

Novo modelo de integração eficaz: estudo de caso de uma empresa no ramo de graneis

New effective integration model: a case study of a bulk industry company

***Ivana Caldeira Siqueira**

Informações do artigo

Recebido em: 10/08/2018

Aprovado em: 13/10/2022

Palavras-chave:

Integração eficaz. Socialização.

Recursos Humanos.

Keywords:

Effective integration. Socialization.

Human Resources.

Autores:

*ivanacsiqueira@gmail.com

Como citar este artigo:

SIQUEIRA, Ivana Caldeira. Novo modelo de integração eficaz: estudo de caso de uma empresa no ramo de graneis. **Competência**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, nov. 2022.

Resumo

O presente artigo origina-se da necessidade de aplicação de um novo modelo de integração em uma empresa que atua no setor de graneis. Portanto uma nova estratégia em relação ao processo de recebimento dos novos funcionários. Neste processo de integração para novos membros, estes passam por um desenvolvimento em relação a empresa e do ramo em que ela atua. Portanto nessa nova proposta procura-se uma forma de aplicar um procedimento de integração eficaz, que conscientize o novo colaborador das regras, normas e cultura da empresa. Fazendo que este fique seguro e perfeitamente a vontade desde o primeiro dia. O que facilite no máximo a sua adaptação e socialização com sua equipe e demais integrantes.

Abstract

The present article arises from the need to apply a new model of integration in a company that operates in the grain sector. Therefore a new strategy regarding the process of receiving new employees. In this process of integration for new members, these are going through a development in relation to the company and the branch in which it operates. Therefore, this new proposal seeks a way to apply an effective integration procedure, which makes the new employee aware of the rules, norms and culture of the company. Making this stay safe and perfectly at ease from the first day. What facilitates at most your adaptation and socialization with your team and other members.

1 INTRODUÇÃO

No atual contexto das organizações, em que estas estão presentes em um mercado sempre competitivo, inúmeras estratégias são necessárias somente para manutenção da funcionalidade de uma empresa. Dentre estas, um dos principais focos é a manutenção dos indivíduos que fazem parte do sistema organizacional. Diante de tal contexto é necessário aplicar um processo “*humanizador*”. Procurando cada vez mais atender as necessidades dos colaboradores em vez de somente concentrar as energias, forças e estratégias no sistema produtivo, portanto há entendimento do indivíduo como parte imprescindível do processo de produção e que este ao entrar em uma empresa ou organização tem suas perspectivas e propósitos.

“A expectativa de uma gratificação mediata pelo trabalho; a antecipação do prazer representado pelo reconhecimento de um trabalho bem feito e sua correspondente remuneração. Quem trabalha vê o seu trabalho como um meio de atingir determinado objetivo, e, à medida que o trabalho progride, sente a satisfação de estar aproximando-se do seu objetivo (MISES, 2010, p. 673).

Para tanto, é imprescindível o envolvimento do setor de Recursos Humanos (RH). Conseqüentemente, este passa por constante aperfeiçoamento, tendo como foco o estreitamento entre o colaborador e empresa que este atua. Visando estrategicamente a manutenção da imagem institucional e programas de integração dos novos funcionários, sendo estes fundamentais para os resultados da organização.

Neste trabalho foi proposto um estudo de melhoria no processo de Integração de uma empresa no ramo de graneis, desenvolvido de maneira estratégica e eficaz, tendo como principal objetivo que o colaborador se sinta em seu primeiro dia de trabalho acolhido e bem informado sobre todas as diretrizes, regras e cultura da empresa. “Um programa de integração tem o objetivo de adaptar o novo funcionário à empresa contratante, facilitando seu processo de socialização no novo cenário de aprendizado no qual ele inicia.” (WEISS, 2006, p. 117).

2 GESTÃO DE PESSOAS

Diante da nova realidade na qual há uma relação humanizada entre empresa e colaborador, surge um novo panorama de Gestão de pessoas favorecendo o melhoramento das atividades de qualquer empresa. Sendo assim a moderna Gestão de Pessoas consiste em várias atividades integradas entre si no sentido de obter efeitos

sinérgicos e multiplicadores tanto para as organizações como para as pessoas que trabalham, envolvendo-as em todos processos.

Portanto, é inevitável que dentro do processo de gestão de pessoas ocorra o procedimento da integração. “Integração significa unificar componentes heterogêneos de uma forma sinérgica. Em uma empresa trata de facilitar o acesso à informação, o controle e fluxo de material, conectando todas as funções e entidades funcionais heterogêneas.” (SILVEIRA, 2009, *online*).

