

TOP SER HUMANO 2024

CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

MODALIDADE DESENVOLVIMENTO

GRUPO GRAZZIOTIN S/A

**GRUPO DE DESENVOLVIMENTO EM TECNOLOGIA (GD T.I.) NO GRUPO
GRAZZIOTIN: A ASSERTIVIDADE EM OPORTUNIZAR AOS
COLABORADORES O DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA**

Responsáveis:

Daniele Moraes de Oliveira

PASSO FUNDO, JULHO DE 2024.

Sumário

INTRODUÇÃO	1
GESTÃO DO CONHECIMENTO	4
Compartilhamento de experiências para o aprendizado	4
Ferramentas de Aprendizagem	5
O processo de Desenvolvimento de Pessoas: Grupo de Desenvolvimento em Tecnologia e Informática- GD TI	6
PROCESSO SELETIVO INTERNO: ABRINDO NOVAS OPORTUNIDADES	7
TURMA 1 EM 2020: LANÇAMENTO E PROJETO PILOTO	8
TURMA 2 EM 2021: REFINAMENTOS E APRIMORAMENTOS	9
TURMA 3 EM 2022: CONSOLIDAÇÃO DO PROJETO	11
Recursos Financeiros em Educação	13
RESULTADOS	14
Indicadores	14
Impactos e Benefícios:	16
CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	19
MINI CURRÍCULO	20

SINOPSE:

Comprometido com o desenvolvimento e a qualificação de seus colaboradores, em 2020 o Grupo Grazziotin iniciou o projeto GD TI com o objetivo de promover o desenvolvimento interno de seus colaboradores, direcionados à área de tecnologia. O projeto focou na capacitação por meio de um curso de especialização em "Desenvolvimento de Software" e subsequente ingresso no curso de graduação de "Análise e Desenvolvimento de Sistemas" (ADS), ambos realizados na Universidade de Passo Fundo (UPF), em Passo Fundo/RS.

Motivado pela necessidade de adaptar-se às rápidas mudanças tecnológicas durante a pandemia, o projeto visou fortalecer o setor de TI e assegurar a competitividade da empresa no mercado, resolvendo internamente sua necessidade de colaboradores qualificados. Ao longo das três turmas realizadas até 2022, o GD TI formou aproximadamente 30 colaboradores e garantiu a promoção de 40% do atual quadro de desenvolvimento de sistemas da empresa.

A integração da educação corporativa com a inteligência organizacional, e a colaboração eficaz entre Recursos Humanos e TI foram fundamentais nesse processo. Esses esforços não apenas promoveram o crescimento profissional dos colaboradores, mas também mantiveram o alinhamento da empresa com as necessidades que ressoam no varejo atualmente.

Contato para conhecer o projeto: daniele@grazziotin.com.br.

INTRODUÇÃO

Discorrer um artigo que fale sobre processo de oportunização e desenvolvimento é um compromisso social muito importante para o Grupo Grazziotin. O cenário atual que observa-se, no que se refere a oportunização no mercado de trabalho, é competitivo, onde destacam-se as pessoas com maior índice de qualificação. Para que nossa empresa possa contribuir com essa construção de saberes, busca-se diariamente atualização e inovação nos processos realizados pelos colaboradores. Práticas de gestão de pessoas, estratégias comerciais, e determinação de processos, por exemplo, precisam ser revisadas e transformadas continuamente para que a empresa se mantenha atrativa no mercado, competitiva nas vagas e contribuindo para o desenvolvimento de carreira de seus colaboradores.

O questionamento que nos motiva é em pensar como construir esse saber altamente qualificado de forma interna, a fim de oportunizar nossos próprios colaboradores a sonhar e idealizar um futuro promissor para si. Na pandemia de COVID-19 que assolou o mundo, observou-se o grande foco para a área de Tecnologia, juntamente com a necessidade de estarmos em movimento e ligados no que há de mais novo voltado para a área. O setor de TI da empresa, composto no período da pandemia por 40 pessoas, precisou se adaptar às necessidades de toda CIA, redistribuindo tarefas, reaprendendo a resolver problemas, reaprendendo a fazer reuniões, e sentindo-se no compromisso de auxiliar os colaboradores com o uso tecnológico e resolução de problemas na área, dos mais simples aos mais complexos. Afinal, o principal meio de comunicação passou a ser a tela do computador e do celular.

Pensando nessas boas práticas e na Cultura de Treinamento e Desenvolvimento de pessoas que perpetua o Grupo Grazziotin há cerca de 74 anos,

esse artigo visa explicar o projeto GD TI que foi pensado para inovar e revolucionar internamente a área de tecnologia, fortalecendo e oportunizando jovens colaboradores a construir uma carreira na área que mais cresce no século XXI, e na mesma medida contribuir com a expansão do setor de tecnologia da CIA, mantendo nossa empresa atrativa e competitiva em relação ao mercado. O objetivo do projeto foi oportunizar colaboradores ao olhar focado e direcionado para um estudo guiado, por meio de um curso de especialização em “Capacitação para o Desenvolvimento de Software”, na Universidade de Passo Fundo (UPF), e posteriormente o ingresso acadêmico na área de tecnologia, no curso de “Análise e Desenvolvimento de Sistemas (ADS)” também na UPF, que pôde ser oportunizado inclusive com apoio financeiro a cerca de 17 colaboradores da empresa.

