

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO**  
**Técnico em Recursos Humanos**

**ESTRATÉGIAS PARA UMA INTEGRAÇÃO EMPRESARIAL MAIS EFICIENTE**

**Tupã-SP**  
**2023**

**ALINE FERNANDA FERREIRA  
DANIELA VIEIRA LEITE DA SILVA  
ISABEL LETICIA VALINI RODRIGUES  
LUANA DA ROCHA SILVA**

**ESTRATÉGIAS PARA UMA INTEGRAÇÃO EMPRESARIAL MAIS  
EFICIENTE**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof<sup>a</sup> Dra. Luana Possari Maziero Costa, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Menção do Trabalho           MB          

**Tupã-SP**

**2023**

# **ETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO**

**Técnico em Recursos Humanos**

**ALINE FERNANDA FERREIRA  
DANIELA VIEIRA LEITE DA SILVA  
ISABEL LETICIA VALINI RODRIGUES  
LUANA DA ROCHA SILVA**

## **ESTRATÉGIAS PARA UMA INTEGRAÇÃO EMPRESARIAL MAIS EFICIENTE**

Apresentação para a Banca em caráter de validação do título de Técnico em Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

---

Profa. Dra. Luana Possari Maziero Costa  
Orientadora

---

Prof. (a).  
Avaliador (a)

---

Prof. (a).  
Avaliador (a)

**Tupã, 05 de dezembro de 2023.**

É de inteira responsabilidade o conteúdo do trabalho apresentado pelos alunos. A professora orientadora, a Banca Examinadora e a Instituição não são responsáveis e nem endossam as ideias e o conteúdo do mesmo.

## AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso contou com a ajuda de diversas pessoas, dentre as quais agradecemos:

Em primeiro lugar, a Deus, que nos conduziu e nos deu forças para chegarmos até aqui e concluir com êxito esse trabalho.

A professora orientadora, que durante um ano nos acompanhou pontualmente, dando todo o auxílio necessário para a elaboração do projeto.

Aos professores do curso de Recursos Humanos que através dos seus ensinamentos permitiram que nós pudéssemos hoje estar concluindo este trabalho.

A todos que participaram das pesquisas, pela colaboração e disposição no processo de obtenção de dados.

As nossas famílias, que nos incentivaram a cada momento e não permitiram que desistíssemos.

Aos nossos amigos, pela compreensão e companheirismo que construímos ao longo do curso.

A escola que nos proporcionou a oportunidade única de aprender e obter toda a competência técnica necessária para estarmos hoje aqui.

## RESUMO

A presente pesquisa propõe a colocação de uma integração eficiente, onde o funcionário recém-admitido tenha total clareza de suas tarefas, objetivos e regras existentes na empresa na qual está ingressando. Será analisado algumas estratégias de socialização empresarial que trabalhe um melhor clima organizacional tanto para o novo funcionário quanto para os ali já habituados. Assim, o objetivo deste trabalho é desenvolver e elaborar um programa de integração do colaborador, que conscientize empresas sobre sua importância através de seu RH estratégico e promova experiências corporativas, conectando as habilidades do grupo. Através de pesquisas realizadas por meio de questionários e pesquisas bibliográficas, na qual foi usado o Google Forms® e pesquisas na literatura foram ressaltados alguns pontos em que a socialização empresarial impacta positiva e negativamente. Os resultados obtidos foram realizados através de descrição e comparação entre si, procurando explicação e soluções adequada a cada situação proposta. Como resultado este trabalho promove os benefícios da integração que abrange desde a qualidade de vida no trabalho como até uma gestão mais qualificada, constituindo equipes de alta performance e um melhor ambiente de trabalho. O investimento de tempo que se é usado para esse processo trará resultados mais satisfatórios ao colaborador mais também ao empregador, pois sua habituação em seu ambiente de trabalho tornará mais produtivo no empenho de suas atividades diárias.

**Palavras-chaves:** Integração. Ambiente Organizacional. Comunicação. RH.

## ABSTRACT

This research proposes the implementation of an efficient integration, where the newly hired employee has complete clarity of their tasks, objectives and existing rules in the company they are joining. Some business socialization strategies will be analyzed to create a better organizational climate for both the new employee and those already accustomed there. Therefore, the objective of this work is to develop and elaborate an employee integration program, which raises companies' awareness of its importance through their strategic HR and promotes corporate experiences, connecting the group's skills. Through research carried out through questionnaires and bibliographical research, in which Google Forms<sup>®</sup> was used and literature research, some points were highlighted in which business socialization has a positive and negative impact. The results obtained were carried out through description and comparison with each other, seeking explanation and appropriate solutions for each proposed situation. As a result, this work promotes the benefits of integration that range from quality of life at work to more qualified management, creating high-performance teams and a better work environment. The investment of time used for this process will bring more satisfactory results to the employee and also to the employer, as getting used to their work environment will make them more productive in carrying out their daily activities.

**Keywords:** Integration. Organizational environment. Communication. HR.

**LISTA DE FIGURAS**

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1.</b> Situação atual trabalho.....                       | 18 |
| <b>Figura 2.</b> Socialização empresarial.....                      | 19 |
| <b>Figura 3.</b> O acolhimento oferecido ao novo colaborador .....  | 19 |
| <b>Figura 4.</b> Incentivo a interação organizacional .....         | 20 |
| <b>Figura 5.</b> Impactos positivos da integração .....             | 21 |
| <b>Figura 6.</b> Impactos negativos da integração .....             | 21 |
| <b>Figura 7.</b> Nível de importância da integração .....           | 22 |
| <b>Figura 8.</b> Eficiência do processo de integração imposto ..... | 22 |



**LISTA DE QUADROS**

|   |    |
|---|----|
| <b>Quadro 1.</b> Síntese para estruturação do método científico ..... | 16 |
| <b>Quadro 2.</b> Cronograma de execução das etapas do trabalho .....  | 17 |

## SUMÁRIO

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | INTRODUÇÃO.....   | 10 |
| 2   | REVISÃO DE LITERATURA .....                                     | 13 |
| 2.1 | O papel do RH no processo de integração .....                   | 13 |
| 2.2 | Gestão de Pessoas.....  | 14 |
| 2.3 | Estratégias de Integração.....                                  | 15 |
| 3   | METODOLOGIA DE PESQUISA .....                                   | 16 |
| 3.1 | Cronograma .....  | 17 |
| 4   | PESQUISA DE CAMPO .....   | 18 |
| 5   | RESULTADOS E DISCUSSÃO.....                                     | 23 |
| 6   | CONSIDERAÇÕES FINAIS.....                                       | 25 |
|     | APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS APLICADO PARA PESQUISA DE CAMPO .... | 28 |

## 1 INTRODUÇÃO

A integração é uma técnica de extrema relevância dentro de um ambiente organizacional para encorajar o melhor clima possível nas empresas ao realizar-se uma nova admissão, fazendo com que os estímulos certos contribuam e impulsionem o melhor desenvolvimento de seus funcionários com suas tarefas do dia a dia. No que se refere a uma empresa, é inevitável que seja constituída por pessoas e interações, e que tenha como objetivo principal alcançar os resultados esperados por seus superiores. Para que isso possa acontecer os colaboradores precisam se sentir confortáveis com seu propósito, aprender as funções e relações hierárquicas formais que existem na empresa, além de ser necessário que o novo colaborador conheça a cultura da organização que o acolhe e que fará parte de sua vida.

Cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna que funciona bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas (SCHEIN, 1994, p.56).

A principal falha das empresas é de não valorizar a socialização empresarial, deixando seus empregados desconectados de sua missão, ativando sentimentos adversos e expondo que, quando não há a adaptação daquele novo ambiente isso ocasiona em alguns problemas no funcionamento das tarefas, logo revelando tanto aos funcionários recém-chegados quanto dos que já estão habituados as principais falhas nessa etapa. Desse modo, isso ocorre por falta de conhecimento e qualificação adequada da gestão de Recursos Humanos (RH), que ao inserir o funcionário recém-contratado em seu ambiente de trabalho, muitas vezes não realiza as atividades de integração por falta de planejamento e, não sabendo administrar as necessidades que um indivíduo recém-chegado traz a gestão de pessoas, o que conseqüentemente, gera a queda de produtividade, a ausência do engajamento coletivo e falta de inserção ao ambiente de trabalho.

Atitudes como a falta de transparência nas decisões, falta de *feedback*, organização, cooperação e comunicação produzem uma redução significativa da expectativa de resultados eficientes, encaminhando o colaborador a um aumento dos

custos, não compreendendo a cultura da empresa, assim atrapalhando a concepção da missão, visão e posicionamento do negócio, onde suscita em atrasos no desenvolvimento de projetos, trazendo maior rotatividade de colaboradores (*Turnover*) e desvalorizando a imagem da empresa. Como resultado tendo não somente um colaborador, mas uma equipe desmotivada, desvalorizada, desinformada e desamparada.

Semelhantemente, como por exemplo, o que aconteceu em 2020 com o início da pandemia, quando a tecnologia se tornou algo vital tanto para a comunicação e a convivência humana, tornando-se fundamental a adaptação a novos cenários e espaços. Dessa maneira, não foi diferente com a integração, donde gestores se depararam com a necessidade de recrutar e selecionar novos colaboradores para ajudarem a empresa nesse novo desafio, além de garantir sua habituação nas tarefas e cronogramas da empresa. Neste ponto, é necessário enfatizar a importância de um RH atualizado, pois é sua função mostrar ao gestor o valor e a influência que um processo de ambientalização tem dentro do convívio corporativo.

Por ser uma tarefa que exige bastante atenção que engloba e implica diversos detalhes e desafios, qualquer erro pode fomentar alguns riscos, como por exemplo, a queda de produtividade de uma equipe e insatisfação intensa na qual delinea a questão de como inserir alguém estando em um trabalho remoto e fisicamente distante. Portanto, o isolamento trouxe maior visibilidade e novos métodos de planejamento para inserir novos colaboradores, criando técnicas e ideologias de interação.

À vista disso, a tecnologia pode ser uma grande aliada ao processo de integração, na qual ajuda na comunicação presente entre a empresa e seu colaborador e entre os colaboradores, sendo um aspecto essencial que estabelece uma relação mais próxima de ambas as partes, trazendo maior confiabilidade e segurança, assim permitindo maior possibilidade de implantar soluções eficientes.

Com essa concepção, é inegável que uma boa integração só trará benefícios a empresa, porém aplicá-la com destreza e conhecimento adequado é primordial para proporcionar maior segurança na execução das atividades e reduzir o tempo de adaptação. Defronte essa ideologia, dispõe-se sempre manter uma boa comunicação com o colaborador para que não haja dúvidas a respeito de seu ambiente profissional, pois com um procedimento eficiente, cria-se uma equipe mais eficaz, estruturada e

satisfeita com os trabalhos e objetivos da empresa, tendo resultados mais duradouros e concretos e um ótimo clima organizacional.

Desta forma, o presente trabalho se justifica pela demanda de uma integração eficiente inserida em todo o ambiente organizacional, onde se torna um processo indispensável, porém que é pouco planejado e executado de forma superficial, esquecendo-se de toda a atmosfera e de fatores que a envolve e levam a estar junto ao contexto laboral. De acordo com o Estudo de Aquisição de Talentos “A integração não deve ser vista como uma orientação de uma semana, mas sim como um programa de um ano todo que ajuda as novas contratações a se sentirem confortáveis e motivadas para desempenhar bem” (LAURANO, 2015).

Em outros termos, o processo de integração é a etapa de inserir um novo colaborador dentro de uma cultura, incentivando a interação entre os indivíduos que compõem uma organização com um recém-admitido, assim estabelecendo um vínculo de comunicação entre si. Este que é um elemento fundamental, ampara que a integração seja bem-sucedida, então, para que isso ocorra sem grandes divergências, o departamento de RH deve elaborar um plano de integração que vai ser moldado de acordo com o tipo de gestão e cultura de cada empresa.

Assim, esse trabalho acadêmico procura trazer uma ideia de que o processo de integração de um novo colaborador pode ser uma oportunidade de reter talentos e criar equipes de altas *performance* com o trabalho e objetivos da empresa, trazendo conectividade e competências que os desafios cotidianos impõem. Além disso, existe a perspectiva de que um gestor tem que cuidar de forma contínua da socialização de seus empregados, promovendo ações duradouras e concretas, melhorando também diversos fatores que vão além da interação, como por exemplo, ótimos processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e treinamentos.

Oferecendo a melhor adaptação, redução de tempo do aprendizado e desenvolvimento do colaborador no novo ambiente organizacional, proporcionando maior segurança na execução das atividades, estabelecendo uma relação de confiança e auxiliando no relacionamento com os demais funcionários. Deste modo, conscientizando que o processo de integração não é tão complexo como se pensa, e que não deve ser implantado por um período de tempo determinado, assim confrontando a ideologia de que esse processo é apenas no início da vida laboral do

trabalhador, mostrando que pode ser algo contínuo e sólido de modo que estabeleça a empatia e confiança da carreira do profissional dentro da corporação.