A gestão de pessoas passou por muitas transformações, inicialmente ela exercia apenas o papel de controle de “mão de obra”, ao passo que atualmente a sua função deve ser estratégica, alinhada à missão, à visão e aos objetivos organizacionais, visando maximizar o potencial humano, sendo as pessoas o principal ativo da organização. Existe a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas ao cuidado com seus os funcionários.

As organizações bem-sucedidas estão percebendo que somente podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre investimentos de todos os parceiros, principalmente o dos empregados. Quando uma organização está totalmente voltada para as pessoas, a sua filosofia global e sua cultura organizacional passam a refletir essa crença.

A gestão de pessoas nas organizações tem como principal função permitir a colaboração eficaz dos funcionários para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

“Gestão de Pessoas é uma área à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos como a cultura que existe em cada organização, a estrutura organizacional adota, as características do contexto ambiental, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos e uma infinidade de outras variáveis importantes (CHIAVENATO, 2010, p. 17).

Com a finalidade de construir a melhor equipe e, conseqüentemente, a melhor empresa, a Gestão de Pessoas tem uma série de responsabilidades, que de acordo com Chiavenato (2010) podem ser agrupadas em 6 processos básicos de Gestão de Pessoas:

- Processo de agregar pessoas;
- Processo de aplicar pessoas;

- Processo de recompensar pessoas;
- Processo de desenvolver pessoas;
- Processo de manter pessoas;
- Processo de monitorar pessoas;

Para este estudo de caso daremos ênfase no processo de aplicar pessoas, com intuito de criar um processo de integração eficaz para a empresa estudada.

Processo de aplicar pessoas, meio utilizado para desenhar as atividades que um profissional desempenhará na organização, orientar e acompanhar o seu desenvolvimento na execução de suas tarefas. Envolve a integração do funcionário na empresa, o desenho do cargo e a avaliação de desempenho do funcionário no cargo. O modelo de trabalho adotado contribui para a construção da empresa que se deseja.

Para um bom relacionamento entre todos os que agregam a empresa, é necessário que se construa uma boa comunicação, simples e eficiente. Fazendo com que todos sejam conhecedores dos propósitos da organização.

2.1 COMUNICAÇÃO

“As organizações não podem existir sem comunicação.” (DAVIS; NEWSTRON, 2004, p. 5). Portanto, este é um fator chave nas organizações. As expectativas dos colaboradores e da empresa devem estar alinhadas e, logo, a comunicação entre os indivíduos e a organização torna-se fundamental para a empresa conseguir cumprir com seus objetivos.

“A comunicação interna é uma ferramenta fundamental para as organizações no que se refere à obtenção de excelentes resultados como: aumento de produtividade e ganho financeiro. Porém, quando há falhas ou barreiras na comunicação interna, gera vários transtornos que podem levar a organização ao descrédito, ou até mesmo ao fracasso. A comunicação quando mal feita ou feita de forma insatisfatória gera ruído, insegurança, desmotivação e falta de comprometimento dos clientes internos (JACOMINI, 2011, p. 1).

Identifica-se, portanto, que a comunicação se torna fator chave à medida que possibilita que ambos desempenhem suas funções auxiliando na melhoria contínua da organização. Dessa forma, através da participação conjunta entre a área de Gestão de Pessoas e os colaboradores, é possível desenvolver relações interpessoais mais sólidas proporcionando um sistema integrado nas relações de trabalho.

Fator importante para uma comunicação eficiente entre todos é a socialização do novo colaborador na empresa. Dando ao mesmo a sensação de segurança e de acolhimento.

2.2 SOCIALIZAÇÃO

A socialização faz com que a pessoa adquira as normas definidoras dos critérios morais e éticos, conforme os padrões da sociedade em que está inserido. Nessa constante interação com o meio, o indivíduo vai internalizando crenças e valores, construindo padrões de comportamento próprio para interação em cada grupo. Tais valores, vão se consolidando e determinando suas escolhas, dentre elas, as escolhas profissionais.

Este mesmo processo revela-se crucial no contexto de uma organização. Ao ingressarem em um novo grupo, os funcionários precisam ser apresentados aos valores, crenças, normas e práticas da organização, passando por um processo de socialização, que lhes permitirá articular-se com os processos de comunicação e de integração que permeiam o fazer coletivo.

