

NOVOS COLABORADORES E TREINAMENTO: DIAGNÓSTICO E PROPOSTAS NA EMPRESA A ORIGINAL

**Eduarda Luíza Gohlke
Charline Mazurkevicz
Loana Wollmann Taborda**

RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido na empresa A Original, situada na região noroeste do Rio Grande do Sul, durante o primeiro semestre de 2025. O objetivo foi mapear os processos de integração de colaboradores e treinamentos, buscando identificar falhas e propor ações para padronizar esses processos. A pesquisa utilizou uma abordagem dedutiva, qualitativa e quantitativa. Constatou-se que a ausência de um processo estruturado de integração impacta negativamente o desempenho e adaptação dos novos colaboradores. Foram sugeridas ações como o manual do colaborador, treinamentos iniciais e fortalecimento da cultura organizacional. Conclui-se que melhorias estruturais na capacitação de pessoas promovem redução de perdas e aumento do bem-estar das equipes, refletindo em crescimento eficiente e sustentável para a empresa.

Palavras-chave: colaboradores, treinamento e processos.

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual, a busca por eficiência operacional e a valorização do capital humano são essenciais para a competitividade das organizações. Empresas do setor varejista, como a A Original, que conta com diversas unidades e grande variedade de produtos, enfrentam desafios relacionados à gestão de pessoas, exigindo processos padronizados e estratégias eficazes.

A Original possui um centro de distribuição e 20 lojas na região noroeste do Rio Grande do Sul. A falta de um processo estruturado de integração e treinamento para os novos colaboradores tem contribuído para falhas operacionais.

Este artigo propõe mapear os processos ligados à integração e treinamento de colaboradores na A Original, identificando pontos críticos e sugerindo ações para melhorar o desenvolvimento das pessoas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A adaptação é fundamental na chegada de novos talentos, auxiliando na adaptação à cultura, regras e funções da empresa. Segundo Chiavenato (2014), é o momento em que o recém-chegado se familiariza com a organização, colegas e atividades, estimulando envolvimento, motivação e desempenho desde o início.

Para Robbins (2010), um programa bem estruturado reduz a tensão dos novatos, diminui a rotatividade e acelera o aprendizado, permitindo melhor compreensão das funções e da importância do trabalho. Marras (2011) destaca que a aclimatação vai além da recepção inicial, devendo inserir o profissional no cotidiano da empresa de forma eficaz, alinhando-o à cultura e valores.

Gil (2019) reforça que a socialização é essencial para que o contratado se sinta parte da empresa e compreenda as expectativas. Assim, programas de aclimatação eficazes alinhar objetivos pessoais e organizacionais, fortalecendo um ambiente colaborativo e produtivo. De acordo com Oliveira (2013), o fluxograma é

4.2 INTEGRAÇÃO DOS COLABORADORES

Os treinamentos de integração são fundamentais para a adaptação rápida e alinhamento dos colaboradores aos valores e objetivos da empresa. Na A Original, a recepção dos novos colaboradores é vista como crucial para garantir segurança, confiança e engajamento.

Para entender essa experiência, foram realizadas entrevistas com funcionárias das unidades de Santa Rosa e Horizontina, buscando identificar pontos positivos, dificuldades e sugestões para aprimorar o processo.

4.2.1 Relatos das Colaboradoras

Em Horizontina, as colaboradoras relataram um ambiente acolhedor, com equipe receptiva e comunicação clara. Entretanto, sugeriram maior organização no processo de chegada e a criação de um manual do colaborador, contendo informações sobre regras, histórico da empresa, missão, visão e valores, para facilitar a adaptação.

Em Santa Rosa, a colaboradora destacou a atenção da supervisora e a clareza nas informações, mas apontou dificuldades na integração devido à formação de subgrupos na equipe e a falta de uma apresentação formal da alta gestão. Reforçou a necessidade de um processo de integração estruturado, incluindo apresentação da diretoria, normas claras de conduta e vestimenta, e um manual detalhado.

4.3 SUGESTÕES PARA O PROCESSO DE INTEGRAÇÃO

Com base nas entrevistas, foram reunidas sugestões para aprimorar a integração:

- Criação e distribuição de um manual do colaborador com informações essenciais sobre a empresa e suas regras (Figura 2).

