ONBOARDING E INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES: EXPERIÊNCIA PRÁTICA EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Reboredo, Eduarda de Souza 1 ; Neta, Celina da Rosa Santos 2.

1 Acadêmica do Curso de Psicologia do Centro Universitário da Região da Campanha; 2 Docente do Curso de Psicologia do Centro Universitário da Região da Campanha.

1 eduardasouza199503@sou.urcamp.edu.br; 2 celinasantos@urcamp.edu.br.

O presente relato de experiência apresenta o desenvolvimento do *Projeto Íntegra URCAMP – Formação e Desenvolvimento de Novos Colaboradores*, realizado no âmbito do estágio em Psicologia Social e Institucional, com foco em Psicologia Organizacional e do Trabalho. O projeto teve como objetivo promover a integração de jovens aprendizes, favorecendo a adaptação ao ambiente institucional, a compreensão das normas e valores organizacionais e o fortalecimento da socialização e cooperação entre os participantes. Para tanto, foram realizados seis encontros presenciais, estruturados a partir de atividades práticas, rodas de conversa, dinâmicas de grupo, apresentações expositivas e exercícios voltados ao desenvolvimento de competências socioemocionais. A avaliação do projeto foi realizada por meio de questionário anônimo, cujo resultado indicou alto nível de satisfação e percepção de utilidade pelos participantes, bem como reconhecimento da importância de projetos de integração. Os dados evidenciam que ações de acolhimento e adaptação contribuem para fortalecer vínculos, melhorar o clima organizacional e favorecer a inserção produtiva dos novos colaboradores. A experiência reforça o papel estratégico do psicólogo organizacional na promoção do bem-estar, engajamento e desenvolvimento dos trabalhadores, indicando potencial para a continuidade e expansão de iniciativas similares em diferentes contextos institucionais.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional; Integração de Colaboradores; Competências socioemocionais; Onboarding.

Introdução

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) busca compreender os fenômenos presentes nas organizações, especialmente aqueles relacionados ao bem-estar dos indivíduos e às condições de trabalho (Campos et al., 2011). Nesse contexto, a organização do trabalho pode repercutir na saúde mental dos trabalhadores, uma vez que as exigências laborais podem produzir sofrimento e afetar a qualidade de vida (Heloani e Capitão, 2003).

Entre os processos que contribuem para a adaptação dos indivíduos ao ambiente organizacional, destaca-se a integração de novos colaboradores. Quando bem estruturada, favorece a socialização, a comunicação, o engajamento e a construção de vínculos com a instituição, além de contribuir

para a produtividade e a retenção de talentos (Oliveira et al., 2024). Em contrapartida, a falta de clareza sobre as funções, as expectativas e as relações de trabalho pode dificultar a adaptação dos novos integrantes (Dias et al., 2024).

Nesse sentido, os programas de orientação e treinamento auxiliam os recém-chegados na compreensão das normas, dos procedimentos e da cultura organizacional (Chiavenato, 2014). O onboarding, compreendido como processo de socialização, favorece a aprendizagem das atividades e dos comportamentos esperados, contribuindo para o sentimento de pertencimento e para a adaptação ao contexto institucional (Dalanhol, 2019). Por outro lado, a ausência de estratégias estruturadas de integração pode gerar insegurança, dificuldades de adaptação e desligamentos precoces (Bauer, 2013).

Diante disso, destaca-se a importância de desenvolver ações de acolhimento e integração que considerem as necessidades dos novos colaboradores. Assim, o presente artigo tem como objetivo relatar a experiência de desenvolvimento do Projeto Íntegra URCAMP – Formação e Desenvolvimento de Novos Colaboradores, realizado durante o estágio em Psicologia Social e Institucional no Centro Universitário da Região da Campanha (URCAMP), em Bagé, Rio Grande do Sul. A iniciativa foi direcionada aos jovens aprendizes, buscando favorecer sua integração ao ambiente institucional, o desenvolvimento de competências socioemocionais e a construção de relações éticas e colaborativas.

Metodologia

O projeto foi desenvolvido por uma acadêmica de Psicologia, como parte do Estágio em Psicologia Social e Institucional, na URCAMP, em Bagé/RS. Participaram os jovens aprendizes da turma mais recente da instituição, convocados para o treinamento. Adotou-se uma abordagem participativa, visando à construção conjunta de conhecimentos e à preparação para o ambiente de trabalho.

As atividades ocorreram no prédio central da URCAMP, entre 16 de setembro e 28 de outubro de 2025, em seis encontros presenciais semanais de

uma hora. A intervenção foi estruturada a partir do *Guia de Boas Práticas Éticas dos Colaboradores*, elaborado pela acadêmica, e abordou cinco temas: integração e cultura organizacional; conduta profissional e regras básicas; trabalho em equipe e respeito às diferenças; responsabilidade, proatividade e ética; e competências socioemocionais.

Foram realizadas rodas de conversa, dinâmicas grupais, atividades de integração, apresentações com slides e exercícios práticos, visando estimular a participação, a reflexão sobre o cotidiano profissional e o desenvolvimento de competências socioemocionais, além da compreensão das normas e relações de trabalho.

Ao término, aplicou-se um questionário anônimo de satisfação, com perguntas avaliativas e questões abertas. Dos oito participantes, seis responderam, avaliando a satisfação, a utilidade da intervenção e a importância de projetos de integração. Os dados quantitativos foram organizados em frequências e percentuais, e as respostas abertas foram examinadas descritivamente.