A socialização organizacional é necessária, pois proporciona para o novo colaborador a redução da imprecisão de papéis e aumenta a sensação de segurança. Para a equipe ou organização, este processo cria uma maior uniformidade comportamental entre seus membros, desenvolvendo uma base para o entendimento, a colaboração e a redução do potencial de conflito.

Deve-se destacar que há uma gama de possibilidades de controle sobre o comportamento do indivíduo nas organizações e que estas dependem diretamente do modo como a organização socializa as pessoas. Por esta razão, é muito importante que a organização escolha e adote corretamente as estratégias de socialização.

Segundo Van Maanen (1996), há sete estratégias de socialização que são empregadas pelas empresas, que não são mutuamente exclusivas e que, na prática, estão combinadas de diversas formas.

- Estratégias de socialização formais e informais de socialização;
- Estratégias individuais e coletivas de socialização;
- Estratégias sequenciais e não sequenciais de socialização;
- Estratégias fixas e variáveis de socialização;
- Estratégias de socialização por competição ou por concurso;

- Estratégias de socialização em série e isoladas;
- Estratégias de socialização por meio de investidura e despojamento;

Este processo de socialização é feito assim que o colaborador entra na empresa, por meio da integração do mesmo, orientando de forma intensiva atitudes e comportamentos adequados e esperados no desempenho de suas funções na organização.

2.3 INTEGRAÇÃO

Dentre os métodos de socialização apresentados por Chiavenato (2010), destaca-se como objeto desse estudo o programa de integração, que tem por finalidade fazer com que o novo empregado aprenda e assimile, normas e valores, padrões de comportamento considerados imprescindíveis para o bom desempenho suas funções.

A palavra integração tem origem no termo latim "*integration*" que trata da ação ou efeito de integrar ou integrar-se, ou seja, construir um todo, completar um todo com as partes que faltam ou fazer com que alguém ou algo passe a pertencer ao todo.

Antes de se tornar empregado, o candidato passa por algumas etapas inerentes ao processo seletivo, sendo a primeira o recrutamento, definido como: "[...] processo de identificação e atração de um grupo de candidatos, entre os quais serão escolhidos alguns para posteriormente serem contratados para o emprego." (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000 *apud* ARAÚJO, 2006, p. 15), seguida da seleção, que consiste na "[...] busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização." (CHIAVENATO, 2010, p. 131).

Finalizada a etapa de seleção, a gestão de recursos humanos inicializa o processo denominado programa de integração, uma vez que já foi estabelecido um contato com o candidato ao cargo.

No treinamento de integração a empresa atua somente quando é contratado um novo funcionário e o mesmo precisa de dicas sobre a empresa e como desempenhar seu cargo. Um bom programa de integração pode ser o diferencial de uma empresa, pois com o funcionário bem ambientado e estando a par de todas as normas da empresa seu direitos e deveres, tende a produzir mais e diminuir o número de rotatividade na empresa. O custo de uma contratação

é muito alto comparado com o mesmo custo de treinamento.

O treinamento é uma ferramenta utilizada na maioria das empresas que pretendem aumentar lucros e diminuir rotatividade de funcionários, apesar de não ser uma técnica barata, mas o custo benefício é bom e de agrado para patrões e funcionários.

“ Treinamento é a experiência aprendida que faz com que o indivíduo treinado produz uma mudança que pode melhorar sua capacidade para desempenhar suas tarefas, o treinamento pode envolver vários tipos de mudanças de comportamento como mudança de habilidades usadas nas tarefas, conhecimento que pode ser considerada uma mudança permanente e atitudes dentro da empresa e fora dela fazendo com que o mesmo esteja empenhado não apenas em seu cargo, mas sim querendo crescer juntamente com a empresa (CHIAVENATO, 2010, p. 339).

Nos primeiros dias de trabalho, o colaborador precisa adaptar-se nesse novo ambiente que ainda é desconhecido por ele. Neste momento, é importante que aconteça o programa de Integração.

Hoje, neste contexto globalizado, no qual a rotatividade de colaboradores em uma organização é alta, o bom administrador deve ser capaz de entender e liderar pessoas através de comunicação adequada. Neste sentido, a Integração de novos funcionários possui papel importante na estratégia empresarial, pois o bom acolhimento tem a capacidade de gerar uma relação de confiança e principalmente auxiliar no relacionamento do novo ingressante com os demais funcionários.