O projeto GD TI foi realizado em três turmas, que aconteceram recentemente em 2020, 2021 e 2022. O objetivo da empresa foi formar 10 pessoas em cada uma das turmas, e poder direcioná-las ao ensino superior em ADS. Para que se pudesse definir cada uma das turmas, foram utilizados critérios para escolha dos colaboradores participantes. O primeiro critério foi o interesse em construir carreira na área de T.I., onde por meio da divulgação interna do projeto em ações de endomarketing, os colaboradores realizaram a pré-inscrição com seus gestores, juntamente ao RH. Os filtros utilizados a partir disso foram ter no mínimo 18 anos, seguir as normas de conduta ética da empresa, índice positivo em absenteísmo e ter aprovação mínima de 7 em uma avaliação de conhecimentos gerais direcionados a matemática e raciocínio lógico que foi aplicada nos candidatos.

A primeira turma do GD TI que aconteceu em 2020 contou com 53 inscrições. Dessas inscrições, 20 pessoas foram aprovadas em todos os critérios eliminatórios,

desses 20, 13 foram aprovados na eliminatória da prova de conhecimentos gerais direcionada para matemática e raciocínio lógico. Os 13 iniciaram o curso, mas somente 7 colaboradores concluíram o curso em 2020 e foram promovidos na área de T.I no início de 2021, e três pessoas ingressaram no curso de ADS, com bolsa de estudos parcial em custeio da empresa.

Na segunda turma, realizada em 2021, os colaboradores foram divididos em dois grupos. Um grupo com quem demonstrou mais facilidade (5 pessoas) e outro grupo com quem apresentou menos facilidade (8 pessoas), totalizando 13 selecionados para a turma. Dos 13 que realizaram o curso, os mesmos obtiveram a aprovação e posteriormente ingressaram no seu curso de ADS, contando também com a bolsa de estudos da empresa.

A terceira turma, que aconteceu em 2022, contou com a inscrição de 28 colaboradores, sendo que 14 colaboradores foram selecionados e aprovados e os outros 14 colaboradores não foram aprovados. Na formação de 2022, de 14 colaboradores, 13 tiveram aproveitamento satisfatório do curso, ingressando na formação em ADS e contaram com bolsa de estudos da empresa.

A partir do resultado obtido e da grande representatividade de formações e aproveitamento do curso, o Grupo Grazziotin teve a oportunidade de transformar de forma significativa o quadro de colaboradores da área de Tecnologia. Em 2024, 40% do quadro de colaboradores que trabalham com desenvolvimento de sistemas foi formado por meio do GD T.I., o que não seria possível sem a iniciativa da empresa em oportunizar aos colaboradores a oportunidade de curso superior e promoção na carreira.

A formatação desse modelo de curso tornou-se possível pela atuação conjunta de pessoas que transformam o modo de agir dentro do Grupo Grazziotin. Os setores

de Recursos Humanos e T. I. trabalharam juntos e focados em um objetivo em comum. O setor de Treinamento e de Recrutamento apoiam e elaboram iniciativas de capacitação e desenvolvimento para as mais variadas necessidades das pessoas e da empresa.

No cenário pós-pandemia, o Grupo Grazziotin exemplifica como a inteligência organizacional e a educação corporativa são cruciais para manter as empresas vivas e atuantes. O projeto GD TI ilustra a eficácia de integrar formação acadêmica e desenvolvimento profissional, alinhando-se às mudanças rápidas do mercado. Conforme nos diz Chiavenato no ano de 2014, iniciativas inovadoras pensando em aprimoramento de pessoas promovem a qualificação dos colaboradores, enquanto reforçam a colaboração entre Recursos Humanos e TI, refletindo a aplicação prática dos conceitos de gestão de pessoas e adaptabilidade organizacional. Com isso, a empresa assegura vantagem competitiva e crescimento sustentável, alinhando-se às demandas do século XXI.

GESTÃO DO CONHECIMENTO

Compartilhamento de experiências para o aprendizado

Há 74 anos o Grupo Grazziotin mantém a premissa de que gestão do conhecimento e a tecnologia continuam sendo uma vantagem competitiva crucial para o sucesso organizacional. Conforme Carvalho, Ferneda e Streit (2020), o processo de gestão do conhecimento é um aliado para o crescimento sustentável das organizações, bem como auxilia na melhoria de processos e apoia a tomada de decisões. É necessário desenvolver estratégias para criar, compartilhar e reutilizar conhecimentos, aprendendo a gerenciar informações e aumentar o potencial intelectual da organização.

