

## **Jovem Aprendiz**

### **Um estudo de caso com estudantes do CAMP-PG em relação as expectativas com o mercado de trabalho**

ARAÚJO, Julia Aguiar de  
Juliaaraujoaguiar11@gmail.com

OLIVEIRA, Vanessa Soares de  
Vanessasoares.9181@outlook.com

SILVA, Pamela  
Pamelasilva9717@outlook.com

Professores orientadores: Moema Setubal De Souza

#### **RESUMO**

O artigo utilizou-se de um estudo de caso com o intuito de desenvolver um manual onboarding para empresas, facilitando a integração do jovem aprendiz. O manual mostra a importância da permanência do jovem aprendiz dentro das empresas, destacando que através de uma integração bem feita o jovem terá um desenvolvimento profissional de suas habilidades técnicas gerando assim uma maior chance de efetivação. O objetivo principal é desenvolver um treinamento onboarding, que ofereça uma recepção humanizada e adequada, garantindo a compreensão dos valores da empresa. A metodologia inclui uma pesquisa qualitativa com o objetivo de saber a expectativa do jovem com o mercado de trabalho, onde se obteve 74 respostas que indicaram interesse do jovem em desenvolvimento profissional e programas de integração dentro das empresas, dentre as oito questões tivemos uma grande quantidade de respostas positivas em relação a expectativa de efetivação do jovem dentro das empresas. Com o progresso da pesquisa de campo com os estudantes do CAMP-PG, pode-se afirmar que, até o momento, os jovens tem uma auto expectativa em relação ao mercado de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Onboarding*. Treinamento. Jovem Aprendiz.

#### **ABSTRACT**

The article utilized a case study to develop an onboarding manual for companies, aiming to facilitate the integration of young apprentices. The manual highlights the importance of retaining young apprentices within companies, emphasizing that, through well-executed integration, the young apprentice will experience professional development of their technical skills, thus increasing the likelihood of permanent employment. The primary goal is to develop an onboarding training that provides a humanized and appropriate welcome, ensuring the understanding of the company's values. The methodology includes a qualitative survey aimed at understanding young people's expectations regarding the job market, which yielded 74 responses indicating an interest in professional development and integration programs within companies. Among

the eight questions, there was a significant number of positive responses concerning young people's expectations of permanent employment within companies. With the progress of field research conducted with CAMP-PG students, it can be stated that, so far, young people have high self-expectations regarding the job market.

## **KEYWORDS:**

### **1. INTRODUÇÃO**

Neste trabalho, aborda-se a importância do onboarding como uma ferramenta de treinamento essencial para a adaptação e progresso do jovem aprendiz nas empresas. O projeto foi desenvolvido com a finalidade de potencializar o desempenho dos jovens no ambiente corporativo, ampliando sua perspectiva em relação ao seu futuro e proporcionando uma visão mais clara de suas funções.

Para que esta etapa seja concluída de forma mais completa, será criado um manual de integração ou mais conhecido como onboarding com o objetivo de aproximar as empresas dos jovens, garantindo que essa trajetória seja de fácil entendimento. O manual terá o formato em PDF para que todos tenham um rápido acesso, possibilitando que as empresas, principalmente as de pequeno e médio porte, consigam alcançar mais eficiência na aplicação deste treinamento.

Como embasamento teórico foi utilizado o livro “Gestão de Pessoas: O Novo Papel”, de Chiavenato (2002), onde se destaca a importância da socialização organizacional. Esta prática envolve a transferência de valores, crenças e princípios da empresa para os novos membros. Assim que ingressam, as organizações procuram integrá-los às suas práticas e filosofias, geralmente por meio de uma recepção que visa diminuir a ansiedade e o nervosismo dos novos colaboradores. Esse processo também traz benefícios para a empresa, como a economia de tempo com novos colaboradores e a redução da rotatividade. Esse método é conhecido como socialização organizacional ou onboarding. Nesta primeira etapa, o jovem aprendiz receberá uma descrição de forma clara e objetiva das tarefas a serem realizadas, contendo informações técnicas de como executá-las. A maneira como estes jovens são auxiliados antes mesmo de serem efetivamente parte da empresa faz com que tenham uma clareza de como é a cultura organizacional, tornando esta transição mais leve. Afinal, o primeiro vínculo empregatício é onde o jovem se “molda” para o mercado de trabalho. Pensando nessa problemática e em como as empresas por muitas vezes não conseguem oferecer um treinamento adequado, o manual foi baseado no estudo de artigos científicos que comprovam a eficácia desses treinamentos em relação ao desenvolvimento do colaborador.

De forma didática, este material será separado por etapas desde a pré chegada até a fase final, onde o jovem já estará adaptado à cultura da empresa.