A intervenção ocorreu sob supervisão de uma professora com registro profissional em Psicologia, seguindo os princípios éticos da profissão e o Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2005).

Resultados e discussão

Por meio de questionário anônimo, respondido por 6 dos 8 participantes, verificou-se que 100% atribuíram nota máxima (10) à satisfação com o projeto. Quanto à utilidade, 83,3% deram nota 10 e 16,7%, nota 8. A importância de projetos de integração também recebeu nota máxima de 100% dos respondentes. Nas questões abertas, quatro participantes deixaram comentários ou sugestões, destacando a integração social, o autoconhecimento, a compreensão das regras institucionais, o conforto no ambiente de trabalho, a construção de vínculos e o trabalho em equipe. Também foi sugerida a ampliação de ações semelhantes para outros contextos, como escolas. Na

última pergunta opcional, quatro participantes responderam, ressaltando a satisfação com os encontros, a aproximação entre colegas, a possibilidade de incluir atividades práticas avaliativas e a realização das ações com maior frequência. A postura acolhedora e profissional da estagiária também foi elogiada.

A relevância desses resultados relaciona-se à importância dos processos de integração organizacional. Segundo Gonçalves (2010), “o psicólogo nas organizações desempenha o papel de facilitador no processo de aprendizagem, reestruturando comportamentos e promovendo integração e socialização do colaborador”. Assim, ações de acolhimento favorecem a construção de vínculos, a compreensão das normas institucionais e uma inserção mais segura no trabalho. Nesse sentido, programas de integração facilitam o entendimento das normas, dos valores e da cultura organizacional, contribuindo para o reconhecimento do papel do colaborador e o fortalecimento de sua relação com a instituição (Nigro, 2016). Dessa forma, os resultados reforçam a relevância dessas iniciativas para o engajamento e o bem-estar dos trabalhadores.

A condução do estágio adotou uma abordagem participativa e flexível, favorecendo a escuta ativa e a aplicação prática dos conteúdos. Os desafios encontrados foram enfrentados adequadamente, destacando-se o apoio do setor de Recursos Humanos (RH), que convocou os jovens aprendizes, flexibilizou horários e reconheceu a importância do treinamento. A experiência também evidenciou possibilidades para futuras iniciativas voltadas ao fortalecimento das relações interpessoais, ao desenvolvimento socioemocional e à integração de novos colaboradores.

Conclusão

Os dados coletados indicam alto nível de satisfação e utilidade percebida, reforçando a pertinência da proposta. Os recursos dinâmicos e a abordagem alinhada à realidade organizacional favoreceram o engajamento, apesar de desafios relacionados ao tempo e à reorganização das atividades.

O estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho na URCAMP permitiu alcançar os objetivos propostos, favorecendo a integração, a adaptação, a socialização e a cooperação entre os jovens aprendizes. O projeto Íntegra URCAMP contribuiu para a compreensão das normas, dos valores e da cultura organizacional, além de fortalecer vínculos e o engajamento no trabalho. Também evidenciou a importância do psicólogo organizacional nos processos de adaptação, no desenvolvimento de competências socioemocionais e na promoção do bem-estar e da produtividade. Por fim, reforçou a relevância de treinamentos estruturados para o crescimento individual e organizacional, indicando possibilidades de continuidade e ampliação dessas iniciativas.

REFERÊNCIAS

BAUER, Talya N. **Onboarding new employees: maximizing success**. Alexandria: SHRM Foundation, 2013.

CAMPOS, K. C. de L.; DUARTE, C.; CEZAR, É. de O.; PEREIRA, G. O. de A. Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. **Psicologia Ciência e Profissão**, [s. l.], v. 31, n. 4, p. 702–717, 2011. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-98932011000400004. Acesso em: 21 nov, 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Código de Ética Profissional do Psicólogo.** Resolução CFP n.º 10/2005.

DALANHOL, Luiz Henrique. **Gamificação aplicada no onboarding de novos colaboradores: uma análise do processo de onboarding pela perspectiva de especialistas**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração de Empresas, habilitação em Comércio Exterior) — Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2019. Disponível em: https://repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/11210. Acesso em: 27 nov. 2025.

DIAS, Eduarda; PINHEIRO, Joice; SILVA, João. Socialização organizacional: um enfoque sobre o processo de integração funcional em uma empresa de base educacional. **Revista IFBAE**, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 1-15, 2024. Disponível em: https://www.ifbae.com/wp-content/uploads/2024/07/Socializacao-Organizacional-Um-Enfoque-sobre-o-Processo-de-Integracao-Funcional-

em.pdf. Acesso em: 04 dez. 2025.

GONÇALVES, Patrícia Moreira. **O psicólogo nas organizações de treinamento.** 2010. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38036403/psi_orga-libre.pdf. Acesso em: 21 nov, 2025.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva,** São Paulo, v. 17, n. 2, p. 102–108, 2003.

NIGRO, H. Socialização organizacional: a importância do programa de integração para novos colaboradores. **Revista dos Servidore**s, 2016. Disponível em: https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/03/servidores.html. Acesso em: 21 nov, 2025.

OLIVEIRA, Eduarda Vitória Rezende de; SOUZA, Hislene Carvalho de; SILVA, Leonardo Pereira Matias da; SILVA, Linda Ketlin Reis da. **O impacto da integração de novos colaboradores: a importância da integração para colaboradores recém-contratados**. 2024. Artigo científico (Técnico em Recursos Humanos Integrado ao Médio) – Etec Paulino Botelho, São Carlos, 2024. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/31421. Acesso em: 26 out. 2026.