Além disso, Maschio e Direne (2014), nos falam sobre o processo de aquisição do conhecimento- ou processo cognitivo- pode ser obtido por meio de fontes como: conhecimento através da prática, exposição a casos exemplares e feedback constante. Isso nos faz pensar na singularidade das pessoas que são convidadas a participar do projeto, e que confiam nos saberes da empresa para sua carreira. É um grande responsabilidade, e na mesma medida, faz quem ensina poder se satisfazer com o trabalho eficaz e assertivo.

Para contextualizar a história da empresa, baseou-se em autores que trazem os conceitos de desenvolvimento humano e organizacional. Segundo Chiavenato (2014, p. 308), o processo de aprendizagem que divide-se em humano (individual) e organizacional (coletivo) conta a diferença entre ambos e também nos fala sobre indivíduos aprendem e se desenvolvem individualmente, enquanto no desenvolvimento organizacional, as empresas evoluem por meio da mudança e inovação. Ferreira afirma que “para que a organização se mantenha competitiva em um ambiente de negócios cada vez mais complexo, é preciso que adquira também capacidade para gerar conhecimentos” (2017). O grande diferencial do Grupo Grazziotin é que essa vertente já faz parte do DNA Grazziotin há muitos anos, e está sempre comprometida com desenvolvimento humano e organizacional, além de promover o compartilhamento de experiências para a aquisição de aprendizado, oferecendo ferramentas para uso e facilidade dos colaboradores:

Ferramentas de Aprendizagem

Universidade Corporativa: as informações, notícias e orientações dos processos internos são compartilhadas com toda a Organização, também há oportunidade de aprender com os manuais e os cursos oferecidos no ambiente virtual,

guiados pela Educação corporativa.

Cases de Sucesso: os colaboradores escrevem Cases de Sucesso, contendo as estratégias que utilizaram ao longo do evento/campanha e quando revisados e aprovados pelos Diretores, são postados na Universidade Corporativa, compartilhando as ações, metodologias, iniciativas e estratégias positivas das equipes, para que outras equipes também possam adaptar e aplicar ao seu dia a dia na Organização.

Grazzioteca: nome atribuído a um ambiente com um acervo aproximado de 3000 exemplares de livros para auxiliar no desenvolvimento intelectual dos colaboradores. Eles podem ser retirados a qualquer momento, por meio de solicitação na Universidade corporativa.

O processo de Desenvolvimento de Pessoas: Grupo de Desenvolvimento em Tecnologia e Informática- GD TI

Enfatizamos a seguinte frase: *“Tempos difíceis tem um valor científico. Eles são as oportunidades que um bom aprendiz jamais perde.”* (DAVENPORT e PRUSAK, 2003, p. 63). No tempo da pandemia do Covid-19, o projeto GD TI foi desenvolvido para ser o caminho que abriria portas aos seus colaboradores para que pudessem evoluir seu nível de conhecimento, elevar a eficácia das equipes, poder entregar suporte técnico que fossem ao encontro das exigências da CIA e também do nosso cliente, e oportunizar o desenvolvimento de carreira e a promoção de cargos na empresa.

Conforme Brito e Oliveira (2016), práticas organizacionais que incentivam a motivação, o esforço, a capacitação e a criação de um ambiente favorável a ouvir as contribuições dos funcionários geram impacto positivo para o desenvolvimento de

recursos e de capacidades que agregam valor para as empresas. Por meio da oportunidade de desenvolvimento profissional no GD T.I., os profissionais que participaram do projeto estiveram imersos em capacitações para expandir seus conhecimentos na área e que exigia compromisso e dedicação com o aprendizado, a fim de obter a aprovação no curso e promoção na empresa.

PROCESSO SELETIVO INTERNO: ABRINDO NOVAS OPORTUNIDADES

A primeira etapa de escolha dos colaboradores que participaram do projeto aconteceu no início de cada um dos anos respectivos. Em 2020, em 2021 e em 2022, o período de inscrição foi definido em conjunto pelas Diretorias de Recursos Humanos e TI, onde analisou-se a possibilidade de realizar o curso em período contraturno, visto que o custeio seria feito pela empresa. A divulgação das vagas para o GD TI aconteceu por meio de ações de endomarketing, bem como utilizou-se a ferramenta “Portal do Conhecimento”, que é (hoje temos outra ferramenta que substitui esse meio, chamada Universidade Corporativa) o canal direto de comunicação com os colaboradores. Em concomitante, foram realizadas reuniões de alinhamento e esclarecimento com gestores do centro administrativo e logística da empresa, bem como, foram mobilizados colaboradores que desempenham a função de “Líderes G10” para que também incentivassem seus colegas a participar e se desenvolver.

Para poder efetuar sua inscrição, foi necessário que os candidatos atendessem a alguns requisitos: idade mínima de 18, idade máxima não havia; ter pelo menos 6 meses de empresa (para que possa ter um conhecimento básico sobre a cultura e valores da empresa); residir na cidade de Passo Fundo (há política interna de deslocamento entre cidades); apresentar disponibilidade de horário para realizar o curso no período da noite, e principalmente estar inclinado a seguir carreira na área de tecnologia, objetivando seu desenvolvimento e aperfeiçoando seus Hard Skills.