Outra importante ferramenta a ser utilizada nesse processo é a avaliação de desempenho e feedbacks, onde é possível identificar por meio de conversas com o colaborador quais são os pontos que precisam de atenção tanto em suas funções quanto no ambiente de trabalho, mensurando assim seu progresso dentro da organização. Este trabalho se justifica pela identificação das dificuldades enfrentadas pelos jovens aprendizes em relação à compreensão de suas funções e à estabilidade dentro das empresas, o que gera complicações em seu desempenho e adaptação à cultura organizacional.

Trata-se de um estudo empírico, baseado na experiência de um dos integrantes do grupo que trabalhou como jovem aprendiz. Esse integrante observou e vivenciou a falta de integração, o que resultou em baixo desenvolvimento, desmotivação e saída despreparada para o mercado de trabalho.

## **1.1. JUSTIFICATIVA**

A justificativa é a identificação das dificuldades enfrentadas pelos jovens aprendizes em relação à compreensão de suas funções e à estabilidade dentro das empresas, o que gera complicações em seu desempenho e adaptação à cultura organizacional.

## **1.2. OBJETIVO GERAL**

O objetivo geral é desenvolver um treinamento de onboarding que proporcione aos jovens aprendizes uma recepção adequada na empresa e em sua função, para que se sintam acolhidos e orientados.

## **1.3. OBJETIVO ESPECÍFICO**

- A. Promover um treinamento eficaz;
- B. Estimular o engajamento dos jovens aprendizes;
- C. Preparar futuros profissionais para o mercado de trabalho.

## **1.4. QUESTÃO ORIENTADORA**

Através da questão orientadora “Quais são os benefícios específicos que os jovens aprendizes podem obter ao participar de treinamentos de desenvolvimento dentro das empresas, e como isso pode impactar sua trajetória profissional?” Participar de treinamentos dentro das empresas traz vários benefícios para os jovens aprendizes, tanto na vida profissional quanto pessoal. Um dos principais é o melhor entendimento sobre suas funções e cargos, o que ajuda a aumentar a confiança e a melhorar o desempenho nas tarefas, fazendo com que se sintam mais satisfeitos com o trabalho. Além disso, o treinamento ajuda a melhorar o desempenho nas tarefas diárias, desenvolvendo habilidades técnicas e comportamentais, o que faz o trabalho ficar mais eficiente e facilita a adaptação a novos desafios. Outro benefício importante é a melhor comunicação com colegas e gestores, o que melhora o trabalho em equipe e cria um ambiente mais colaborativo. Esses benefícios impactam positivamente o crescimento profissional e pessoal dos jovens, deixando-os mais preparados para novas oportunidades e para crescer na carreira. Ou seja, os treinamentos não só melhoram as habilidades agora, mas também ajudam no sucesso futuro no mercado de trabalho para uma maior chance de efetivação.

## 2. DESENVOLVIMENTO

### 2.1. MÉTODOS

O estudo abordou uma pesquisa qualitativa para obtermos uma compreensão sobre as expectativas do jovem aprendiz em relação ao mercado de trabalho. A pesquisa foi aplicada nos jovens aprendizes do CAMP-PG, onde temos dois públicos diferentes, os que já atuam no mercado de trabalho e os que estão aguardando adentrar. A pesquisa de campo foi aplicada por meio da ferramenta Google Forms, onde selecionamos 8 perguntas, com o intuito de obter informações sobre suas reais expectativas com o mercado de trabalho, se eles de fato tem interesse em ser desenvolvidos e efetivados, e através desta pesquisa obtivemos 74 respostas.

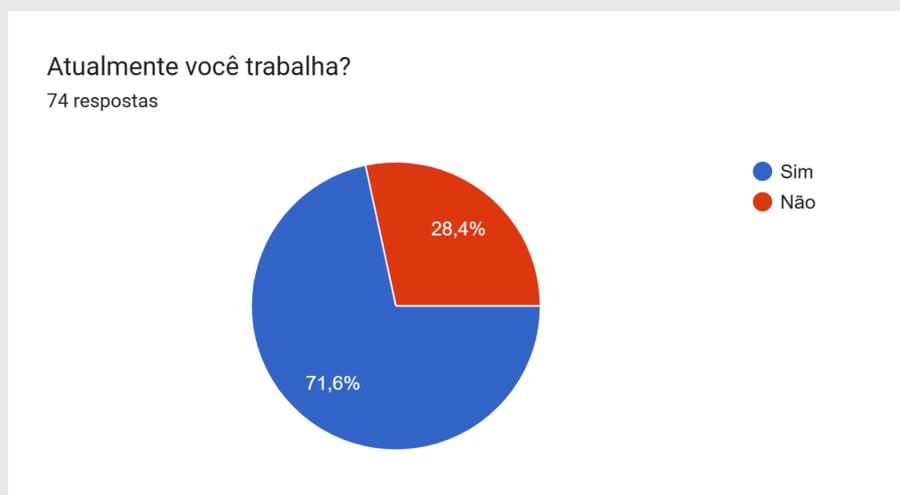
Através dessa pesquisa conseguimos dar início ao nosso manual de treinamento onboarding, onde utilizamos a ferramenta do Canvas para criar e estruturar todo o processo do manual de integração, esta ferramenta também foi utilizada para criar os conteúdos sobre a importância da integração onboarding dentro das organizações.

