

SLC Capacita

TOP SER HUMANO 2023
SLC Capacita
CATEGORIA: ORGANIZAÇÃO
MODALIDADE: DESENVOLVIMENTO
EMPRESA: SLC MÁQUINAS LTDA.
PROJETO: SLC Capacita

RESPONSÁVEIS PELO PROJETO: Aline Strapasson e Rosileni Segatto

Cruz Alta/RS, 22 de maio de 2023

ÍNDICE

1	OBJETIVO DO CASE	1
2	PÚBLICO-ALVO.....	1
3	INTRODUÇÃO.....	1
4	CONTEXTUALIZANDO A IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA SLC CAPACITA	2
4.1	Histórico do Grupo SLC e a SLC Máquinas	2
4.2	Desenvolvimento do Programa.....	4
4.3	Como Iniciou o Programa	4
4.4	Características e Etapas do Programa	7
4.5	Registros dos treinamentos	7
4.6	Demandas e calendário de entregas	8
4.7	Planos de melhorias e acompanhamento do Programa	8
4.8	Recursos Aplicados	9
5	AVALIAÇÃO E RESULTADOS DO CASE	11
6	CONCLUSÃO	14
7	BIBLIOGRAFIA.....	16
8	INFORMAÇÕES DOS AUTORES	16

SINOPSE

Investir na educação dos colaboradores é uma das premissas da SLC Máquinas. Empresa que continuamente acrescenta novos programas de desenvolvimento de carreiras e aperfeiçoa os já existentes, porque entende que iniciativas de capacitação contínua, reforçam as perspectivas de crescimento, aumenta a produtividade e a geração de valor para o negócio de forma sustentável.

As primeiras iniciativas relacionadas ao programa SLC Capacita iniciaram em 2017, objetivando acelerar o processo de capacitação das equipes, otimizando deslocamentos, considerando sazonalidades e diminuindo custos de logística. A implementação foi realizada em etapas, compreendeu desde a identificação de potenciais candidatos a multiplicador, definição do currículo de formação e viabilidade das entregas de treinamentos.

O programa consiste em treinamentos focados nos produtos comercializados pela empresa, viabilizando formação interna para profissionais das 18 lojas localizadas no RS. Já foram treinados 763 colaboradores, equivalente a 1.284 horas, com a redução de custos estimadas em R\$ 1.134.499,00.

Os resultados positivos com a entrega dos treinamentos são percebidos pela evolução dos indicadores de experiência do cliente (90%), satisfação dos colaboradores (91%) e no aumento da produtividade.

Maiores informações solicitar para: aline.strapasson@slcmaquinas.com.br,
rosileni.segatto@slcmaquinas.com.br.

1 OBJETIVO DO CASE

Através do Programa SLC Capacita, a empresa acelera o desenvolvimento das equipes por meio de treinamentos técnicos e comerciais entregues por multiplicador interno capacitado para manter o alto nível de aproveitamento e aprendizagem, contribuindo assim para o aumento de produtividade no atendimento e prestação dos serviços, refletindo numa melhor experiência dos clientes.

2 PÚBLICO-ALVO

São 18 lojas da SLC Máquinas envolvidas e impactadas essencialmente 100% dos colaboradores ocupantes de cargos estratégicos do negócio nos departamentos de vendas, pós-vendas e agricultura digital.

3 INTRODUÇÃO

O desafio de manter os colaboradores atualizados quanto aos produtos comercializados pela SLC Máquinas no que se refere ao conhecimento técnico, tecnológico e comercial, é uma preocupação da empresa e especialmente dos departamentos que atuam no atendimento aos clientes, RH e lideranças. Com o avanço tecnológico dos equipamentos, a cada ano que passa a necessidade de investir em capacitação aumenta, seja para os colaboradores mais experientes reciclar seus conhecimentos, ou para os recém-contratados por não possuírem qualificação específica nos produtos da nossa marca.

Diante disso, a SLC Máquinas, identificou a necessidade de desenvolver um programa para suprir a demanda de treinamentos da área de negócios acelerar e

conduzir o processo de aprendizagem, bem como desenvolver a cultura de multiplicação interna do conhecimento.

Vale citar que até então a empresa vinha qualificando os colaboradores exclusivamente através do seu principal parceiro de negócios, a fabricante dos produtos revendidos – John Deere – cujo local dos treinamentos está localizado em Campinas/SP, Ribeirão Preto/SP e Goiânia/GO ou seja, demandava de altos custos para deslocamentos e hospedagens, limitando a possibilidade investir em um maior número de colaboradores, além do problema da fábrica não observar a sazonalidade do nosso negócio, ou seja, nos períodos da safra de soja, milho e trigo, não são propícios para treinamentos devido ao nosso pessoal estar focado nos atendimentos de clientes.