Já na segunda etapa de avaliação, os colaboradores interessados e escolhidos realizaram uma avaliação de conhecimentos gerais, com ênfase em raciocínio lógico e matemática – áreas entendidas como se suma importância para um bom desempenho na área de TI. A nota média que foi estipulada para selecionar as turmas foi de 7,0 pontos, calculados entre questões valendo 0,50 pontos cada uma. No total, foram 20 questões de conhecimentos gerais envolvendo raciocínio lógico em matemática; quem é aprovado nesta etapa recebe uma carta impressa e simbólica, com a lembrança e convocação para participar desse processo de desenvolvimento. Na sequência os aprovados são convocados para uma reunião de alinhamento, envolvendo área de TI, RH e colaboradores participantes, onde são repassadas todas as orientações sobre o projeto.

Além da iniciativa em oportunizar um estudo inicial na área de TI de forma gratuita aos colaboradores, a empresa disponibilizou transporte até a UPF, para que possam se deslocar em segurança. A periodicidade das aulas foi definida em conjunto com a UPF, e a grade curricular manteve-se a mesma ao longo das três turmas, que segue o estudo detalhado a respeito do desenvolvimento de software, abrangendo lógica, matemática, análise de sistemas, técnicas de programação com as linguagens Delphi, Java, PHP, Python e utilizando bancos de dados *Postgresql* e *Firebird*. Ainda conceitos de programação orientada a objetos, programação estruturada, introdução ao desenvolvimento web e desenvolvimento mobile com *android*, a proposta da UPF referente as aulas ministradas são detalhadas no anexo 1. As datas das aulas, bem como os horários das mesmas, e o período letivo estão descritos respectivamente nos anexos 1, 2 e 3.

TURMA 1 EM 2020: LANÇAMENTO E PROJETO PILOTO

Desenvolver a primeira turma do projeto GD TI foi um processo de aprendizado

e aprimoramento também na nossa empresa, afinal, foi a primeira vez que realizamos um curso que traria tal impacto para a área, e para colaboradores que não dispunham de conhecimento prévio na área. O processo seletivo da primeira turma teve a grata surpresa de receber 53 inscrições. Entre esses candidatos, tivemos auxiliares de escritório, auxiliares de distribuição, estagiários, entre outros cargos. Além disso, muitas dessas pessoas tiveram ali sua oportunidade única de ingressar em um curso específico de aperfeiçoamento, de forma 100% gratuita. Entretanto, a oportunidade não pode ser oferecida para todos os 53 candidatos. Destes 53, 20 colaboradores foram aprovados nos requisitos citados acima.

Na avaliação realizada para medir o conhecimento dos candidatos, 13 colaboradores foram aprovados e tiveram a oportunidade de serem os pioneiros nesse projeto na empresa. O objetivo estipulado no escopo do projeto foi de poder oportunizar e formar 10 colaboradores por turma. Nessa primeira, a formação ficou em 7 colaboradores que concluíram o curso com aproveitamento satisfatório. O objetivo não foi alcançado de primeiro momento, mas foi possível recuperar nas próximas turmas, conforme será listado abaixo. Dentre os motivos dos que não puderam concluir o curso e não foram promovidos para a área de T.I, tivemos pessoas que foram descontinuadas por pouco aproveitamento do curso, pedidos de desligamento, demissões espontâneas, e também desistência por motivos pessoais dos colaboradores.

TURMA 2 EM 2021: REFINAMENTOS E APRIMORAMENTOS

O processo de inovação exige que exista flexibilidade para aprender e modificar processos, evitando criar “vínculo demasiado” com a solução, mas sim com o problema (AIRES, FREIRE e SOUZA), 2017. Em outras palavras, para que possamos implementar um novo processo dentro das organizações é necessário refinar e

aprimorar o que pode ser feito para resolver um problema, mesmo que isso exija recomeçar o trabalho do marco zero. Além disso, o processo de desenhar, aplicar, avaliar os resultados e modificar é o que traz a sensação de “satisfação plena” quando se conquista o resultado positivo.

Para o Grupo Grazziotin, inovar faz parte do contexto cotidiano. Além disso, é esse processo de aprendizado que faz com que tenhamos uma sólida cultura de ensino aprendizado há 74 anos. Analisando criticamente os resultados da primeira turma, foi possível identificar uma alternativa para aumentar o aproveitamento dos recursos e do tempo do curso, a fim de alcançar a meta de formar 10 colaboradores por turma. A proposta foi realizada uma separação por competências técnicas dentro de uma mesma turma para os conceitos iniciais no primeiro módulo.