Utilizamos a plataforma do Instagram para a criação do perfil, onde divulgamos conteúdos sobre a importância da integração onboarding dentro das empresas. Através do Instagram, também disponibilizaremos o manual, o link para acesso do manual ficará disponível na bio do instagram foca no RH.

### 2.2. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Inicialmente, foi questionado se os jovens estavam trabalhando. Constatou-se que 71,6% estão empregados, enquanto 28,4% aguardam uma oportunidade. O objetivo dessa questão foi compreender as diferenças de expectativa entre os dois públicos: aqueles que já têm experiência e os que ainda possuem expectativas prévias sobre o mercado.

#### IMAGEM 1 - MERCADO DE TRABALHO.



Fonte: *Google Forms* - Foca no RH, 2024.

Na segunda pergunta, investigou-se o interesse dos jovens no desenvolvimento profissional dentro das empresas. O resultado mostrou que 97,3% dos respondentes gostariam de ser desenvolvidos, enquanto apenas 2,7% não demonstraram interesse. Esse dado indica que a maioria está engajada com o crescimento profissional, enquanto a minoria pode não ter tido experiências que os incentivassem a buscar desenvolvimento.

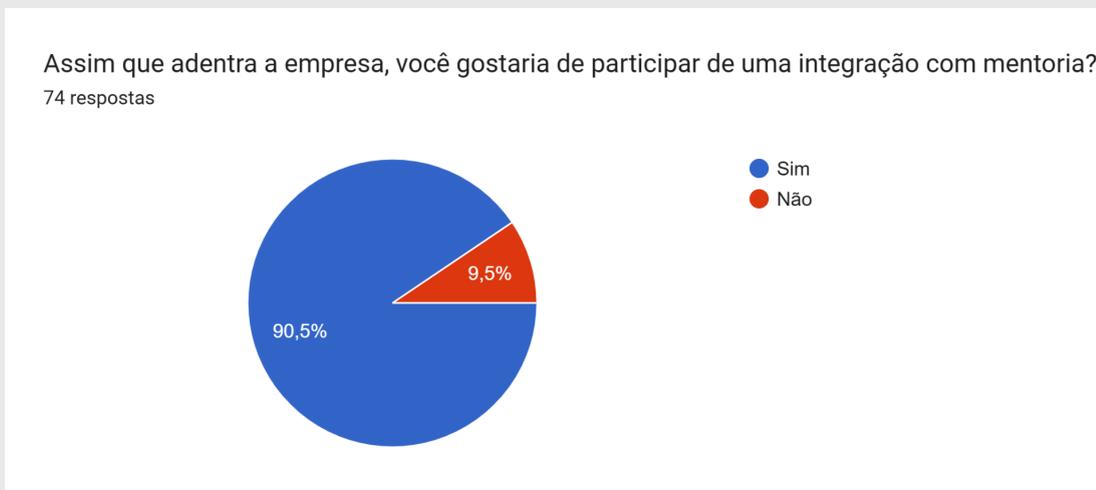
### IMAGEM 2 - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL.



Fonte: *Google Forms* - Foca no RH, 2024.

A terceira questão aborda o interesse em programas de integração com mentoria. Observou-se que 90,5% dos participantes manifestaram interesse, enquanto 9,5% não gostariam de participar. Isso reforça a importância da mentoria como forma de acolhimento e orientação no ambiente corporativo, sendo um diferencial na experiência dos aprendizes.

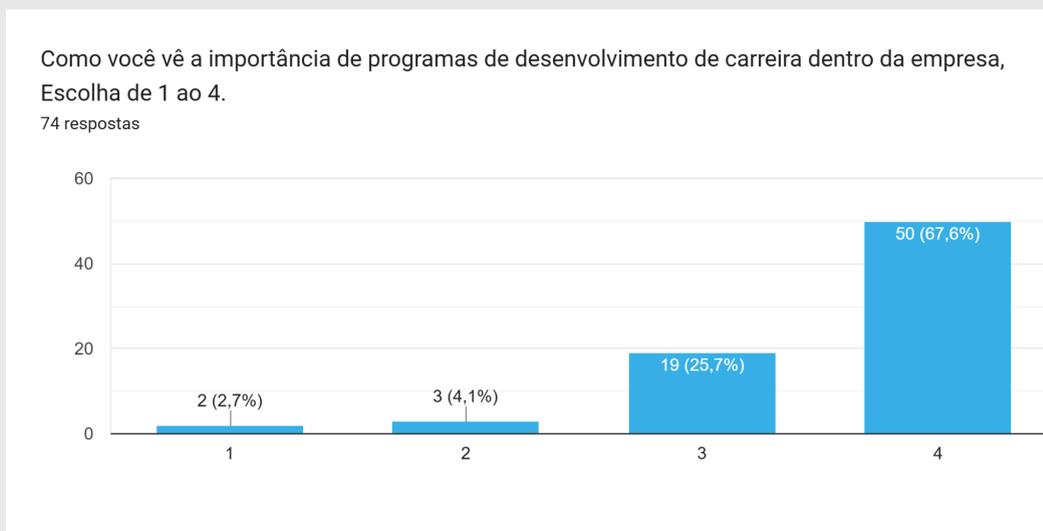
### IMAGEM 3 - INTEGRAÇÃO E MENTORIA.