Assim, o objetivo deste trabalho é desenvolver e elaborar um programa de integração do colaborador, que conscientize empresas sobre sua importância através de seu RH estratégico e promova experiências corporativas, conectando as habilidades do grupo. Assim, constituem-se os objetivos específicos deste trabalho:

- Auxiliar em planejamentos de interação corporativa;
- Criar métodos de integração;
- Procurar estratégias de socialização;
- Conscientizar gestores;
- Incluir suporte ao colaborador recém-admitido.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 O papel do RH no processo de integração**

O processo de integração é um conjunto de etapas que visa inserir o colaborador em seu ambiente de trabalho, buscando apresentar o clima organizacional, as tarefas e a rotina da empresa, sempre sendo destinado promover a interação entre os seus colaboradores e fixar o colaborador na cultura da empresa. Por ser um processo muito relevante, a integração necessita um planejamento adequado, levantando as necessidades que precisam ser avaliadas e reparadas, dando foco na adaptação e socialização do empregado com a equipe.

Aplicar um processo de integração é muito importante, pois traz a participação frequente e o interesse assíduo do colaborador com a empresa, ficando alinhado com suas estratégias e objetivos para alcançar metas e resultados com um alto desempenho, conseqüentemente, levará ao autodesenvolvimento do indivíduo tanto quanto da equipe como um todo. Dessa forma, os benefícios de aplicar uma integração não se encerra ainda, visto que, quando realizada de uma maneira adequada também impacta positivamente outros processos importantes como recrutamento e seleção, treinamento e o seu desempenho.

É por isso que o atual trabalho apresenta o RH como uma chave vital para que todas essas etapas tenham sucesso em seu desenvolvimento, uma vez que tem o seu foco e visão sobre o capital humano, pois dessa maneira se fortalece o capital intelectual e financeiro da organização, em razão de que os seus efeitos não se retêm somente a um indivíduo, mas sim de um efeito total.

## **2.2 Gestão de Pessoas**

O diferencial entre as empresas atualmente são seus colaboradores que fazem com que uma organização se destaque no mercado por ser profissionalizadas, modernas, descentralizada e humanas e, para que isso aconteça é necessário que seus colaboradores sejam motivados e treinados, fazendo com que desperte o lado criativo e intelectual, trazendo como objetivo principal o cumprimento eficaz e produtivo de suas atividades.

Nunca foi tão necessário um RH que de fato olhe para os colaboradores como neste momento, revelando seres que possuem sentimentos, ambições, medos e aflições e não como máquinas humanas, fazendo com que haja o desgaste de fatores físicos, psicológicos e sociológicos. Conseqüentemente, muitas das vezes é necessário para que uma organização cresça e seja bem estruturada, seus gestores precisem olhar com mais empatia para seus colaboradores e fazer com se sintam acolhidos, bem treinados e estruturados, mostrando que, apesar de todas as coisas ruins e turbulentas que possam vir acontecer, ainda é possível aprender lições positivas para que seu ambiente de trabalho seja mais leve, feliz e saudável.

Porém, Chiavenato (2002) chama atenção para o fato de que a atuação da área de Gestão de Pessoas, em todos os sentidos, sempre vai depender da cultura existente na organização, se for uma área que se posiciona estrategicamente. Logo:

A Administração de Recursos Humanos é uma área extremamente sensível à mentalidade que predomina nas organizações. No entanto, ela é circunstancial podendo depender de diversos aspectos. Depende da cultura que existe em cada organização. Envolvendo também a estrutura organizacional adotada pelas empresas. Mais ainda, depende também das

características do contexto ambiental, do negócio da organização, das características internas, das suas funções e processos de um sem-número de outras variáveis importantes (CHIAVENATO, 2002, p.15).

Assim, dizendo que a administração de RH em um ambiente de trabalho é consequência da cultura e atitudes de uma gestão que pode ser autoritária, flexível, democrática. Dessa maneira, as decisões de uma gestão superior ao RH irão refletir em sua gestão e como ele estabelece uma relação com clientes internos e externos, afetando até mesmo outros setores.

Por isso é fundamental um RH estar sempre alinhado aos objetivos da empresa e dos colaboradores, estabelecendo-se como uma ponte de comunicação e sempre procurando uma forma de preservar as interações que ocorrem dentro de seu alcance. Logo, todos esses elementos surgem em uma integração, na qual é de sua responsabilidade acolher e ambientar o recém-chegado.

### **2.3 Estratégias de Integração**

A integração consiste principalmente na apresentação dos valores e culturas da empresa, preparando o funcionário novato para seu cargo. A cultura de uma organização influencia fortemente no comportamento dos funcionários além dos sistemas formais de controle, procedimentos e autoridade (HOGAN, 2023). Esse primeiro contato do novo funcionário com a cultura da empresa acaba se tornando a principal estratégia para obter o melhor desempenho do novo contratado a suas funções atribuídas.

Já na prática tem-se algumas formas de aplicação desse processo, como explica Silva (2023), sendo elas formais e informais, individuais e coletivas, fixas e variáveis, entre algumas outras.

- **Estratégias formais e informais:** Quanto mais formal for o processo de socialização mais tenso será para o funcionário novato, já que suas tarefas serão mais especificadas. Quanto a estratégia informal não ocorrerá diferença em seu aprendizado das tarefas já que ele aprenderá no decorrer de seus dias na empresa. O que se tira disso é que o



processo informal sempre será o primeiro passo de uma integração eficiente.

- **Estratégias individuais e coletivas:** A estratégia coletiva se baseia no agrupamento dos novatos que dividiram de experiências semelhantes em suas tarefas diárias, influenciando principalmente na interação entre os mesmos o que facilitará futuramente em seus resultados desenvolvendo o trabalho em equipe. Quando se é optado a estratégia individual se perde parte dessa interação, diminuindo esse espírito do trabalho em equipe causando uma certa diminuição no resultado dos mesmos.
- **Estratégias fixas e variáveis:** Quando se decide pela socialização fixa se foca no conhecimento preciso do colaborador visando o prazo de tempo imposto para o fim desse processo. Já as variáveis não se têm essa previsão do tempo que será investido no processo.