Serão apresentados neste case as ações e os resultados alcançados pelo Programa SLC Capacita desde sua implantação até o momento, como forma de evidenciar o quanto esta prática tem sido promovida e exercida pela empresa.

4 CONTEXTUALIZANDO A IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA SLC CAPACITA

4.1 Histórico do Grupo SLC e a SLC Máquinas

Mesmo antes do ano de 1964, a empresa funcionava como local de compra e venda de tratores importados, trilhadeiras, colheitadeiras rebocadas e motores, o que evidenciou e proporcionou uma valiosa experiência, forjando assim, a tradição no segmento agrícola.

Em 1984, a então Schneider Logemann S.A., optou por transformar em empresa independente também a atividade da revenda. Assim, em 1984 foi

constituída a Comercial de Máquinas Agrícolas Schneider Logemann Ltda., com sede em Horizontina (RS).

Quanto à representação, a empresa no período de 1964 até 1996 era concessionária autorizada das marcas Valmet e também SLC, houve alteração em sua marca mais tarde, quando a John Deere adquiriu certo percentual da fábrica, transformando-se em SLC – John Deere. A partir de 1996, a SLC – John Deere começou a trabalhar com mais produtos no Brasil, inclusive tratores, quando então, a SLC Comercial torna-se concessionária autorizada unicamente de produtos SLC – John Deere. Em 2001, com novas alterações societárias na fábrica, quando a empresa norte americana John Deere adquiriu o controle acionário, a SLC Comercial passou a representar os produtos com a marca John Deere.

Em 2010 a SLC Comercial promoveu uma significativa expansão na sua estrutura, ampliando para 7 lojas como concessionário John Deere no Rio Grande do Sul, já em março de 2017, a empresa adquiriu mais 3 lojas, totalizando 10 lojas. Já em 2019 o grupo assumiu outras 8 lojas e passou a se chamar SLC Máquinas, totalizando 18 lojas no Rio Grande do Sul.

Atualmente a SLC Máquinas, abrange 212 municípios da região norte do Rio Grande do Sul, com 18 lojas, Matriz em Cruz Alta, filiais em Santo Ângelo, Ijuí, Horizontina, Tupanciretã, Palmeira das Missões, Sarandi, Três Passos, Ibirubá, Frederico Westphalen, Passo Fundo, Erechim, Casca, Carazinho, Tapejara, Espumoso, Arroio do Tigre e Soledade. A empresa firmou parceria na representação da Valley que se destaca no mercado de irrigação e energia solar.

4.2 Desenvolvimento do Programa

Considerando a alta necessidade em capacitar um maior número de colaboradores, com alta qualidade e a um menor custo, considerando a sazonalidade, para a melhor experiência de nossos clientes, que se estruturou uma nova metodologia de formação de pessoas.

O Programa SLC Capacita teve início em 2017 com análise de perfil dos colaboradores indicados. O processo de diagnóstico foi conduzido pelos departamentos de Desenvolvimento Humano e Organizacional e de Pós-vendas, cujas administrações eram centralizadas na Matriz de Horizontina/RS, hoje Cruz Alta/RS.

“Quando recebi a proposta da empresa de ser um multiplicador interno de treinamentos, fiquei feliz pelo reconhecimento e um pouco preocupado por trabalhar na capacitação de pessoas, principalmente por causar impacto na vida do aluno. Já pensando em minha carreira, é um desafio diário, porque trabalhamos com produtos de alta tecnologia e por isso nunca podemos deixar de estudar, mas o que me inspira é ver o crescimento dos colegas e saber que eu contribuí com parte disso” Depoimento do Multiplicador Interno – Fernando Thalheimer.

O programa SLC Capacita impacta em benefícios como redução de custos com capacitação, ganho de escala em qualificação de colaboradores e descentralização do conhecimento, validando o seu propósito de contribuir com o desenvolvimento das equipes.