Sendo assim, o relacionamento interpessoal e o clima dos grupos podem trazer satisfações ou insatisfações pessoais ou grupais, repercutindo na organização em sua totalidade. Ao promover uma oportunidade de socialização através do treinamento de integração a organização facilita essa etapa inicial de conhecimento mútuo, apresentando aspectos importantes da sua cultura que posteriormente serão confirmados ou não pelas experiências vivenciadas pelo novo empregado no cotidiano da empresa. Dessa forma, têm-se a concordância de que a socialização, favorecida pela prática dos diversos tipos de treinamentos de integração adotados pelas organizações, é essencial para o processo de adaptação do novo empregado à cultura, valores e costumes da organização, além de proporcionar conhecimento das atividades específicas e convívio com os empregados veteranos.

Para Xavier (2006, p. 44) os processos de integração formal usualmente utilizado em empresas mais organizadas contempla:

- Explicação adequada sobre a empresa: breve histórico, seus produtos;
- O organograma e a localização do departamento em que o novo colaborador vai trabalhar;
- Políticas, processos e normais gerais da empresa;
- Normas de segurança;
- Sistemas de comunicação;
- Serviços aos empregados;
- Visitas: às instalações gerais e às áreas que se relacionam com o departamento em que se vai trabalhar
- Exercícios eventuais de segurança, demonstrações, etc;
- Distribuição de folhetos, regulamentos e manuais explicativos.
- Apresentação a pessoas ou áreas relevantes

Sendo que a duração do período de integração pode ser de um dia, uma semana ou periodicamente, variando de empresa para empresa, no entanto, o importante é que todos os funcionários estejam alinhados com as políticas da organização e se sintam seguros para executar suas atividades. Assim, quanto mais completo for o processo de integração maior será a relação de confiança, e relacionamento entre os funcionários.

Deve-se afirmar, ainda, que a integração de RH se trata de preceito fundamental para as empresas, uma vez que a imagem que o funcionário terá da instituição será a partir do contato inicial que terá com ela.

Portanto, a integração de RH proporciona melhores condições para o desenvolvimento e participação dos colaboradores na organização, reduzindo número de dúvidas a respeito das práticas da empresa. Além disto, este processo permite que as necessidades da organização sejam cumpridas de forma mais rápida e certa.

3 ESTUDO DE CASO: NOVA PROPOSTA DE INTEGRAÇÃO EFICAZ EM UMA EMPRESA NO RAMO DE GRANÉIS

A empresa estudada está localizada na cidade de Rio Grande/RS, no ramo de atuação em agronegócio, mais

especificamente com grãos.

Foi criada em 1993 e conta com aproximadamente 500 colaboradores, exporta em média 7 milhões de toneladas/ano de grãos.

Sua Visão, Missão e Política estão atreladas em se tornar a maior empresa do agronegócio gerando rentabilidade e desenvolvimento na região onde atua.

O atual processo de Integração não atinge o resultado esperado por parte de seus colaboradores, gerando muitas dúvidas, questionamentos, dificuldade de interagir com colegas e adaptação com as normas e regras da empresa.

Atualmente a Integração se dá pelo setor de RH, no qual conduz os novos colaboradores a sala de treinamento. Começa praticando uma ação de boas-vindas, passando um vídeo de aproximadamente cinco minutos contendo a apresentação da empresa (*história, estrutura, filiais e parceiros de negócios*). Após reproduz outro vídeo de três minutos, com informações sobre o setor de controle e qualidade, cujo o foco são as regras/normas ambientais. Terminando esta parte, a representante do ambulatório, enfermeira, começa a apresentação de seu setor, informando sobre os serviços prestados no local, benefícios e atendimento.

Ao final da apresentação do ambulatório, começa a palestra por parte do líder do setor de segurança Patrimonial, que informa sobre as regras e normas da organização, a importância do controle de acesso a empresa e o uso do crachá de identificação, até este momento a Integração consome cerca de duas horas.