Portanto, a segunda turma do GD TI, que aconteceu no ano de 2021 foi avaliada durante o primeiro módulo para ser nivelada a partir do conhecimento e habilidade prática para realizar os procedimentos em sala de aula que diziam respeito aos conteúdos das aulas. Para realizar essa análise, contou-se com o auxílio do professor responsável pela turma na UPF. Ele realizou conversas individuais e análises em grupo para entender a capacidade de raciocínio, pois “entende-se que o ser humano precisa ser avaliado em toda sua complexidade e por mais do que um ângulo para que se tenha uma percepção ideal do seu ser.” (AIRES, FREIRE e SOUZA), 2017.

Conforme o esperado, tivemos um aproveitamento superior à edição anterior, o que foi motivo de muita alegria ao encerramento da turma. Dos 13 colaboradores inscritos no projeto, 5 foram incluídos no grupo dos que apresentaram mais facilidade e 8 no grupo dos que apresentaram menos facilidade para as atividades. Desses 13, todos tiveram a oportunidade de concluir o curso, e posterior a isso, ingressaram em

seus cursos de ADS, onde realizaram seus estudos com o auxílio da empresa. Atualmente, contamos com a permanência desses 13 colaboradores no setor de TI, o que nos comprova o aproveitamento 100% satisfatório do esforço e comprometimento do colaborador, aliados com o investimento e confiança da empresa.

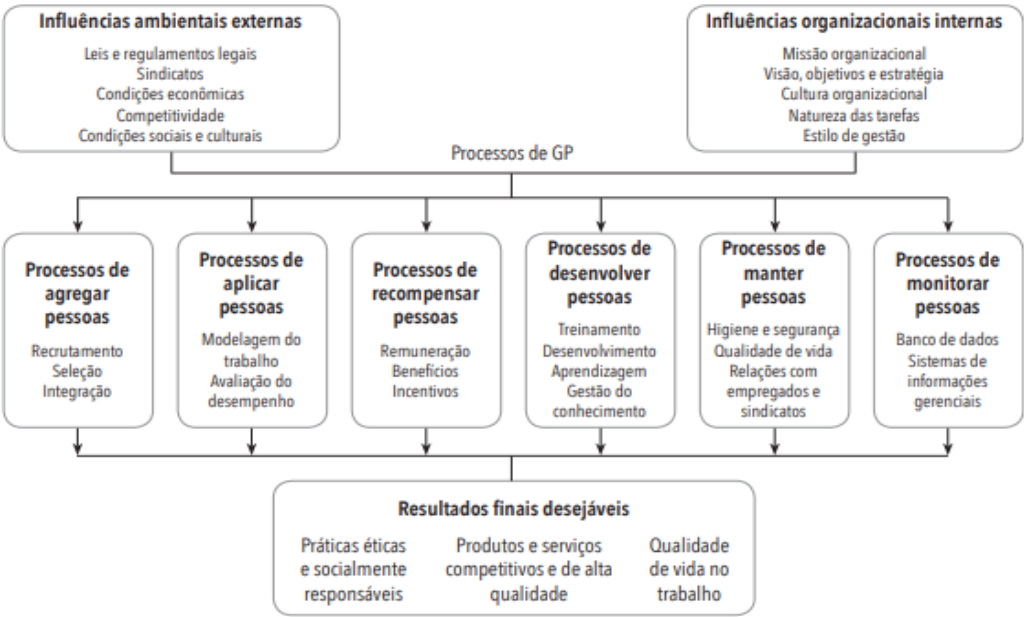
TURMA 3 EM 2022: CONSOLIDAÇÃO DO PROJETO

A partir dos resultados obtidos nas duas primeiras edições do projeto GD TI, e pensando nos efeitos positivos alcançados também para os colaboradores, a terceira edição surpreendeu a todos com seus resultados. O processo de inscrição contou com o interesse de 28 colaboradores, sendo que desses 28, 14 foram selecionados na primeira etapa, dando início ao curso. Seguindo com os aprendizados trazidos das turmas anteriores, foi realizado um novo filtro baseado no aproveitamento que os colaboradores tiveram das primeiras aulas do curso, durante o primeiro módulo. Como esses 14 colaboradores demonstraram um bom aproveitamento, puderam seguir no segundo módulo se desenvolvendo. Com relação ao segundo módulo um colaborador desistiu. Sendo assim, 13 colaboradores deram sequência e concluíram o curso com aproveitamento satisfatório e nota competitiva, ingressando no curso de graduação em ADS, contando com bolsa de estudos da empresa.

Ao longo do desempenho das três turmas foram realizadas divulgações no nosso jornal interno “O Grazzito”, e no site da UPF, demonstrando para todos os colegas essa importante iniciativa e o comprometimento acentuado dos colegas iniciantes na TI. As matérias estão nos anexos 5, 6 e 7. Na figura 1, se analisarmos Chiavenato (2014) em seu livro sobre gestão de pessoas, no capítulo que fala sobre o papel do gestor e da cultura no desenvolvimento, é possível relacionar com as conquistas obtidas por meio do GD TI. No total, foram formados 33 colaboradores, e os mesmos estão hoje desempenhando excelentes atividades e evoluindo. Uma

representatividade significativa no setor que mais cresceu nos últimos 4 anos de nossa empresa, em termos de qualificação e formação. Percebemos que quando o gestor está disposto a seguir um fluxo de GP de forma assertiva, os frutos são plantados e ao longo do tempo é possível colher muitas conquistas de um trabalho que alguém um dia iniciou.