4.3 Como Iniciou o Programa

O Programa surgiu pela iniciativa do DHO – Desenvolvimento Humano e Organizacional e a área corporativa de Pós-vendas da empresa para contribuir no

desenvolvimento dos colaboradores da área de negócios, acelerando o aprendizado das equipes, otimizando deslocamentos e considerando sazonalidades nas agendas, através de um multiplicador interno preparado para compartilhar conhecimento. Toda construção foi realizada após estudos e considerando especialistas em gestão de pessoas o qual citamos, SCHRAMM (2017):

"O treinamento e desenvolvimento de pessoas é uma importante ferramenta de gestão estratégica de pessoas que tem como objetivo otimizar o desempenho das equipes, aprimorar suas competências e habilidades, e, conseqüentemente, gerar vantagem competitiva sustentável para as organizações. Para que a capacitação interna seja efetiva, é necessário que se identifique as necessidades de treinamento, se planeje o conteúdo programático, se defina a melhor metodologia de ensino-aprendizagem, e se avaliem os resultados alcançados."

A combinação entre a análise da necessidade de treinamento e de multiplicador adequado para capacitar, resultou no início do programa.

A primeira etapa do programa é a identificação das demandas por aprendizado conforme produtos comercializados e as necessidades técnicas que as equipes voltadas à atendimento ao cliente geram, seja por ajustes, serviços de manutenções ou diagnóstico. Uma vez que mapeadas as necessidades de treinamentos, inicia a etapa seguinte que é a identificação do multiplicador para realizar as capacitações.

A segunda etapa, após identificação do perfil adequado para a função, iniciamos o processo de aprendizagem através de treinamentos técnicos oportunizados pela John Deere – principal parceira de negócios da empresa e acompanhamento do desenvolvimento do multiplicador. Essa fase de capacitação é considerada essencial para garantir que o multiplicador esteja apto, para a partir da conclusão dos treinamentos, compartilhar o conhecimento adquirido com os demais colegas. Entendemos que o tempo despendido na identificação do perfil adequado para a função garantiu a assertividade nesta primeira etapa do programa. Gradativamente, através dos resultados obtidos pelo programa, a SLC Máquinas

passou a desenvolver novos multiplicadores internos que, atualmente são três atuando em treinamentos, e mais outros três em fase de capacitação.

A terceira etapa do programa trata-se da realização da entrega das turmas para os colaboradores através dos multiplicadores. Essas turmas são planejadas pela área de Desenvolvimento Humano e Organizacional e com o apoio do multiplicador. No anexo 01 encontra-se inserido o checklist dos materiais necessários para realização da turma, que incluem desde a reserva da sala para o treinamento, como a impressão das apostilhas e listas de presença dos alunos.

Como etapa final, são gerados dados para mensuração dos resultados através de Pesquisa de Satisfação que são enviadas para todos os colaboradores participantes dos treinamentos internos, bem como indicadores de treinamentos monitorados como por exemplo, número de participantes e horas de treinamentos. Conforme depoimento do Marcio Goettems – Gerente Corporativo de Serviços: *“O multiplicador interno vem nos auxiliando muito na capacitação, consequente desenvolvimento das equipes da área de serviços. Antes dependíamos muito da fábrica na capacitação de nossas equipes e como principais dificuldades tínhamos dificuldade na formação de turmas, alto custo com deslocamentos, hospedagem, quantidade maior de dias de afastamento do trabalho, fatores que acabavam limitando os investimentos. Com o multiplicador conseguimos capacitar mais profissionais com um custo menor e isso traz vários benefícios ao negócio de serviços. Destaco: profissional mais atualizado com a realidade de nossa região, possibilidade de turmas exclusivas, acompanhamento após a capacitação e maior incremento de planos de desenvolvimento internos. Certamente é um fator determinante para evoluirmos em satisfação de nossos clientes por termos profissionais mais preparados”,* essa iniciativa representa impacto significativo no negócio de pós-vendas.

4.4 Características e Etapas do Programa

Para o estabelecimento do Programa SLC Capacita foi analisada, a área de atuação da empresa que atende 112 Municípios em 4442.470 hectares plantados, foi considerada a necessidade de qualificação nos produtos comercializados, através de treinamentos específicos para atender aos clientes de vendas e pós-vendas. Analisando esse cenário, construiu-se o processo de desenvolvimento, onde traçamos as principais características: programa de desenvolvimento direcionado para colaboradores ocupantes dos cargos voltados a área de negócios da empresa; colaboradores são convidados para serem multiplicadores previamente selecionados pelas lideranças; o processo de aprendizado do multiplicador requer a conclusão de um currículo estruturado de treinamentos de produtos; a inclusão de novos multiplicadores internos para desenvolvimento ocorre sempre que identificada uma demanda de treinamento de algum equipamento específico; o programa não condiciona à alteração de função do multiplicador.