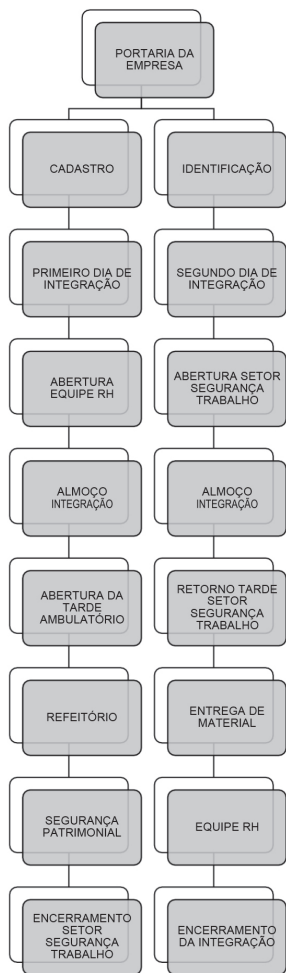
Por fim, o colaborador fica um tempo maior com o setor de Segurança do Trabalho, em média 03 horas, onde são apresentados normas e regras de segurança, proteção individual, controle de riscos e prevenções de acidentes. O Técnico de Segurança busca sempre enfatizar a conscientização dos novos colaboradores, em manter e atentar para sua própria segurança, assim seus colegas também estarão protegidos e todos poderão cumprir suas tarefas de maneira satisfatória e sem riscos. Este setor representado pelo Técnico de Segurança, encerra a Integração e os colaboradores são liberados para o almoço, ao terminar o intervalo do almoço, os novos colaboradores retiram os uniformes e equipamentos de proteção no setor almoxarifado e são destinados para seus respectivos setores, terminando assim o ciclo de Integração.

Este processo possui muito conteúdo e curto espaço de tempo para ser aplicado. É ministrado somente em uma manhã por quatro setores diferentes, dificultando o entendimento dos novos colaboradores.

A nova proposta de Integração Eficaz tem por objetivo fazer com que o novo colaborador aprenda e absorva os valores, cultura, normas e diretrizes propostas pela empresa, de modo agradável, dinâmico e acolhedor, transmitindo mais conhecimento, informações e segurança em suas atividades, nas equipes de trabalho e com seus gestores, assim a empresa obtém melhores resultados, diminuindo a rotatividade de funcionários e tempo de adaptação na empresa, sempre visando a qualidade dos serviços e bem estar dos colaboradores.

Nas informações apresentadas na **Figura 1** a seguir, destacam-se a cronologia da Nova Integração, descrevendo o fluxo para cada dia proposto pelo novo processo.

Figura 1: Fluxograma



Fonte: Autores do artigo

3.1 DESCRIÇÃO DO FLUXOGRAMA

3.1.1 Primeiro dia de integração

A nova proposta de Integração Eficaz seguirá um novo fluxo, conforme descrito no capítulo anterior.

No primeiro dia do colaborador na empresa, o mesmo se apresenta na portaria da empresa e faz seu cadastro de acesso, receberá um crachá provisório, após é orientado a seguir para sala de Treinamentos, onde é recepcionado pela equipe de RH. A seguir segue cada fase informada neste fluxograma de Integração Eficaz:

- a) O RH faz a abertura da integração, explanando as boas-vindas aos novos colaboradores, apresenta o vídeo institucional da empresa, contendo toda sua história, Missão, Visão e Políticas, os setores que constituem a empresa, as filiais e matriz, produtos com que a empresa trabalha e parceiros de negócios. Após explica para os colaboradores as informações do vídeo, tira dúvidas e descreve o ramo de negócio da empresa através dos produtos que trabalha. Faz um intervalo de 15 minutos para o "coffee break", assim os colaboradores podem trocar experiência e se conhecerem melhor de forma informal, sentindo-se mais confortável com o ambiente. Ao retornarem do intervalo o representante do RH aplica uma ferramenta de dinâmica com os colaboradores, objetivando a troca de experiências entre os participantes, o autoconhecimento das características de cada novo membro da equipe, após é apresentado novo vídeo com informações do setor de Controle Ambiental, também conhecido como "Controle e Qualidade", este aborda conteúdos de normas e leis que devem ser seguidas de acordo com o ramo das atividades da empresa, contendo regras e projetos ambientais que a empresa agrega. A seguir é entregue para os colaboradores, formulários impressos com informações acerca dos benefícios dos colaboradores. O RH explica cada um deles, tais como: salários, plano de saúde/odontológico, seguro de vida, vale alimentação, vale transporte, uniformes, contrato de trabalho e entrega a carteira profissional assinada.
- b) Almoço de Integração: Passando esta

parte, todos são liberados para o almoço que é servido no refeitório da empresa, oportunidade de todos conhecerem um pouco da parte interna da empresa e dos futuros colegas. Terminado o intervalo do almoço todos retornam à sala para a nova etapa da Integração.