Figura 2: Manual do colaborador



Fonte: Autores da pesquisa, 2025

- Organização mais estruturada da recepção dos novos colaboradores, incluindo apresentação formal da empresa e da equipe.
- Promoção de momentos de integração social, como café ou almoço coletivo.

- Acompanhamento dos primeiros dias por um colaborador experiente para suporte.
- Entrega de um kit de boas-vindas com itens personalizados (Figura 3), cujo custo estimado é de R\$57,79 por colaborador.

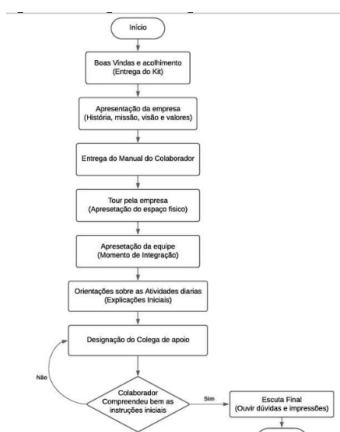
Figura 3: Kit de Boas-Vindas



Fonte: Autores da pesquisa, 2025

- Padronização do processo de integração por meio de um fluxograma que oriente as etapas iniciais (Figura 4).

Figura 4: Fluxograma processo de Integração



Fonte: Autores da pesquisa, 2025

Essas ações visam um processo mais humanizado, eficiente e acolhedor, reforçando o sentimento de pertencimento desde o primeiro dia.

4.4 SUGESTÕES DE TREINAMENTOS

Para valorizar os colaboradores e fortalecer a equipe, foi elaborado um plano de treinamentos prático e acessível, abordando temas relevantes para o desenvolvimento profissional e o bom funcionamento da loja:

Treinamento de atendimento ao cliente com foco em comunicação, empatia e postura profissional para vendedoras e equipe de atendimento com duração de 4 horas.

Treinamento prático de decoração de vitrine que encontra técnicas de organização visual, uso de cores e criatividade para atrair clientes, com uma duração de 4 horas.

Treinamento sobre organização e limpeza com uma duração de 2 horas e noções de visual merchandising para manter a loja organizada e atrativa.

Evento de reconhecimento e dinâmica de equipe que promove colaboração, melhora o clima organizacional e integra as equipes com uma duração de 4 a 6 horas.

Capacitação para desenvolver mais atividades assim pelo menos duas pessoas dominem cada processo, garantindo continuidade operacional.

5 CONCLUSÃO

Na empresa A Original, foram identificados pontos críticos no processo de integração dos colaboradores. A integração dos funcionários, a padronização do processo por meio de um fluxograma, a criação de um manual do colaborador e a implementação de treinamentos específicos mostraram-se essenciais para reduzir falhas operacionais e aumentar o engajamento. O investimento em kits de boas-vindas e um processo estruturado de recepção contribuiu para a motivação e adaptação mais rápida dos novos colaboradores.

Essas melhorias resultaram em processos internos mais organizados, redução de desperdícios e maior eficiência, fortalecendo a competitividade da empresa. O estudo evidencia que a adoção contínua de metodologias estruturadas para controle e integração é vital para o crescimento sustentável e a qualidade no atendimento e ambiente de trabalho.

6 REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. Acesso em: 22 de maio. 2025

CRUZ, T. Sistemas, organização e métodos. **Estudo integrado orientado a processos de negócios sobre organizações e tecnologias da informação. Introdução à gerência do conteúdo e do conhecimento**. São Paulo: Atlas, 2013. Acessado em : 09 abr. 2025.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012. Acesso em: 22 de maio. 2025

NOLASCO, Maria C.; SILVA, José R. da. **Ferramentas para inovação e criatividade nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2018. Acesso em: 15 de maio. 2025.

GODINHO, Thais. **Vida organizada: como definir prioridades e transformar seus sonhos em objetivos**. São Paulo: Gente, 2014. *E-book*.

DOREA, R. D.; COSTA, J. N.; BATITA, J. M.; FERREIRA, M. M.; MENEZES, R. V.; SOUZA, T. S. Reticuloperitonite traumática associada à esplenite e hepatite em bovino: relato de caso. **Veterinária e Zootecnia**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 199-202, 2011. Supl. 3.