Fonte: *Google Forms* - Foca no RH, 2024

Na quarta pergunta, foi avaliada a importância dos programas de desenvolvimento de carreira. Utilizando uma escala de 1 a 4, onde 1 representa “menos importante” e 4 “muito importante”, 67,6% dos jovens atribuíram alta relevância a esses programas, 25,7% consideraram razoável e apenas 2,7% não os julgaram importantes. Esse dado evidencia a preocupação dos jovens com o desenvolvimento contínuo, enquanto a falta de experiência pode explicar a percepção menos positiva de alguns.

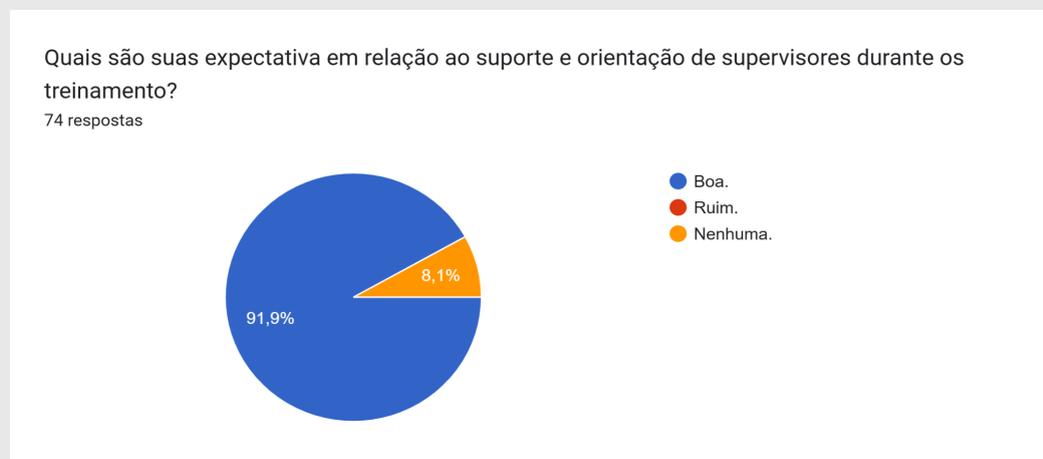
#### IMAGEM 4 - IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO



Fonte: *Google Forms*, Foca no RH, 2024

A quinta questão tratou das expectativas quanto ao suporte e à supervisão durante o treinamento. Do total de respondentes, 91,9% têm boas expectativas em relação à supervisão, enquanto 8,1% indicaram uma visão menos positiva. Isso mostra que a maioria dos jovens espera ser bem orientada no ambiente corporativo, o que contribui para a formação de expectativas positivas.

#### IMAGEM 5 - SUPORTE NO TREINAMENTO.



Fonte: *Google Forms*, Foca no RH, 2024

A sexta pergunta verificou a receptividade dos jovens a feedbacks sobre seu desempenho. Observou-se que 94,6% estão dispostos a receber feedbacks, enquanto 5,4% não se sentem confortáveis. Esses dados sugerem que os aprendizes estão preocupados com seu desenvolvimento e valorizam orientações que contribuam para seu aperfeiçoamento.

**IMAGEM 6 - FEEDBACKS.**



Fonte: *Google Forms*, Foca no RH, 2024

Em relação à comunicação e transparência das empresas, questionada na sétima pergunta, 91,9% dos jovens têm boas expectativas, 5,4% não têm expectativas sobre o tema e 2,7% manifestaram uma expectativa negativa. Esse resultado destaca a importância de uma comunicação clara e aberta entre empresa e aprendiz, especialmente para promover a integração e o alinhamento de expectativas.