Sendo essas as estratégias mais comuns usadas, deve-se estar atento que cada cargo pode conter uma tática específica que se adequa aos valores e culturas das empresas, com propósito na influência do comportamento e rendimento do colaborador sempre pautando a importância desse primeiro contato do empregado com a organização. Em função disso, o RH deve, além de estar alinhado com os objetivos da empresa, precisa estar preparado e consciente de como aplicar o processo, sendo trabalhado a etapa de desenvolvimento de uma boa integração.

### 3 METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia de pesquisa do presente trabalho pode ser sintetizada por meio do Quadro 1.

**Quadro 1.** Síntese para estruturação do método científico

| <b>Crítérios de classificação</b> | <b>Atributos metodológicos</b>   |
|-----------------------------------|--|
| <b>Tipo de conhecimento</b>       | O conhecimento que é buscado para a realização do projeto é científico, pois traz a elaboração de processos adequados a integração de um novo colaborador através de pesquisas comprovadas e com base na filosofia da ciência. |

|  |  |
|--|--|
| <b>Natureza da pesquisa</b>                      | A natureza do projeto é aplicada, pois existe uma necessidade de valorizar adequadamente o processo de integração e de sua atmosfera, analisando os fatores que impactam diretamente na socialização organizacional.   |
| <b>Objetivo</b>                                  | O objetivo está sendo explicativo, pois quando a integração é realizada de maneira ineficaz, gera a falta de treinamento e qualificação, assim buscando suas questões de consequências que ocasiona a demanda de planejamento e execução seguras do processo.                                    |
| <b>Abordagem</b>                                 | A abordagem do projeto é a qualitativa, pois busca-se compreender o processo de integração e suas necessidades por meio de pesquisas bibliográficas, relacionando-as e comparando com resultados obtidos de pesquisa de campo.   |
| <b>Técnicas e ferramentas de coleta de dados</b> | A técnica para recolher dados foi um questionário e pesquisas bibliográficas, na qual foram coletados com o Google Forms® e pesquisas na literatura.   |
| <b>Amostra</b>                                   | Os entrevistados foram escolhidos aleatoriamente, onde qualquer um que tiver acesso a pesquisa pode responder livremente.  |
| <b>Objeto de análise</b>                         | Integração Empresarial   |
| <b>Foco de análise</b>                           | O foco da análise se faz presente nos impactos positivos e negativos do processo de integração, dessa maneira traz a perspectiva do empregado nessa situação. Sendo assim analisa-se também os fatores que melhoram e otimizam todo ambiente organizacional e a comunicação entre colaboradores. |
| <b>Sujeito de análise</b>                        | Serão analisados os comportamentos do empregado e como a empresa deveria se portar ao receber um novo funcionário admitido.  |
| <b>Forma de análise dos dados obtidos</b>        | Os resultados obtidos serão realizados através de descrição e comparação entre si, procurando explicação e soluções adequada a cada situação proposta.   |

Fonte: elaborado pelos autores.

### 3.1 Cronograma

O desenvolvimento do presente trabalho contou com o cronograma explicitado no Quadro 2.

**Quadro 2.** Cronograma de execução das etapas do trabalho

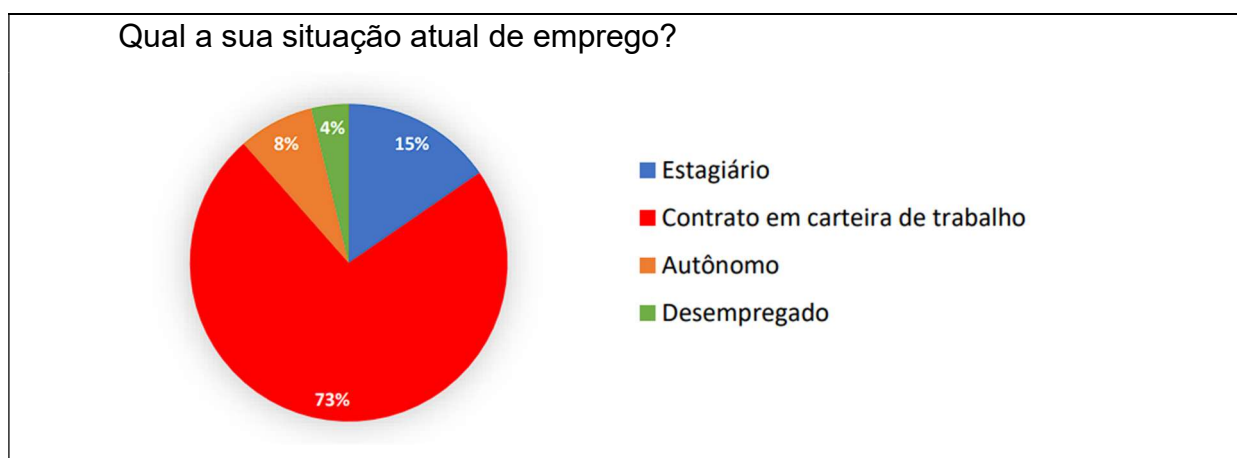
|  |              |
|--|--------------|
|  | <b>Meses</b> |
|--|--------------|

| <b>Etapas</b>                   | <b>Fev</b> | <b>Mar</b> | <b>Abr</b> | <b>Mai</b> | <b>Jun</b> | <b>Jul</b> | <b>Ago</b> | <b>Set</b> | <b>Out</b> | <b>Nov</b> | <b>Dez</b> |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Introdução                      | X          | X          | X          | X          |            |            |            |            |            |            |            |
| Revisão de Literatura           |            |            |            |            | X          | X          |            |            |            |            |            |
| Metodologia de Pesquisa         |            |            |            |            |            | X          |            |            |            |            |            |
| Pesquisa de Campo               |            |            |            |            |            | X          | X          |            |            |            |            |
| Análise dos Resultados          |            |            |            |            |            |            |            | X          | X          |            |            |
| Elaboração da proposta de valor |            |            |            |            |            |            |            |            |            | X          |            |
| Considerações Finais            |            |            |            |            |            |            |            |            |            | X          |            |
| Apresentação do Trabalho        |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            | X          |

#### 4 PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa foi realizada no período de 10 de agosto de 2023 a 23 de agosto de 2023 e obteve-se 26 respostas dos entrevistados. Pela análise da Figura 1 nota-se que 73% das respostas obtidas informam que a maior parte dos questionados estão em contrato em carteira de trabalho, logo depois com 15% das respostas estão os contratos de estágio.