No total são 3 multiplicadores internos formados e atuantes e outros 3 estão em formação. Esse time de multiplicadores visa atender uma demanda interna para 13 cursos diferentes.

4.5 Registros dos treinamentos

Como forma de evidenciar as capacitações internas realizadas, a empresa mantém todos os registros das entregas. Eles sinalizam importantes indicadores de desenvolvimento, uma vez que quanto maior for o acesso dos colaboradores aos treinamentos oferecidos pela empresa, mais capacitados eles estarão para desempenhar suas atividades e contribuir para o crescimento da organização. Desde

o início do programa foram realizadas 76 turmas com multiplicador interno, dessas participaram 762 colaboradores e totalizando 1.284 horas de treinamento.



Turma realizada por multiplicador interno sobre Colheitadeiras Série S700 na Matriz.

4.6 Demandas e calendário de entregas

As turmas são disponibilizadas com base na sazonalidade da nossa área de atuação. Por exemplo, nos meses de abril e maio, setembro e outubro, são períodos de colheita e plantio e por isso são períodos inadequados para treinar as equipes. Da mesma forma, o acompanhamento do desenvolvimento dos colaboradores, possibilita saber quais são os cursos necessários para disponibilizar novas turmas. Essas são vantagens de ter multiplicadores internos para adequar as entregas conforme nossa demanda e disponibilidade, oportunizando um calendário de treinamentos que se adequam ao planejamento de capacitação das equipes. As turmas programadas são comunicadas às lideranças através de e-mail e esses líderes têm a governança em definir a participação de suas equipes no período que melhor atender.

4.7 Planos de melhorias e acompanhamento do Programa

A SLC Máquinas acredita que o desenvolvimento constante é um fator essencial para aquisição de conhecimento e, por isso, tem compromisso de investir e acompanhar o programa SLC Capacita, de acordo com Chiavenato (2016):

“Desenvolver e capacitar pessoas não é certamente um fim, mas o começo de uma longa jornada para alcançar uma finalidade. E tal finalidade nunca está nos resultados que o desenvolvimento provoca nas pessoas, nas organizações e na sociedade. Treinar apenas por treinar é uma abordagem limitada e míope. O importante é treinar, desenvolver para que as pessoas possam contribuir com o máximo de suas potencialidades.”

O programa requer acompanhamento permanente do departamento de Desenvolvimento Humano e Organizacional, além disso, todas as evidências de entrega dos treinamentos são digitalizadas para posterior consulta, além de contabilizar nos indicadores de treinamentos. E, para que seja possível a evolução do programa, continuamente os multiplicadores participam de treinamentos de aprimoramento para garantir a manutenção de suas entregas. Esses treinamentos de reciclagem ocorrem sempre que a fábrica comunica alterações no material dos treinamentos. No anexo 02 consta um currículo estruturado de treinamentos que o multiplicador interno trilha para estar apto a ensinar.

4.8 Recursos Aplicados

Desde o início do programa a empresa investe em recursos financeiros para manter a sua execução. Para fins de apuração dos custos, foram considerados o valor de gastos de folha e encargos dos três multiplicadores internos dedicados para a atividade, considerando o tempo médio para preparação e entrega das turmas, as despesas com combustíveis para os deslocamentos, hospedagens e alimentação, conforme tabela abaixo. A tabela corresponde ao custo com uma turma de 16 horas realizada por cada multiplicador.

Despesas do Multiplicador	R\$
Combustível	150,00
Diárias de Hotel	400,00
Alimentação	160,00
Preparação e deslocamento	1.129,08
Custo horas treinamento	1.505,44
Material/aluno	960,00
Total despesas Multiplicador	4.304,52
Total despesas 3 Multiplicadores	12.913,56

Considerando que desde o lançamento do programa até o momento foram realizadas 76 turmas, totalizando 1.284 horas de treinamento, desses 763 colaboradores foram treinados, o custo total para execução do programa foi de R\$ 327.143,52.

A simulação a seguir refere-se ao custo que teríamos com inscrições caso os colaboradores participassem dos treinamentos na John Deere: R\$ 1.185.620,00, e o custo investido por terem participado com multiplicador interno: R\$ 51.121,00, a diferença desses valores evidencia a relevância do programa, não só em ganho de escala de capacitações como também a redução de custos com inscrições e deslocamentos.