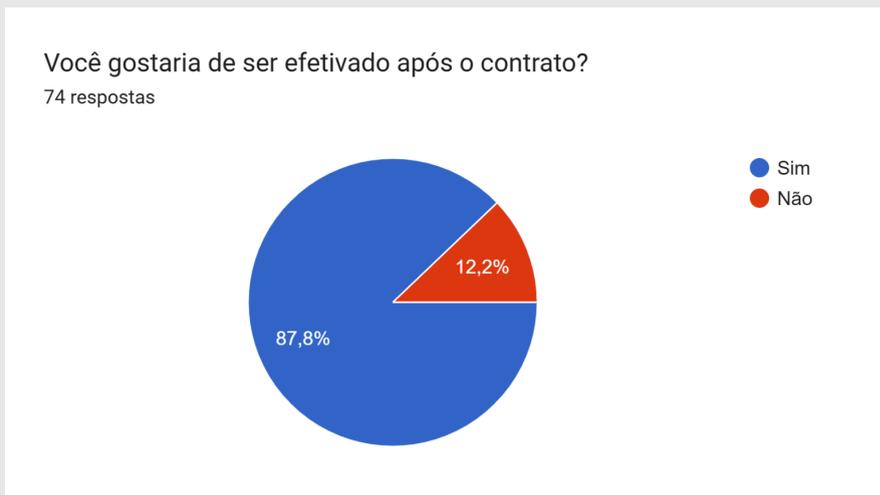
**IMAGEM 7 - COMUNICAÇÃO DENTRO DA EMPRESA.**



Fonte: *Google Forms*, Foca no RH, 2024

A oitava pergunta abordou a expectativa dos jovens quanto à efetivação após o término do contrato de aprendiz. Constatou-se que 87,8% desejam ser efetivados, enquanto 12,2% não demonstraram interesse. Esse dado sugere que a falta de integração adequada e de oportunidades de desenvolvimento pode ter influenciado a insatisfação de uma parcela dos aprendizes, levando-os a buscar oportunidades em outras empresas. Por outro lado, aqueles que desejam a efetivação provavelmente tiveram boas experiências, sentiram-se integrados à cultura organizacional e buscam possibilidades de crescimento.

### IMAGEM 8 - COMUNICAÇÃO DENTRO DA EMPRESA.



Fonte: *Google Forms*, Foca no RH, 2024

Por fim, os resultados desta pesquisa fornecem respostas importantes para a elaboração de um programa de onboarding e de um manual de integração, que visem não apenas o desenvolvimento técnico dos aprendizes, mas também a construção de relacionamentos saudáveis e uma maior identificação com a cultura organizacional. Essas ações podem aumentar a satisfação dos jovens e as chances de efetivação ao término do contrato.

## 3. MANUAL ONBOARDING

Chiavenato destaca que uma organização só pode funcionar adequadamente quando as pessoas compreendem e são capazes de desempenhar seus papéis dentro da empresa, ressaltando, assim, a importância da integração e do desenvolvimento. Ele afirma que o processo de integração e treinamento posiciona os colaboradores em suas respectivas atividades, deixando claro seus papéis e objetivos. Quando ingressam na organização ou passam por mudanças, os colaboradores precisam sentir-se parte do ambiente, entender sua situação e saber como conduzir seus esforços e atividades.

Com base nisso, desenvolvemos um manual de onboarding, que expõe, de maneira clara, a importância do processo de onboarding e seus benefícios tanto para a organização quanto para o colaborador. Ao atender às expectativas dos novos contratados e promover um desenvolvimento contínuo, o processo de integração torna-se especialmente relevante para os jovens aprendizes, que estão sendo preparados para o mercado de trabalho pela primeira vez, lidando com suas expectativas e dúvidas.

Muitas empresas não realizam a devida integração para aprendizes, o que resulta em baixo desenvolvimento e dificuldades no período de treinamento. Com um processo de onboarding adequado, a organização pode oferecer um treinamento mais completo, proporcionando ao jovem aprendiz uma orientação mais eficaz e uma melhor integração à equipe e à cultura organizacional.

Esse manual será disponibilizado para as empresas, contendo um guia detalhado com o passo a passo necessário para a integração eficaz dos colaboradores.

O manual começa com uma breve introdução sobre a evolução dos Recursos Humanos nas organizações, destacando que o foco atual não se limita às funções administrativas, mas se volta para o colaborador, oferecendo maior suporte e desenvolvimento.

O onboarding é um recurso valioso para promover a identificação do colaborador com a empresa, a equipe e a cultura organizacional. Quando o novo colaborador passa por uma recepção estruturada, sente-se envolvido e motivado, o que desperta seu interesse em explorar setores e novas oportunidades dentro da empresa.

### **3.1 O QUE É *onboarding*?**

No início do manual, é apresentado o conceito de onboarding, cuja palavra, em inglês, deriva de “to board”, que significa embarcar. O objetivo do processo de onboarding é facilitar a adaptação do recém-contratado ao ambiente de trabalho, à cultura organizacional, aos processos e às ferramentas utilizadas pela empresa. Durante essa fase, o colaborador recebe as informações e os treinamentos necessários para desempenhar suas funções de maneira eficiente, além de ser integrado à equipe e aos valores da organização.

Esse processo pode incluir etapas como a apresentação da estrutura da empresa, orientações sobre políticas internas, explicações de benefícios e direitos, além de uma introdução às expectativas e metas relacionadas à nova função. Um onboarding bem estruturado é essencial para garantir que o novo colaborador se sinta bem-vindo, compreenda seu papel dentro da organização e comece a contribuir desde os primeiros dias de trabalho.