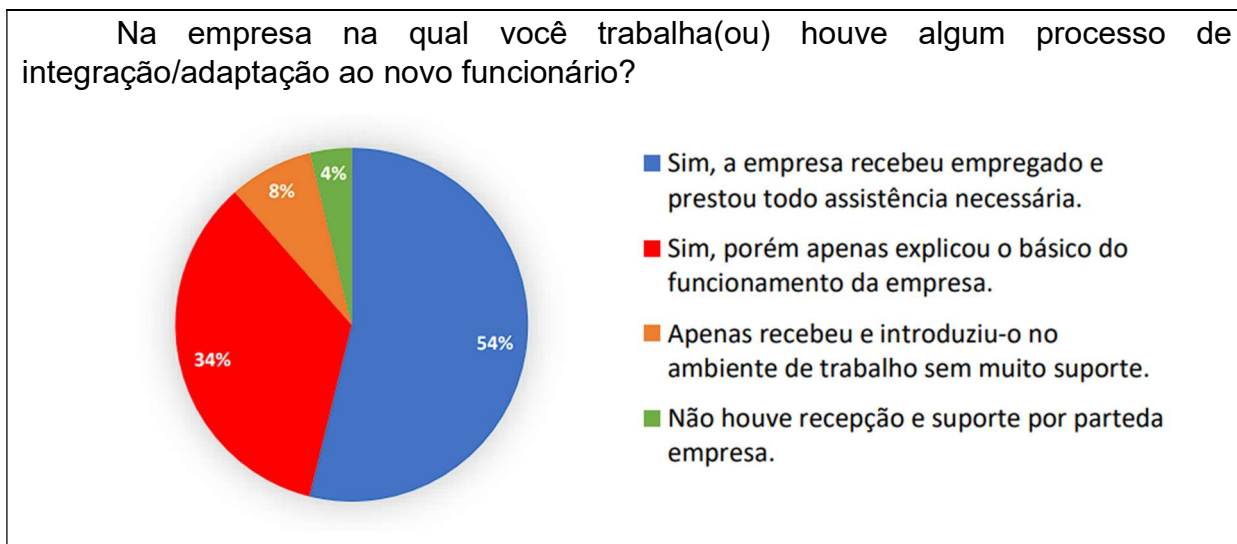
**Figura 1.** Situação atual trabalho



De acordo com a Figura 2 tem-se a percepção dos colaboradores em relação ao processo de socialização empresarial disponibilizado por sua respectiva empresa.

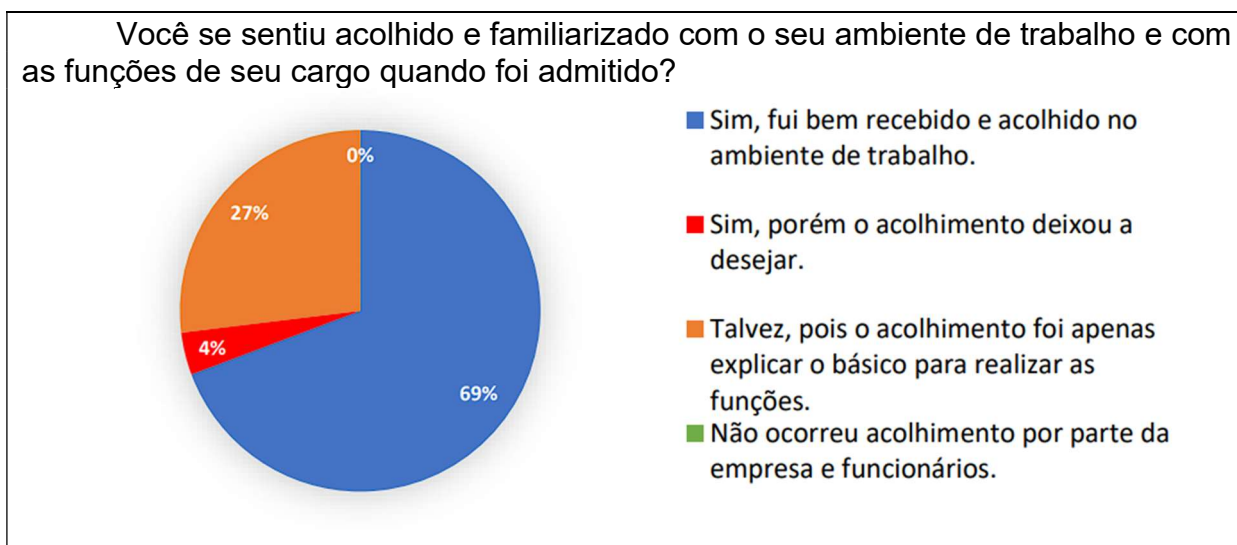
Sendo que 54% das respostas mostram que o processo foi realizado com a assistência necessária. Enquanto 34% das respostas referem-se à integração aplicada de modo ineficiente.

**Figura 2.** Socialização empresarial



A Figura 3 relata que 69% dos colaboradores se sentiram bem acolhidos e introduzidos em seu ambiente de trabalho quando admitidos.

**Figura 3.** O acolhimento oferecido ao novo colaborador



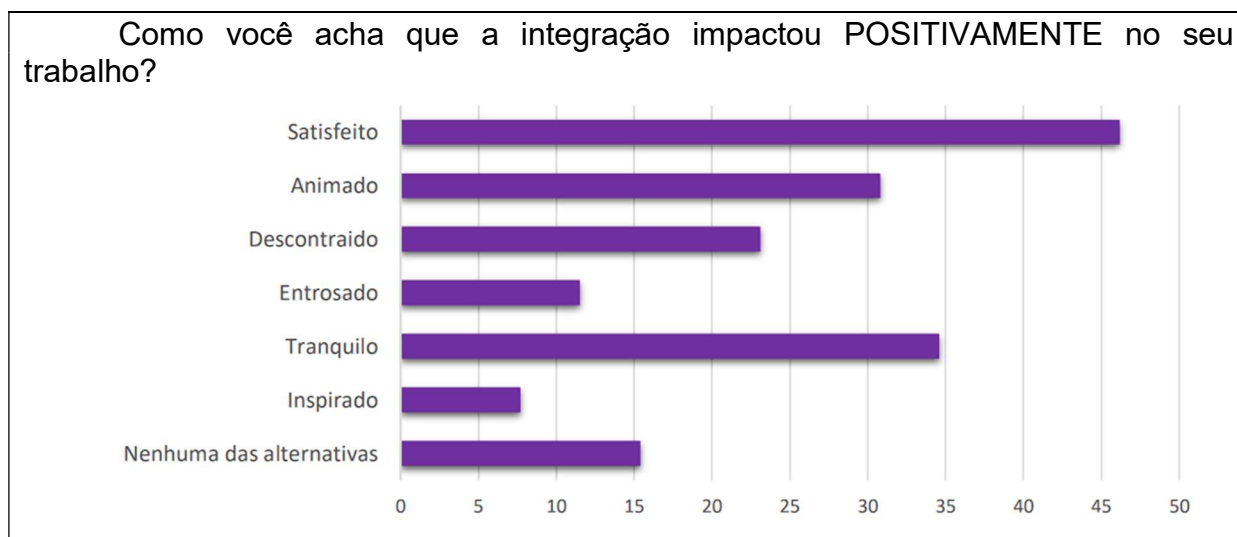
Nota-se com Figura 4 que 54% das empresas só incentivam a interação dos funcionários entre si em datas especiais e comemorativas, em menor número com 27% são realizados ações e dinâmicas de socialização para a interação dos funcionários, já com 15% ficam destacadas as empresas que não demonstram interesse em promover essa socialização.