Figura 1



No período de execução dessas 3 fases do projeto, o Sr. Jaisson Oliveira Tecchio foi o supervisor responsável pelo projeto na área de TI. No ano de 2024, foi promovido a Diretor da área, e nos traz um case, na prática, do impacto significativo e promissor que teve essa iniciativa da empresa:

- “Durante meus 17 anos na empresa, iniciei minha trajetória como auxiliar de distribuição no Centro de Distribuição. Foi nesta função que tive meu primeiro contato com os processos logísticos e operacionais, o que me proporcionou uma visão prática e detalhada do funcionamento do varejo. Motivado pela vontade de crescer e aprender, aproveitei as oportunidades internas de desenvolvimento oferecidas pela empresa, o que me levou a migrar para a área de TI como auxiliar de suporte. Desde então, passei por diversas posições até me tornar Diretor de TI, enfrentando desafios e alcançando conquistas que ampliaram meu conhecimento e expertise tanto em tecnologia quanto em varejo. Reconhecendo a importância de oferecer oportunidades de crescimento aos colaboradores, algo que a empresa tem na sua essência é similar ao que vivenciei no início da minha carreira, participei ativamente da co-criação e co-

responsabilidade no curso de treinamento em TI (GDTI), desenvolvido internamente pela empresa. Este curso foi projetado para identificar, treinar e promover colaboradores internos, CD e Centro administrativo, para o setor de tecnologia, atendendo a uma demanda crescente por profissionais qualificados na área.

A importância desse curso reside em vários aspectos. Primeiramente, ele fomenta o desenvolvimento interno de talentos, valorizando e motivando os colaboradores ao oferecer oportunidades reais de crescimento e mudança de carreira, assim como eu tive no início da minha trajetória. Além disso, garante que os profissionais estejam alinhados com a cultura e os valores da empresa, o que facilita a integração e a colaboração entre as equipes. Por fim, o curso contribui para a construção de uma equipe de TI mais robusta e preparada para enfrentar os desafios tecnológicos, impulsionando a inovação e a competitividade da empresa no mercado varejista.

A iniciativa de treinar colaboradores internos para o setor de tecnologia não só potencializou a eficiência operacional, mas também solidificou um ambiente de aprendizado contínuo e evolução profissional, refletindo diretamente na qualidade dos serviços prestados e na satisfação dos clientes.”

Recursos Financeiros em Educação

Para realizar o controle dos recursos financeiros aplicados ao projeto, a área de Recursos Humanos mensurou os dados e organizou as despesas:

Turma 1: 2020

Processo Seletivo Turma de 2020			Turma de 2020	
1ª Etapa			Carga Horária	359 hs
Inscrições	Aprovados/Critérios	Reprovados	Período	18/02/2020 a 10/08/2020
53	20	33	Investimento em Ensino:	R\$ 71.500,00
2ª Etapa			Investimento em Transporte:	R\$ 6.567,60
Aprovados/Critérios	Aprovados Prova de Conhecimento	Saíram do Processo	Total de Investimento:	R\$ 78.067,60
20	13	7	Total de Colaboradores:	20
3ª Etapa			Investimento por pessoa:	R\$ 3.903,38
Módulo 1	Módulo 2			
Novas Inscrições = 7	Novas Inscrições = 6			
	Aprovados Módulo 1 = 7			
4ª Etapa				
Formação no Curso = 7				

Turma 2: 2021

Processo Seletivo Turma de 2021			Turma de 2021	
			Carga Horária	300 hs
Processo Seletivo Turma de 2022			Turma de 2022	
1ª Etapa			Carga Horária	308 hs
Inscrições	Aprovados/Critérios	Reprovados	Período	03/03/2022 a 30/07/2022
28	14	14	Investimento em Ensino:	R\$ 44.355,50
2ª Etapa			Investimento em Transporte:	R\$ 9.089,50
Aprovados/Critérios	Aprovados Prova de Conhecimento	Saíram do Processo	Total de Investimento:	R\$ 53.445,00
14	14	1	Total de Colaboradores:	14
3ª Etapa			Investimento por pessoa:	R\$ 3.817,50
Módulo 1	Módulo 2			
Novas Inscrições = 14	Aprovados Módulo 1 = 13			
4ª Etapa				
Formação no Curso = 13				

3ª Turma de 2022:

Fonte: Elaborado pelos autores, 2024

RESULTADOS

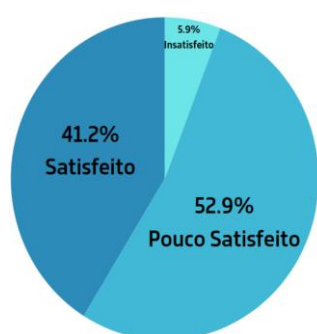
Indicadores

Diante dos resultados alcançados, o GD TI tornou-se reconhecido de forma positiva na empresa tanto pelos participantes quanto pelos demais colaboradores, visto que valoriza e oportuniza o desenvolvimento interno. Desde a primeira turma, o projeto formou 33 colaboradores, os quais hoje se encontram atuantes na área de TI. Destes, 18 ingressaram no ensino superior, e 15 ainda compõem a equipe atual de T.I. do Grupo. Aqueles que não concluíram o curso foi devido a reprovações por notas baixas ou pela opção de desistência por espontaneidade; já aqueles que não fazem mais parte do quadro de colaboradores optaram por seguir no ramo em outras empresas ou foram desligados.

O reconhecimento dos esforços é representado também pelas promoções internas, impactando diretamente na renda desses colaboradores, visto que atrelado à promoção de cargo vem o aumento salarial. Com isso, a motivação intrínseca pode ser estimulada, fazendo com que a busca pelo conhecimento e pelo desenvolvimento individual se perpetue. Esse reconhecimento também impacta no fortalecimento da cultura de desenvolvimento que o Grupo Grazziotin vem construindo há mais de 74 anos, pois reforça os nossos princípios e mostra aos demais colaboradores que o reconhecimento é alcançado por meio da dedicação e aproveitamento das oportunidades oferecidas.

De forma breve e resumida, nos gráficos abaixo é possível analisar como os 17 colaboradores formados no GD T.I. se sentem sobre seu trabalho antes, durante e após o projeto:

1. Qual o seu grau de satisfação com o seu trabalho anterior ao GD TI?



2. Qual foi o seu grau de satisfação com seu trabalho após o GD TI?



Com o conhecimento técnico que os participantes adquiriram durante o projeto, a aplicação prática desses conhecimentos resulta também em um melhor desempenho nas tarefas, pois o trabalho torna-se mais assertivo e aumenta a produtividade da área de T.I., visto que os colaboradores estão mais capacitados para resolver as demandas diárias da CIA. Isso impacta diretamente no resultado das vendas, pensando que nosso ramo é ser varejista atuando como área de apoio. Observou-se que trabalho é feito em prol de um suporte de excelência para o cliente interno fazer a venda acontecer.

Pode-se mensurar as implicações do Projeto Grupo de Desenvolvimento GD TI através dos resultados quantitativos também no que se refere às formações, por isso a seguir, serão expostos os resultados desde as inscrições até a formação dos colaboradores.

No ano de 2020 para primeira turma do curso obteve 53 inscrições, destas inscrições foram aprovados apenas 20 colaboradores, destes, 13 colaboradores iniciaram nos módulos e os outros 13 colaboradores saíram do processo, resultando na etapa final da formação 7 colaboradores. No ano de 2021 houve 13 inscrições e destas os 13 obtiveram a formação. A última turma que concluiu o curso foi no ano de 2022 iniciando com 28 inscritos, sendo 14 aprovados e 14 reprovados. Dos aprovados ocorreu 1 desistência, formando 13 colaboradores.

Impactos e Benefícios:

Observou-se que as intervenções foram realizadas em cada fase do processo, por isso dentre todos os colaboradores inscritos tiveram que ser selecionados os mais

qualificados. Pode-se dizer que a empresa atingiu seus objetivos com o projeto, pois ele trouxe benefícios como o recrutamento interno para o setor de tecnologia, a busca pela inovação e com ela a evolução tecnológica e procedimental. Para os colaboradores a empresa proporcionou o conhecimento, a aprendizagem, a oportunidade de autodesenvolvimento, o acompanhamento de colaboradores já experientes no setor atual de trabalho, a promoção de cargo, a realização de sonhos e conquistas individuais.

Dos colaboradores que fizeram parte do projeto alguns continuam se aperfeiçoando através do Curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas com incentivo ao meio acadêmico através de bolsa de estudos pelo Grupo Grazziotin, conforme o anexo 13.

Demonstramos também o impacto e a satisfação dos colaboradores por meio de dois depoimentos referentes ao projeto:

Depoimento da colaboradora Franciele Aparecida: *“No ano de 2020, fui promovida para o Setor da T.I, e estou muito satisfeita com o meu novo compromisso. Por isso, digo a todos, quem quer se Desenvolver e Crescer, a Empresa Grazziotin dá muitas oportunidades, apenas temos que buscar nossos sonhos e sempre fazer o melhor. Com toda certeza, tenho uma Trajetória de “14 anos de Sucesso”, e não me canso de agradecer a todos que me incentivaram e me ensinaram muitas coisas com o passar dos anos, tanto chefias como colegas de trabalho”.*