### **3.2 QUAL A IMPORTÂNCIA DO *Onboarding*?**

O onboarding ocorre logo na chegada do colaborador, momento em que a motivação e a energia estão elevadas, com uma forte disposição para demonstrar suas competências e conquistar seu espaço na nova empresa. Um processo bem executado aumenta as chances de engajamento, tanto com o cliente quanto com o employer branding (ou marca empregadora, que está relacionada à reputação da empresa e à imagem que projeta para seus funcionários e candidatos em potencial). Isso resulta em maior lealdade dos colaboradores e no desejo de candidatos em fazer parte da empresa.

No contexto do onboarding, o employer branding reflete o engajamento do novo funcionário. A empresa testa sua capacidade de recepção e a forma como será percebida pelo colaborador a partir do primeiro dia, sendo fundamental gerar uma boa impressão e proporcionar uma experiência positiva para o recém-contratado. O onboarding é crucial para o sucesso organizacional, impactando diretamente a experiência do funcionário, a eficiência operacional e a cultura da empresa.

A seguir, destacam-se os principais pontos sobre a importância desse processo:

**i. Facilita a adaptação ao ambiente de trabalho:**

Nessa fase, abordamos a introdução dos jovens aprendizes ao ambiente corporativo. Para muitos, esse é o primeiro contato com um trabalho formal. Embora cheguem com uma expectativa inicial, eles carecem de experiência sólida, e cabe à empresa fornecer o conhecimento necessário para que possam se adaptar à cultura e aos treinamentos. O onboarding acolhe o novo jovem, apresentando-lhe a cultura organizacional desde o primeiro momento, deixando claro o que a empresa representa e o que se espera do colaborador, facilitando o processo de adaptação e treinamento.

**ii. Promove a integração e inclusão:**

O processo também envolve a socialização do jovem aprendiz, que terá contato com a equipe na qual atuará, bem como com as equipes de outros setores. Essa interação facilita a comunicação interna e amplia o conhecimento sobre os diferentes departamentos, incentivando o jovem a buscar crescimento profissional e efetivação. A importância da mentoria é igualmente ressaltada, com a inclusão de um mentor que orienta o jovem durante sua jornada, oferecendo feedbacks construtivos e auxiliando em seu desenvolvimento.

**iii. Desenvolve habilidades e competências:**

Destacamos aqui a importância do treinamento específico, que será fornecido conforme a necessidade, e que contribuirá para que o jovem desempenhe melhor suas funções, aumentando sua satisfação e, conseqüentemente, seu comprometimento com a empresa. Além disso, o onboarding promove o desenvolvimento pessoal, permitindo que o jovem aprimore não apenas suas habilidades técnicas, mas também adquira autoconhecimento e habilidades comportamentais essenciais para o ambiente de trabalho.

**iv. Reduz a rotatividade e aumenta a retenção:**

Nesta etapa, enfatizamos a importância da satisfação e do comprometimento do jovem aprendiz com a empresa. Um onboarding bem estruturado contribui para aumentar essa satisfação, pois o colaborador se sente acolhido e capacitado em sua jornada profissional. Isso gera motivação para permanecer na organização, reduzindo o absenteísmo e estimulando a busca pela efetivação. Ressaltamos também a importância de a empresa estabelecer expectativas claras em relação ao jovem, para que ele compreenda o que precisa entregar e como deve trilhar seu caminho dentro da organização.

**v. Melhora a produtividade:**

É essencial que a empresa ofereça ao jovem aprendiz um acesso rápido às informações necessárias para o desempenho eficaz de suas funções, acelerando o processo de aprendizado. Além disso, fornecer uma boa estrutura e orientação ao longo de toda a trajetória do jovem permite que ele se familiarize rapidamente com as atividades, aumentando sua eficiência.

**vi. Fortalece a cultura organizacional:**

Ressaltamos a relevância da integração cultural, permitindo que o jovem aprendiz compreenda, desde seu primeiro contato com a empresa, a missão, a cultura e os valores da organização. Isso facilita sua inserção na cultura organizacional, demonstrando o comprometimento da empresa com o desenvolvimento e o bem-estar do colaborador, o que reflete positivamente no ambiente de trabalho.

**vii. Aumenta a conformidade e a segurança:**

A política e os procedimentos bem estruturados são fundamentais para informar o jovem aprendiz, desde o início, sobre as normas internas, incluindo as de segurança e regulamentações específicas. Esse conhecimento aprimora a segurança do colaborador e garante sua conformidade com as diretrizes da empresa. Além disso, destacamos a importância da conscientização em relação aos direitos e deveres do colaborador, para que ele compreenda a relevância de seguir as políticas internas e se sinta seguro quanto aos seus direitos.