**Figura 4.** Incentivo a interação organizacional



Com a Figura 5 tem-se em demonstrativo os sentimentos positivos que foram criados durante esse período de integração dos colaboradores, sendo que 46,2% desses funcionários se sentiram satisfeitos com esse processo, já 34,6% dos empregados se sentiram tranquilos diante a essa adaptação.

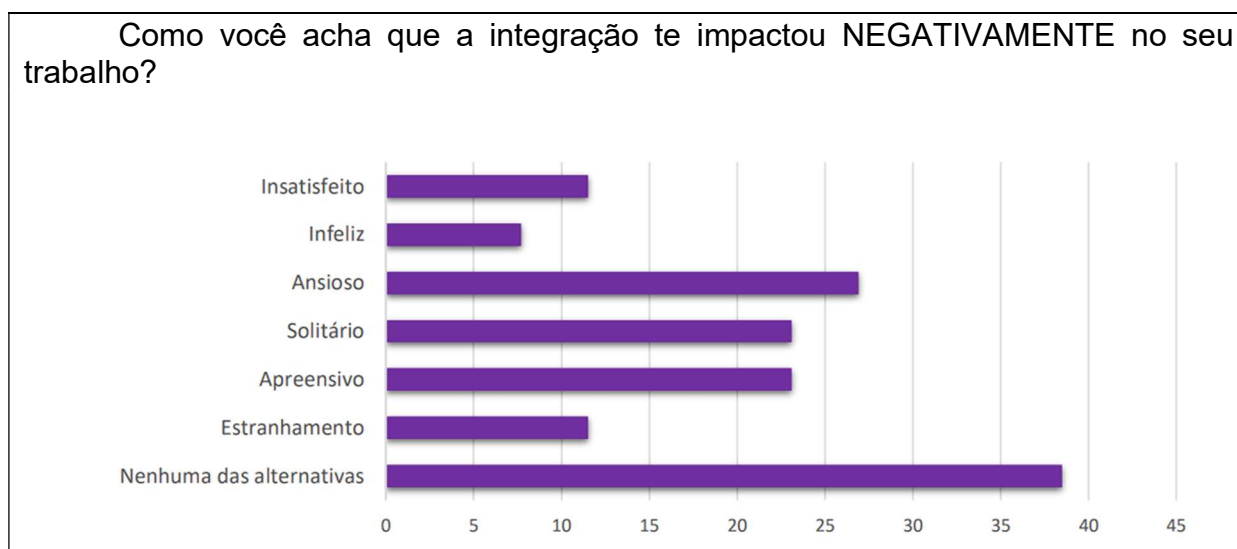
**Figura 5.** Impactos positivos da integração



Tendo em vista os sentimentos negativos desse processo, nota-se com o

Figura 6 que 26,9% se sentem ansiosos durante esse processo, embora 38,5% não sentem nenhum impacto negativo da integração.

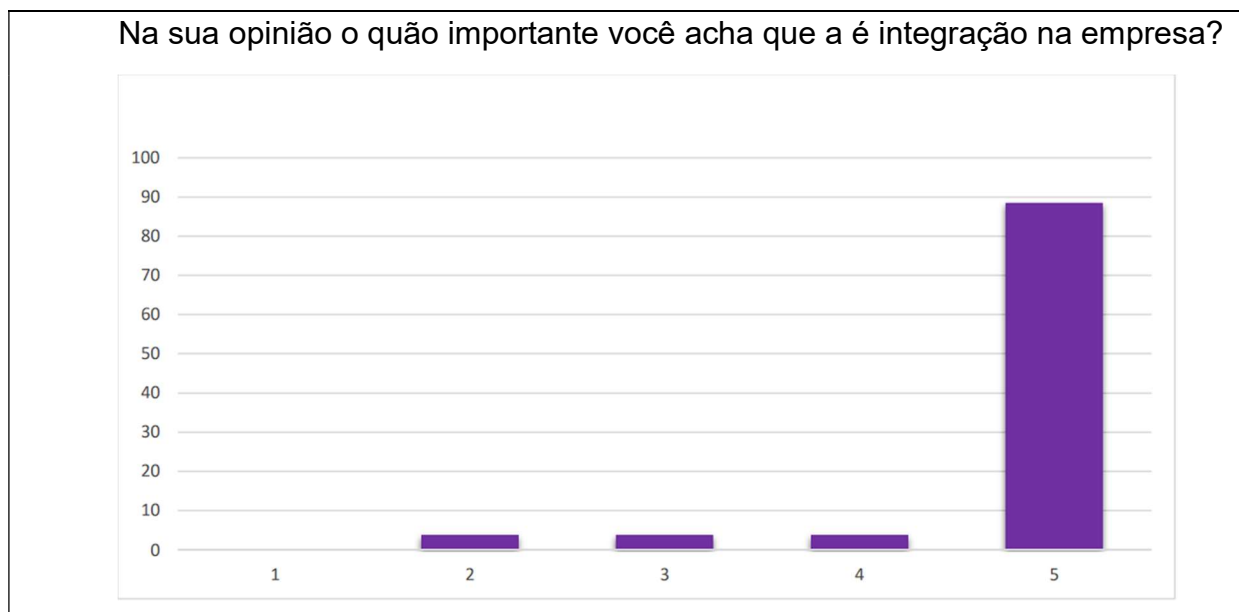
**Figura 6.** Impactos negativos da integração



Ao perguntados se é notável a relevância da integração para os colaboradores, foi criado a