- c) Abertura da Tarde - Ambulatório: Os colaboradores são recebidos pelos representantes de algumas áreas principais da empresa, estas áreas já foram apresentadas durante o vídeo institucional: ambulatório, Refeitório, Segurança Patrimonial e Segurança do Trabalho. O ambulatório representado pela Enfermeira, complementa sua parte no vídeo e esclarece algumas dúvidas dos novos colaboradores, repassa informações de atendimento e benefícios.
- d) Refeitório: Representado pela nutricionista, que além das informações passadas no vídeo inicial, passa algumas dicas nutricionais e cuidados com a saúde alimentar.
- e) Segurança Patrimonial: O líder do setor de Segurança Patrimonial faz as fotos dos novos colaboradores, para confecção de seus crachás permanentes e enfatiza o uso deste material.
- f) Encerramento/ Segurança do Trabalho: O Técnico de Segurança do Trabalho já segue na sequência com sua apresentação, através de informativos e relatos sobre segurança no trabalho. Este primeiro dia se encerra com a participação de um membro da gerência da empresa recepcionando os novos colaboradores com palavras de motivação e agradecimento, que todos construam juntos seu sucesso pessoal e profissional junto da organização.

3.1.2 Segundo dia de integração

Seguimos para o segundo dia com a abertura conduzida pelo Técnico de Segurança do Trabalho, almoço de Integração, entrega de material e encerramento com a equipe RH e demais participações. As fases propostas para o segundo dia são:

- g) Segurança do Trabalho: O técnico apresenta um vídeo contendo informações sobre normas e regras de segurança, algumas fotos e ilustrações de riscos de acidentes

de trabalho, locais que podem e não podem haver circulação de pessoas. Todos os novos colaboradores são convidados a participarem de uma visita nas dependências da empresa, para conhecerem a área em prática, onde irão trabalhar de acordo com cada função desempenhada, assim fixaram de maneira eficaz, as normas e regras informadas em sala.

- h) Almoço de Integração: Com o término das visitas nos setores, todos são liberados para o intervalo do almoço, momento de descanso e troca de experiências entre os colegas.
- i) Tarde - Segurança do Trabalho: Ao voltarem para sala, o Técnico de Segurança, convida os mesmos para refletirem sobre todas as informações, que foram repassadas até o momento, e fazem um diálogo de perguntas e respostas.
- j) Entrega de Material: Os novos colaboradores recebem da equipe de Segurança do Trabalho, seus uniformes e equipamentos de proteção individual (EPI), e o técnico, faz a demonstração de como se usa o equipamento de proteção individual, conforme a atividade laboral do colaborador enfatizando sua importância.
- k) Equipe de RH: O RH faz o encerramento da integração, com a participação dos líderes de cada setor correspondente a função do colaborador admitido, então, este colaborador é direcionado ao seu setor de trabalho, acompanhado pelo seu líder.
- l) Encerramento da Integração: Assim que o novo colaborador chega no setor, o líder faz sua apresentação a equipe de trabalho e designa um colaborador a ser seu tutor. Este fica responsável por treinar e acompanhar durante o primeiro mês ou até que o mesmo se sinta seguro na execução de suas tarefas. Com o término dos 30 dias de contrato, é feita uma entrevista de acompanhamento pelo setor de RH, onde encerra-se por completo sua integração na empresa.

4 METODOLOGIA

O estudo de caso concretiza-se através do desenvolvimento de pesquisas bibliográficas e tendo como base o

anterior sistema de integração que é aplicado aos novos colaboradores de uma empresa do setor de grãos. Como foi notado neste processo há inúmeras lacunas, na qual carecem de informações para os novos funcionários que integrarão o quadro da empresa. Também é observado que devido o curto período apresentado pelo método implicava em uma insuficiência da associação dos novos Colaboradores com o ambiente de trabalho e suas normativas.

Atualmente é aplicado um novo modelo de integração eficaz na busca de sanar as falhas do método anterior. Permitindo uma melhor adaptação do novo Colaborador ao corpo da empresa, diminuindo possíveis limitações de comunicação e principalmente o de socialização. Conforme Fleury (1996), a socialização é um momento crucial para o entendimento entre indivíduos entrantes e empresa. Portanto uma estratégia de integração permite que os valores e os comportamentos sejam transmitidos e incorporados pelos novos membros.