Participantes	Carga Horária	Custo Inscrições John Deere	Custo Inscrições Multiplicador
763	1.284	1.185.620,00	51.121,00

Além dos cursos com entregas dos treinamentos, há o custo com a preparação do multiplicador que é realizado na John Deere, através do currículo de treinamentos disponibilizados e que está no anexo 02 conforme mencionado.

Investimento do Multiplicador Interno	R\$
Custos com capacitação na John Deere por produto	19.460,00
Custos com capacitação na John Deere - 10 certificações dos 3 multiplicadores	194.600,00

Os R\$ 194.600,00, demonstrado na tabela acima representam o total de custo que a empresa teve com 10 certificações dos multiplicadores.

5 AVALIAÇÃO E RESULTADOS DO CASE

Com o objetivo de acompanhar e medir os resultados alcançados com as ações desenvolvidas pelo programa, o Departamento de Desenvolvimento Humano Organizacional acompanha indicadores qualitativos e quantitativos.

Como indicadores qualitativos destacam-se depoimento de colaborador da SLC Máquinas que participou de treinamentos conduzidos por multiplicador internos. *“Multiplicadores internos desempenham um papel crucial ao fornecer treinamentos e transmitir conhecimentos sobre maquinário agrícola e tecnologias embarcadas. Com expertise especializada, eles oferecem treinamentos personalizados e suporte técnico aos colaboradores. Além disso, mantêm-se atualizados sobre as últimas tecnologias, garantindo que os operadores estejam familiarizados com as melhores práticas e recursos disponíveis. A presença deles cria uma cultura de aprendizado contínuo, valorizando o desenvolvimento profissional e contribuindo para um desempenho mais eficiente no campo”* – Depoimento do colaborador Carlos Nicolas Almeida Brizola – Trainee Agro Tech.

Além do depoimento, através da pesquisa de satisfação referente aos treinamentos realizados que estão no anexo 05, identificamos que o multiplicador está apto a capacitar as equipes sendo que 80% dos alunos deram nota 10, os treinamentos estão correspondendo às expectativas dos alunos e o conhecimento está sendo transmitido.

Os resultados qualitativos estão relacionados também a atuação dos multiplicadores e suas próprias percepções sobre suas atividades como multiplicadores conforme o depoimento do multiplicador interno - Robson Reckziegel: *“Ser multiplicador é saber que a cada pessoa que passa pelo aprendizado, está levando não só o assunto proposto, mas também o melhor do que eu posso*

proporcionar. É a arte de ensinar com a assinatura própria e principalmente deixar claro que aprendizado é uma via de dois sentidos, pois ao tempo que ensinamos estamos aprendendo com a turma”. Vale destacar o depoimento em vídeo dos outros dois multiplicadores, cujos links constam no anexo 03.

Como indicadores quantitativos podemos destacar o número de turmas entregues de treinamentos, foram 76 turmas que correspondem a 1.284 horas de treinamentos realizados durante os 6 anos do programa. Outro indicativo importante de análise é a redução de custos a partir das entregas feitas por multiplicador. Na tabela abaixo considera-se o custo por aluno e por turma na condição do colaborador participar de treinamento na Fábrica, e ao lado, o curso por aluno e por turma considerando o treinamento via multiplicador interno. O treinamento da tabela é sobre Colheitadeiras Série S700 com duração de 16 horas, neste exemplo contabiliza-se a diferença de R\$ 19.356,00 entre treinar na Fábrica versus treinar internamente, considerando as 76 turmas realizadas ao longo do programa, a redução de custos foi de R\$ 1.134.499,00 com inscrições.

TREINAMENTO REALIZADO NA FÁBRICA		TREINAMENTO REALIZADO POR MULTIPLICADOR	
Treinamento Colheitadeiras S700		Treinamento Colheitadeiras S700	
Duração/Horas	16	Duração/Horas	16
Preço por Aluno	R\$ 1.680,00	Preço por Aluno	R\$ 67,00
Quantidade de Alunos	12	Quantidade de Alunos	12
Total Custo Inscrições	R\$ 20.160,00	Total Custo Inscrições	R\$ 804,00

Outro indicador quantitativo que podemos evidenciar está relacionado a medição da produtividade dos consultores técnicos que atuam na área de assistência técnica. A equipe possui um aplicativo, onde registram todas as suas atividades executadas, bem como o tempo que levam na execução. Conforme pode ser evidenciado pelos gráficos a evolução desde 2021 na produtividade atingida, sendo que em 2021 a produtividade média era 73,96%, em 2022 aumentou para 89,97% e

em 2023 até o momento, alcançamos 90,22% conforme anexo 04, esses percentuais confirmam a importância do conhecimento para a produtividade da equipe técnica.