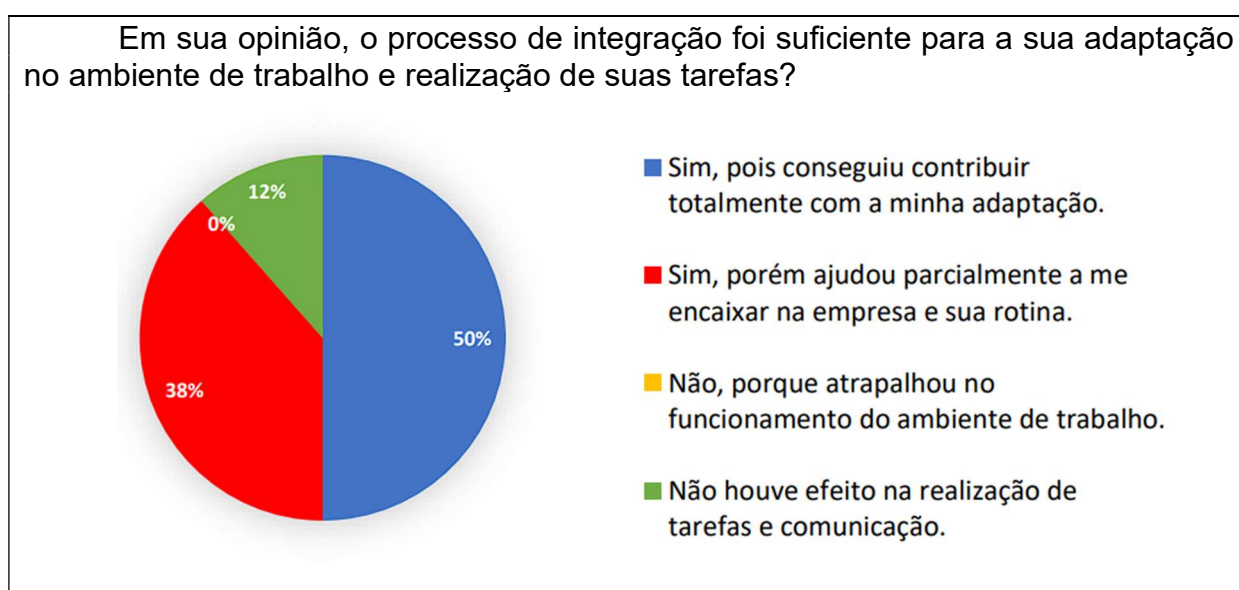
Figura 7 tendo 88,5% dos votos dos colaboradores como de grande importância a integração.

**Figura 7.** Nível de importância da integração



Tendo em vista a importância da integração para os funcionários, se analisa agora os resultados trazidos por esse processo. A Figura 8 mostra que 50% dos colaboradores se sentiram adaptados e bem instruídos em seu papel imposto na organização, enquanto 38,5% dos funcionários se sentiram parcialmente encaixados a sua posição.

**Figura 8.** Eficiência do processo de integração imposto



## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Considerando a problematização apresentada e os resultados adquiridos pela pesquisa de campo uma integração eficiente de fato é:

### COMO FAZER A INTEGRAÇÃO?

#### PARTE 1 – ACOLHIMENTO



**Recepcionar o colaborador e dar Boas-vindas:** recepcionar o colaborador apresenta a ele que a empresa se importa com a sua chegada e a importância que a sua presença tem na organização.



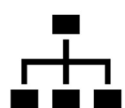
**Apresentar o ambiente de trabalho:** algo que por muitos é realizado rapidamente, mas que tem grande valor psicológico ao empregado, pois, é ali que o indivíduo começa a trilhar um novo caminho e, conhecer este caminho traz o conforto que precisa.



**Apresentar o novo colaborador aos antigos colaboradores:** além de conhecer o ambiente e conhecer quem o habita, visto que a cultura é construída através de quem a faz diariamente, identificar o novo colaborador é fundamental para que as pessoas possam o conhecer.



**Contar resumidamente sobre a história da empresa:** apesar de saber a cultura da empresa, um colaborador deve ter a consciência de que tudo foi construído através do esforço e dedicação, assim conhecendo a missão e visão que a levou chegar à onde está e ser o que é.



**Mostrar o organograma, apresentando os níveis hierárquicos:** apresentar o organograma é importante, pois permite que o colaborador consiga visualizar a estrutura da empresa e conhecer os cargos existentes dentro da organização.



**Entregar o manual de integração e o uniforme da empresa:** após ter o manual e o uniforme em mãos é recomendado pontuar algumas regras principais como: horários, vestimentas, postura. Este é o momento indispensável, pois finaliza o acolhimento e encaminha o processo de integração para a ambientação do colaborador, porque é neste momento



que ele veste a camisa da empresa e passar a trabalhar pelo mesmo objetivo.

## PARTE 2 - AMBIENTALIZAÇÃO



**Apresentar os colegas de trabalho:** é uma ocasião decorrente de apresentar aos colaboradores antigos, pois é nesse ponto que uma socialização e comunicação devem ser bem cuidada e preservada.



**Apresentar o local de trabalho:** é outra ocasião resultada de apresentar o ambiente, mas agora de forma mais detalhada, visto que este é o espaço que o empregado ocupará e assim, precisa conhecer suas delimitações e funcionamento.



**Mostrar as ferramentas de trabalho:** conhecer as ferramentas de trabalho traz os conhecimentos necessários que o colaborador precisará para manusear, além de colocar em prática suas habilidades para otimizar tempo e funções.



**Mostrar e explicar as atividades de trabalho:** neste ponto é a oportunidade de a empresa explicar como que o colaborador realize suas atividades de acordo com a maneira que ela queira, indicando assim quem será responsável por auxiliar nas atividades iniciais e, caso precise, possa recorrer em busca de explicações ou dados.



**Acompanhar momentaneamente a execução das atividades:** resultante da iniciação de trabalho, é substancial ter o acompanhamento para garantir que metas sejam alcançadas além de melhorar o desempenho da equipe de ter uma performance eficiente.



**Explicar que a equipe está à disposição para ajudar e a sanar as dúvidas:** é a chance de tirar dúvidas e sanar problemas futuros, trazendo a acessibilidade do colaborador de focar no autodesenvolvimento e na melhora de seus resultados, o que, conseqüentemente leva a um aumento de produtividade.

Diante da proposta de idealizar um método para a aplicação de um cronograma de integração, sendo citado a entrega de um manual físico ao colaborador, propõe-se

que um bom manual de integração precise ter alguns assuntos que possam ser necessários futuramente, trazendo um vocabulário de fácil compreensão, que seja objetivo, não deixando margem para interpretações errôneas e sem ser muito extenso, ocasionando cansaço e repetição.

