 5/2019[1], considerando a anuência dessa Secretaria, autorizo a realização do trabalho de conclusão de curso no âmbito da SGIDOC e do Senado, dos estagiários Allan Pereira Ribeiro Bertoldo e Ana Carolina Gonçalves Neitzel, colaboradores do Serviço de Tradução e do Serviço de Consultoria Arquivística, respectivamente.

Diretoria-Geral, 1º de novembro de 2019.

(assinado eletronicamente)
ILANA TROMBKA
Diretora-Geral

[1] NUP 00100.157373/2019-41

Praça dos Três Poderes | Senado Federal | Via N2 | Bloco 7 | CEP: 70165-900 | Brasília-DF
Telefone: +55 (61) 3303-4000 | Fax: +55 (61) 3303-4020 | dger@senado

ARQUIVO ASSINADO DIGITALMENTE. CÓDIGO DE VERIFICAÇÃO: 656836800022000
CONSULTE EM http://www.senado.gov.br/legadoweb/v.asp