Dentre as medições que valem destacar é a da pesquisa da GPTW – Great Place to Work realizada em março de 2023, cujo excelente índice de confiança atingido foi de 91% consolidado e, seguem questões e seus resultados que possuem relação ao Programa SLC Capacita, o percentual para a questão de oportunidades para crescimento e desenvolvimento com 94% de índice. Anexo 07 da pesquisa.

Capacitar as equipes garante um melhor atendimento aos clientes uma vez que os colaboradores estão aptos ao diagnóstico das máquinas com precisão, refletindo na experiência do cliente e esses dados se comprovam com os resultados da pesquisa de experiência do cliente que a empresa aplica e que historicamente aumenta gradativamente conforme mostra o anexo 06, onde em 2019 o índice foi de 70,3% para uma evolução de 93,7% em abril de 2023.

Importante mencionar que essa iniciativa foi tão positiva que os multiplicadores passaram a realizar treinamentos para clientes externos, embora com números conservadores comparados ao resultado consolidado da empresa, é válido considerar que em 2022 foram treinados 320 operadores, totalizando uma receita de R\$ 260.000,00 para empresa. Até maio de 2023 foram treinados 156 operadores com uma receita de R\$ 156.000,00.

6 CONCLUSÃO

Promover capacitações efetivas, estimulando a produtividade das equipes com a otimização de recursos, seja de pessoas como financeiros, é um desafio para as empresas, e para a SLC Máquinas não é diferente, assumimos o compromisso de investir nos colaboradores de forma contínua porque reconhecemos a importância da educação no desenvolvimento das carreiras e no valor competitivo agregado.

Partindo deste princípio, a SLC Máquinas desenvolveu o Programa SLC Capacita para suprir as necessidades de capacitação, acelerando o processo através de multiplicador interno de conhecimento, possibilitando a formação de equipes de profissionais qualificados, alinhados à cultura organizacional e com condições de garantir a sustentabilidade do negócio de comércio de máquinas agrícolas em menor tempo e custo.

Não há dúvidas que a empresa obteve uma evolução de seus padrões e resultados, podendo ser evidenciado através da pesquisa da GPTW realizada pelos colaboradores onde obteve a certificação, foi reconhecida como uma das melhores empresas para se trabalhar no estado do RS, no Varejo Nacional e ficou entre as melhores do Agronegócio do Brasil, com um índice de satisfação de 91%. Quanto ao aumento da produtividade, destaca-se a área de assistência técnica que atingiu o índice de produtividade de 90,22%. Esses indicadores internos acabam refletindo nos externos, comprovando-se pelo índice de experiência dos clientes que parcialmente em 2023 atinge 93,7%.

Atualmente os multiplicadores internos envolvem-se no planejamento de novos projetos de desenvolvimento de pessoas e possuem papel fundamental de acompanhamento nesses programas, como por exemplo, o Programa Mentoring Técnico onde recentemente estabeleceram uma metodologia de acompanhamento

individualizado dos alunos e também são essenciais na administração de treinamentos técnicos do Programa Trainee AgroTech, criado nesse ano de 2023 e que conta com 9 alunos, cujo encerramento da formação está previsto para o segundo semestre desse ano.

Por fim, cabe destacar que a implantação deste programa, além de contribuir para acelerar o aprendizado das equipes, estimula os colaboradores a compartilhar e a multiplicar o conhecimento e, acima de tudo, serem reconhecidos por isso. A sua efetividade já é reconhecida na empresa. Em 2023, três novos multiplicadores internos estão sendo desenvolvidos e a empresa identifica oportunidade crescente em oferecer treinamentos para clientes, sendo que já evidenciou bons resultados.

7 BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos**. Como Incrementar Talentos na Empresa. São Paulo: Manoele Editores, 2016.

SCHRAMM, F. R.; BOAS, S. L. V.; SCHUCH, V. V. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Atlas, 2017.

8 INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Aline Strapasson: tecnóloga em marketing, pós-graduada em nível de especialização – MBA em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Talentos (SETREM), PADE (FDC), Coordenadora de Treinamento e Endomarketing da SLC Máquinas.

Rosileni Segatto: administradora, contabilista, pós-graduada em Gestão de Pessoas (UNIJUÍ), PADE (FDC), Pós MBA em Inteligência Empresarial (FGV), Gerente de Desenvolvimento Humano e Organizacional da SLC Máquinas.