**viii. Estabelece uma base para o desenvolvimento futuro:**

Enfatizamos a importância das oportunidades de crescimento para o jovem aprendiz dentro da empresa. Um onboarding bem implementado pode abrir portas para novos desafios, tanto no departamento atual quanto em outras áreas da organização, desde que o colaborador se dedique. Além disso, mencionamos a relevância do feedback contínuo e das avaliações de desempenho, proporcionando ao jovem a oportunidade de aprimorar constantemente suas habilidades e promover seu desenvolvimento profissional.

## **4. ETAPAS DO *Onboarding***

O processo de onboarding é composto por etapas que se iniciam com o ingresso do jovem aprendiz na empresa e se encerram quando este está plenamente integrado à cultura organizacional e capacitado para desempenhar suas funções. Essas etapas são essenciais para garantir uma integração e um treinamento claros e organizados, promovendo resultados positivos tanto para a cultura da empresa quanto para o desempenho do jovem.

No manual, são descritas cinco etapas do onboarding:

### **4.1.Preparação Pré-chegada**

Nessa fase, a empresa deve garantir que o ambiente de trabalho esteja limpo, organizado e equipado com todas as ferramentas necessárias. A preparação do espaço de trabalho demonstra cuidado e profissionalismo por parte da organização. Recomenda-se,

ao receber o jovem aprendiz, oferecer um coffeebreak para uma recepção acolhedora, ajudando a reduzir a ansiedade e proporcionando uma apresentação mais amigável à empresa.

Além disso, é fundamental designar um mentor, denominado “anjo/guia”, desde o início do processo de integração. Esse mentor fornecerá orientação e suporte, acelerando a integração do jovem à cultura organizacional e facilitando sua adaptação às suas responsabilidades.

#### **4.2.Integração rápida**

O setor de Recursos Humanos deve selecionar uma pessoa capacitada para atuar como anjo/guia, sendo responsável pela eficácia do processo de integração. O mentor facilitará o aprendizado do jovem, promovendo sua adaptação à cultura da empresa e garantindo o desenvolvimento de suas funções. Ao mesmo tempo, essa relação fortalece a confiança do jovem em suas habilidades e seu vínculo com a empresa.

#### **4.3.Resolução de dúvidas**

Durante essa etapa, o anjo/guia desempenha um papel crucial ao esclarecer dúvidas e resolver os problemas iniciais que o jovem possa encontrar. A presença de um mentor disponível e disposto a auxiliar cria um ambiente de confiança, onde o jovem aprendiz se sente seguro para questionar e aprender.

#### **4.4.Suporte e orientação**

O anjo/guia deve fornecer feedbacks construtivos diários, orientando o jovem sobre as habilidades que precisam ser aprimoradas e auxiliando em seu desenvolvimento. Essa etapa é fundamental para que o aprendiz entenda como melhorar suas competências e, assim, desempenhe suas atividades de forma eficiente.

#### **4.5.Desenvolvimento profissional**

O progresso do jovem durante a integração é monitorado, e o anjo/guia apresenta exemplos de resolução de problemas e oferece aconselhamentos, sempre que necessário. A troca constante de feedbacks permite um desenvolvimento contínuo, assegurando que o jovem aprenda com as situações enfrentadas.

#### **4.6.Confiança e motivação**

A presença de um mentor preparado durante a integração contribui significativamente para a motivação do jovem, que se sente valorizado e confiante dentro da organização. Esse suporte fortalece a sensação de acolhimento e melhora a satisfação do aprendiz, resultando em uma integração mais rápida e eficaz. Conseqüentemente, o jovem comete menos erros, o que eleva sua produtividade e traz melhores resultados para a empresa.

## **5. Introdução a cultura**

Nesta etapa, o jovem é apresentado à missão, visão e valores da empresa. Esse momento pode ocorrer durante o coffeebreak ou em uma reunião com o departamento de Recursos Humanos. O objetivo é que o aprendiz compreenda claramente a cultura organizacional e as normas da empresa, garantindo que ele esteja em conformidade desde o início e se sinta parte da equipe. Isso reforça a ideia de pertencimento e a importância de agir de acordo com os princípios da organização.

Além disso, essa etapa é o momento adequado para informar o jovem sobre seu salário, benefícios e fornecer uma explicação inicial sobre suas funções.

### **5.1. Apresentação a empresa e equipe**

Nesta fase, o jovem é apresentado à estrutura física da empresa. Após a discussão sobre a política organizacional, o mentor (“anjo/guia”) acompanha o aprendiz em uma visita aos setores da empresa, permitindo que ele conheça o ambiente em que trabalhará. Esse reconhecimento do espaço é importante para que o jovem adquira confiança e autonomia em suas atividades.

Durante essa “tour”, é essencial que o jovem também seja apresentado às equipes de outros setores, facilitando a comunicação e integração interna. Ao final do percurso, ele será conduzido ao seu setor de trabalho, onde poderá iniciar seu treinamento.