Depoimento do colaborador Anderson Casseres da Rosa: *“A oportunidade de aprimoramento no local de trabalho atual, conhecer e ter habilidade em novas ferramentas, para assim poder ampliar o conhecimento na área de TI. Há 1 ano atrás, recebi a oportunidade de vir fazer parte desta área, e agora trabalhamos para cada dia melhorar e colaborar para uma empresa mais ágil no ambiente de tecnologia”.*

CONCLUSÃO

O projeto GD TI foi fundamental para o Projeto Crescer (Atual Jornada do Colaborador), destacando-se na área de tecnologia e contribuindo para o desenvolvimento dos colaboradores durante a pandemia de COVID-19 e perdurando até o momento. A Grazziotin enfatiza a importância da gestão do conhecimento, acreditando que investir nos colaboradores os torna essenciais para o sucesso. A parceria com a Universidade de Passo Fundo, que formou 33 pessoas, reforça essa visão de uma empresa educadora que promove aprendizado contínuo e construção de carreiras em um ambiente de cooperação e troca de ideias.

O sucesso do projeto explanado faz com que a empresa siga esse investimento e capacitações. No mês de Julho foram abertas as inscrições para a Turma número 4 do projeto GD TI, onde pretendemos formar 15 novos colaboradores para a área de TI, abrindo espaço para mais colaboradores destarem-se no mercado de trabalho. A empresa valoriza o desenvolvimento de pessoas, incentivando a busca por conhecimento e mantendo uma conexão próxima entre as áreas de apoio para garantir uma visão integrada. A confiança mútua no ambiente de trabalho é fundamental, proporcionando um espaço de cooperação, comprometimento, troca de ideias e respeito às diferenças. O compartilhamento de conhecimento e o acesso aos Cases de Sucesso são constantes no Grupo Grazziotin, evidenciando que a troca de experiências é vital para o crescimento das equipes.

A disseminação do Projeto GD TI é incentivada e tem o objetivo de atender às necessidades dos colaboradores e equipes, assegurando que as ações bem-sucedidas continuem sendo valorizadas. Esses colaboradores oportunizados no projeto não apenas melhoram as atividades diárias e os resultados, mas também estimulam o desenvolvimento de competências e habilidades profissionais e pessoais.

O crescimento colaborativo aumenta a confiança mútua entre colaboradores e empresa, resultando em um engajamento natural.

Enquanto formos líderes, teremos pessoas para liderar e teremos liderar para nos liderar. É necessário manter a fluidez do processo para que haja aproveitamento e consciência de nossa responsabilidade com o planeta e com a sociedade onde estamos inseridos. O Grupo Grazziotin orgulha-se dessa ação com tamanho impacto na realidade de seus colaboradores e da comunidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

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

DAVENPORT, Thomas H; PRUSAK, Laurence. Conhecimento Empresarial: Como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Elsevier, 2003.

FERREIRA, V. C. P. et al. *Gestão de Pessoas na Sociedade do Conhecimento*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2017.

MACÊDO, I. I. et al. *Aspectos Comportamentais da Gestão de Pessoas*. 7ª ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2006.

MEDEIROS, Valdir. Empregabilidade: Como empresariar seu talento. Medeiros Executive Search, 2005.

PALOMINOS, Roberto. Nem acaso, nem milagre – a gestão do compromisso. São Paulo: Gente, 1997.

TONET, H. C.; PAZ, M. G. T. *Um modelo para o compartilhamento de conhecimento no trabalho*. *Rev. adm. contemp.* [online]. 2006, vol.10, n.2, pp.75-94. ISSN 1982-7849. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552006000200005>>.

MASCHIO, Eleandro; DIRENE, Alexandre Ibrahim. Modelagem do Processo de

Aquisição de Conhecimento Apoiado por Ambientes Inteligentes. In: Congresso Brasileiro de Informática na Educação (CBIE 2014), 3., 2014, Curitiba. Anais Curitiba: CBIE, 2014. p. 1-9.

CARVALHO, A. A. da S.; FERNEDA, E.; STREIT, R. E.. A Gestão do Conhecimento e os Desafios para a Implementação de um Modelo de Excelência Baseado na Norma ISO 30401. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, [S. l.], v. 10, n. 3, p. 19–46, 2020. DOI: 10.22478/ufpb.2236-417X.2020v10n3.57025. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/57025>>.

ALVES, Regina Wundrack do Amaral; FREIRE, Patrícia de Sá; SOUZA, João Artur de. Educação corporativa como ferramenta para estimular a inovação nas organizações: uma revisão de literatura. 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.18616/pidi12>>.

BRITO, Renata Peregrino de; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de. A relação entre gestão de recursos humanos e desempenho organizacional. *Brazilian Business Review*, Vitória, v. 13, n. 3, p. 94-115, mai./jun. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2016.13.3.5>>.

MINI CURRÍCULO

Daniele Moraes de Oliveira: Diretora de Recursos Humanos – Grazziotin. Graduação em Ciências Contábeis: Desenvolvimento de Recursos Humanos (UPF) e Pós-graduação – Especialização: Gestão de Recursos Humanos (IMED).