Conjuntamente com o contexto de socialização sobressai a indicação de ações para interações em grupo, destacando-se as dinâmicas. Diante disso, indica-se que sejam ações que tenham propósitos ocultos para mudar comportamentos e preceitos enraizados, na qual seja uma atividade que não ocupe muito tempo, e que consiga ter seguimentos positivos.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O papel fundamental do ser humano dentro de uma organização é um assunto que vem sendo referida e explorado ao longo do tempo por grandes autores e pesquisadores, na qual trazem a socialização interna e como transfigura diretamente a comunicação e rendimento coletivo.

Do mesmo modo, o departamento de Recursos Humanos evoluiu de forma que se desabituou de ser apenas um setor burocrático e sistematizado para um setor de gestão e planejamento dinâmico, transferindo o seu foco na relação empregado e empregador, de maneira que enfatiza o capital humano e seus paradigmas, que por sua vez gera padrões que são apresentados aos colaboradores, o que serve de molde para a sua convivência.

Uma vez que, de nada adianta um ambiente aprazível sem um RH presente para estabelecer limites e objetivos, caracterizando a constância do trabalho e norteando um caminho necessário para percorrer junto a empresa. Ou seja, um RH bem programado elabora um cronograma de suas atividades e tem a consciência de que, processos que visam o crescimento da empresa são etapas idealizadas e estruturadas com antecedência, por isso deve tomar decisões e traçar métodos junto com supervisores para implantar uma base de segurança.

Um desses processos é a integração, que traz a oportunidade inicial de autodesenvolvimento de um colaborador dentro do ambiente de trabalho com a competência fundada através da experiência que é adquirida com o conhecimento que a prática de suas funções pode oferecer. Em virtude disso, é significativo ressaltar que: a integração depende de fatores de ambientação, mas a ambientação não depende só da integração, pois inserir alguém dentro de um espaço necessita do reconhecimento de questões vitais para o seu posicionamento e identidade. A ambientação no processo de integração afeta diretamente a visão que o colaborador terá da empresa, dado que esse será o contato inicial que definirá uma régua psicológica para medir a concepção e a compreensão da cultura e valores no dia a dia da empresa.

Trazer o valor adequado as pessoas que vivem esse clima, estão indispensavelmente ligadas ao modelo de gestão que as organizações adotam, podendo variar as atitudes, os resultados e a sua potência, o que cria um filtro que alcança a linha de comunicação entre as duas partes, logo afetando o ciclo de funcionamento e a construção de equipes e suas respectivas conexões.

Em função disso compreende-se que a integração traz satisfação, aumenta a qualidade de vida no trabalho, reduz níveis de conflitos e, conseqüentemente, de estresse, constituindo uma equipe mais conectada e centrada que repercute em resultados positivos sólidos e duradouros. Entretanto pode ocasionar em reações adversas por exigir uma participação e pré-disposição a qual necessita de atenção, o que leva determinado tempo que não é disponibilizado.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos. Ed. Compacta, 7 ed.** São Paulo: Atlas, 2002.

HOGAN, Suellen J.. Cultura organizacional, inovação e desempenho: um teste ao modelo de Schein. *Jornal de Pesquisa Empresarial*. Austrália, p. 1609-1621. 16 ago. 2023.

LAURANO, Madeline. **The True Cost of a Bad Hire**. 2015. Disponível em: <https://b2b-assets.glassdoor.com/the-true-cost-of-a-bad-hire.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2023.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational Culture and Leadership**. São Francisco: Jossey-Bass, 1994.

SILVA, Andressa Hennig. **O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL COMO ESTRATÉGIA DE INTEGRAÇÃO INDIVÍDUO E ORGANIZAÇÃO**. 2023. 17 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Urcamp, Santa Maria, 2020. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/235999348.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2023.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS APLICADO PARA PESQUISA DE CAMPO

1- Qual a sua situação atual de emprego?

- A) Estagiário
- B) Contrato em carteira de trabalho
- C) Autônomo
- D) Desempregado

2- Na empresa na qual você trabalha(ou) houve algum processo de intervenção/adaptação ao novo funcionário?

- A) Sim, a empresa recebeu o empregado e prestou toda assistência necessária
- B) Sim, porém apenas explicou o básico do funcionamento da empresa
- C) Apenas recebeu e introduziu-o no ambiente de trabalho sem muito suporte
- D) Não houve recepção e suporte por parte da empresa

3- Você se sentiu acolhido e familiarizado com o seu ambiente de trabalho e com as funções de seu cargo quando foi admitido?

- A) Sim, fui bem recebido e acolhido no ambiente de trabalho
- B) Sim, porém o acolhimento deixou a desejar
- C) Talvez, pois o acolhimento foi apenas explicar o básico para realizar as funções
- D) Não ocorreu acolhimento por parte da empresa e funcionários

4- Na empresa na qual você trabalha(ou) incentivava a interação dos colaboradores entre si?

- A) Sim, sempre eram realizadas ações e dinâmicas de socialização
- B) Sim, porém apenas confraternizações em datas específicas e comemorativas
- C) Não, a empresa não demonstrava interesse em promover a interação de seus funcionários
- D) Não, pois a política do ambiente organizacional eram rigorosos e não permitia interações de socialização

5- Como você acha que a integração impactou POSITIVAMENTE no seu trabalho?

- A) Satisfeito
- B) Animado
- C) Descontraído
- D) Entrosado
- E) Tranquilo

- F) Inesperado
- G) Nenhuma das alternativas

6- Como você acha que a integração impactou NEGATIVAMENTE no seu trabalho?

- A) Insatisfeito
- B) Infeliz
- C) Ansioso
- D) Solitário
- E) Apreensivo
- F) Estranhamento
- G) Nenhuma das alternativas

7- Na sua opinião o quão importante você acha que é a integração na empresa?

- A) 1 [pouco importante]
- B) 2
- C) 3
- D) 4
- E) 5 [muito importante]

8- Em sua opinião, o processo de integração foi suficiente para a sua adaptação no ambiente de trabalho e realização de suas tarefas?

- A) Sim, pois conseguiu contribuir totalmente com minha adaptação
- B) Sim, porém ajudou parcialmente a me encaixar na empresa e sua rotina
- C) Não, porque atrapalhou no funcionamento do ambiente de trabalho
- D) Não houve efeito na realização de tarefas e comunicação