### **5.2. Treinamento e desenvolvimento**

Nesta etapa, é detalhado como será conduzido o treinamento e o desenvolvimento do jovem durante o processo de integração. Destacamos a importância desse período para que o aprendiz compreenda plenamente suas funções e saiba como executá-las corretamente.

### **5.3. Treinamento específico do cargo**

A empresa deve planejar um treinamento específico para a função que o jovem irá desempenhar, garantindo que seja transmitido de forma clara. Durante esse processo, o jovem aprenderá a executar suas funções e responsabilidades e entenderá as expectativas da organização quanto ao seu desempenho.

O treinamento pode ser realizado por meio de vídeos instrutivos ou cursos específicos oferecidos pela empresa, podendo, inclusive, gerar certificados para a qualificação do jovem. É recomendável que o mentor (“anjo/guia”) acompanhe todo o treinamento, garantindo a eficácia do processo.

### **5.4. Desenvolvimento de habilidades**

Essa fase aborda a importância de a empresa promover treinamentos focados no desenvolvimento das habilidades técnicas do jovem, visando aprimorar suas competências e conhecimentos. O desenvolvimento pode ocorrer através de atividades específicas ou práticas relacionadas ao trabalho. O objetivo é proporcionar uma capacitação adequada para a função que ele exercerá.

### **5.5. Metas e feedbacks**

Durante o treinamento, é fundamental que a empresa estabeleça metas claras, incentivando o jovem a progredir em suas funções. Para assegurar um bom desenvolvimento, é imprescindível oferecer feedbacks constantes, orientando o aprendiz sobre seu desempenho e áreas de melhoria.

### **5.6. Planejamento de carreira**

Ao término do processo de integração e após a análise das avaliações contínuas, a empresa será responsável por verificar o desempenho e desenvolvimento do jovem, avaliando se ele atingiu as expectativas estabelecidas. Para isso, é essencial que haja uma comunicação clara entre todas as partes envolvidas.

O objetivo é que a empresa tenha a possibilidade de efetivar o jovem aprendiz, oferecendo-lhe um plano de carreira, visando seu crescimento e desenvolvimento profissional dentro da organização.

## **6. DISPONIBILIZAÇÃO DO MANUAL *Onboarding***

Nosso manual de *onboarding* será disponibilizado gratuitamente para empresas através da plataforma Instagram. O processo de acesso ao material será simples: O link de acesso para o manual ficará disponibilizado na bio do Instagram para que todos tenham acesso, desde empresas interessadas em aplicar o *onboarding*, até estudantes interessados.

Nosso objetivo é oferecer o manual para empresas interessadas em inovar na integração e treinamento de jovens em suas organizações, melhorando a experiência do *onboarding*.

## **7. FOCA NO RH**

O grupo Foca no RH tem como objetivo mostrar às empresas a importância do processo de *onboarding* e como ele pode contribuir para o desenvolvimento da carreira de jovens aprendizes, ao mesmo tempo em que gera maior reconhecimento para a organização.

Quanto ao nome “Foca”, ele remete ao verbo “focar”, indicando a intenção de concentrar esforços e atenção na carreira do jovem aprendiz.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste estudo de caso com estudantes do CAMP-PG foi desenvolver um manual *onboarding* para facilitar a integração dos jovens aprendizes dentro das empresas de médio a grande porte, visando uma melhor recepção e desenvolvimento destes jovens por meio de um treinamento *onboarding*, que através dele, trará ao jovem melhores habilidades técnicas e engajamento com a cultura da empresa, proporcionando então uma maior chance de efetivação e preparação para o mercado de trabalho.

O estudo utilizou informações obtidas por meio de referências bibliográficas, como o livro “Gestão de pessoas” de Chiavenato e também por meio de uma pesquisa qualitativa que buscou resultados sobre a expectativa do jovem aprendiz com o mercado de trabalho.

Pode-se concluir que com uma integração qualificada as organizações teriam um melhor desenvolvimento para os jovens aprendizes e maior desempenho dentro de suas funções. Portanto, é possível afirmar que o *onboarding* é essencial tanto para a trajetória do jovem colaborador quanto para a empresa que utiliza de seus serviços.

## REFERÊNCIAS

IDALBERTO CHIAVENATO. Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano. [s.l: s.n.].

MOREIRA TIMOTEO, C. et al. A importância do Manual de Integração para a Gestão de Recursos Humanos na indústria The importance of the integration manual of the human resources management of the industry. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://unisaesiano.com.br/aracatuba/wp-content/uploads/2019/08/Artigo-A-import%C3%A2ncia-do-manual-de-integra%C3%A7%C3%A3o-para-a-Gest%C3%A3o-de-Recursos-Humanos-na-ind%C3%BAstria-Pronto.doc.pdf>>.

Ebook - Onboarding: etapas essenciais e maneiras de inovar. Disponível em: <<https://info.gupy.io/material-ebook-onboarding>>.