Através da criação do fluxograma, que serve como ferramenta de apoio. Desenvolvido com o intuito de melhorar a capacidade de apresentar informações, de forma simplificada, lúdica de fácil assimilação. O fluxograma demonstra o passo a passo de cada área da empresa que participa do processo.

Pode-se afirmar que em ambos dias de Integração, as principais atividades desenvolvidas no processo de integração serão a recepção pelo DRH (Departamento de Recursos Humanos), durante a manhã do primeiro dia e a atividade no mesmo período do segundo dia com a apresentação do técnico da Segurança do Trabalho, na qual discorre sobre as normas de segurança, uso dos EPIs, controle de riscos e prevenção de acidentes.

É necessário frisar que não se deseja diminuir outros setores que são apresentados durante o processo de integração. Sendo que cada um tem sua importância fundamental para o funcionamento da organização como um todo. Onde, todas as atividades são de suma importância para conduzir o novo colaborador as diretrizes do funcionamento da empresa.

Portanto, pode-se afirmar que são vários mecanismos a serem utilizados para adaptar o melhor possível cada novo membro que entra na empresa, afim de que os objetivos organizacionais se concretizem, permitindo que se obtenha o melhor de cada novo colaborador.

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo desenvolver um processo de integração eficiente para novos colaboradores de uma empresa no ramo grãos. Analisar/criticar o processo de integração existente, elaborar um fluxograma para o novo processo de Integração. Ou seja, desenvolver um processo eficaz, que contribua para o desenvolvimento e crescimento do colaborador e da empresa mutuamente.

Um dos grandes desafios das organizações atualmente é a enorme cobrança existente em um mercado que sempre se renova. Investimentos nas mais diversas áreas é um processo estratégico fundamental. Portanto empresas precisam das pessoas certas, na hora certa e na quantidade correta capazes de suprir as demandas necessárias.

Todo processo de integração envolve mais do que o mero repasse de informações. Em vista disso, um programa orientado a envolver e motivar o novo colaborador é diferente de um método somente voltado a informar e meramente mostrar o local de trabalho. Isso denota a este novo integrante que a organização tem transparência e interesse em fazer os que chegam em membros efetivos das equipes.

Pode se observar, ao longo do estudo, que as ferramentas produzidas para a nova Integração, possui maior eficiência no desenvolvimento do colaborador que está sendo admitido, hoje este colaborador absorve com naturalidade as informações repassadas, o modo que se expressa estas informações, tornou se eficiente, dinâmico, prático, completo, com tempo adequado, para distribuir as informações, despertando no indivíduo maior interesse e atenção.

Sendo assim, podemos concluir que se o processo se inicia de maneira eficaz, existem ganhos para ambas as partes. O colaborador que se adapta mais rapidamente a empresa, com segurança e tranquilidade, menos dúvidas e maior interesse. Para a empresa redução de custos, diminuição no "turnover", redução no absenteísmo e futuramente passivos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro:

Elsevier, 2010.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho**: Uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

ELGENNIN, S. M. M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo: Person Prentice Hall, 2010.

FLEURY, M. T. L. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

JACOMINI, L. O Papel da Comunicação nas Organizações. **Revista Npi/Fmr**, v. 5, p. 1-9, 2011.

MARTIN, R. F. Socialização organizacional. A importância do programa de integração para novos servidores na percepção dos técnicos e docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas Campus Parintins. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**, jul./set. 2016.

MISES, L. V. **Ação Humana**: Um tratado de Economia. 3. ed. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises, 2010.

OLIVEIRA, D. P. R. **Sistemas, Organização & Métodos**: Uma abordagem gerencial. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, E. A. Z. **Gestão de Pessoas**. Londrina: Unopar, 2014.

SILVEIRA, T. R. **Integração Organizacional**. 2009. Disponível em:
<http://www.pedagogia.com.br/artigos/integracaoorganizacional/index.php?pagina=0>.

VAN MAANEN, Jon. Processando as pessoas: estratégias de socialização organizacional. In: FLEURY, Maria Teresa Leme *et al.* **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

WEISS, C. A. **Manual de treinamento e desenvolvimento**: processos e operações. Coordenação Gustavo G. Boog, Magdalena T. Boog. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

XAVIER, Ricardo. **Gestão de pessoas na prática**: os desafios e as soluções. São Paulo: Gente, 2006.