



ANEXO I - Material de apresentação para gestores

Programa TEIA: Um ecossistema de apoio ao Gestor na **execução e operacionalização** das ações relacionadas a Gestão de Pessoas.

PROPÓSITO

Fortalecer os laços que sustentam nossa **CONFIANÇA**, entrelaçando **conhecimento**, e **recursos**, construindo uma **teia de oportunidades e conexões**.

BASE DE AÇÃO



Os **teiers** vão prestar suporte na operacionalização das ações que compõem a Mandala de GP/ Treinamento e Desenvolvimento: onboarding novos colaboradores, suporte a treinamentos on line e presencias, referência nos programas: Aprendiz e Estágio; apoio a comunicação interna e execução de campanhas locais.

QUEM É O TEIER (perfil)

Colaborador a ser indicado pelos Gestores (Gerente e Coordenadores) que **não ocupe cargo de gestão**, com ensino médio completo e acesso a computador, Portal Corporativo, Plataforma Evoluir e Portal Pessoas. É desejável que possua facilidade para se relacionar com diferentes equipes, capacidade de influenciar, genuíno gosto por trabalhar com pessoas e uma forte proatividade. Preferencialmente com no mínimo 6 meses de Cotrijal



TRAJETÓRIA DE DESENVOLVIMENTO

O desenvolvimento do Teier sustenta-se em dois pilares:

TÉCNICO

Através de lives on line síncronas*, em datas agendadas, com o time de DHO, a fim de conhecer os processos da área.

Agenda

- Onboarding no Programa
- Apresentação DHO
- Subsistema de T&D
- Onboarding de Novos Colaboradores
- Plataforma Evoluir
- Portal Pessoas
- Recursos Digitais de desenvolvimento
- Programa Aprendiz
- Programa de Estágio
- Subsistema de Recrutamento e Seleção

COMPORTAMENTAL

Através de uma trilha on line assíncrona disponível nas plataformas Evoluir e CapacitaCoop. Os treinamentos comportamentais são concomitantes aos treinamentos técnicos e exigirá do teier o protagonismo de matricular e cumprir com a jornada.

Conteúdos Indicados:

- Trilha Competências do Futuro (Evoluir)
- Gestão do Tempo (Evoluir)
- Mudança Organizacional (Evoluir)
- Os 7 Princípios do Cooperativismo (Evoluir)
- Inteligência Emocional (CapacitaCoop)
- Comunicação Assertiva (CapacitaCoop)
- Protagonismo (CapacitaCoop)

**Todas as lives ficarão gravadas disponíveis no Evoluir*

ANEXO II - INTEGRAÇÃO SETORIAL DO NOVO COLABORADOR

Segue lista de verificação para assegurar que o novo colaborador receba todas as informações essenciais para o início de sua jornada na Cotrijal:

- () Certificar-se de que o contrato recebido por e-mail foi assinado;
- () Entregar os uniformes, o crachá, e orientar o uso;
- () Entregar os EPIs e orientar o uso;
- () Apresentar para a equipe, destacando o Gestor direto e a pessoa que vai acompanhar nos primeiros dias para treinamento;
- () Apresentar o local de trabalho e a unidade (ou setor);
- () Entregar o material de expediente;
- () Orientar o novo colaborador no acesso ao Portal Corporativo, mostrando o conteúdo e as funcionalidades que existem nele;
- () Reforçar a importância de o colaborador realizar a leitura do Código de Cultura;
- () Orientar o novo colaborador no acesso ao Portal Pessoas, mostrando as funcionalidades;
- () Mostrar ao novo colaborador como bater o ponto e como fazer o ajuste do ponto se precisar. (Sugestão de fazer o ajuste do ponto caso o colaborador não tenha batido no início da jornada);
- () Orientar o novo colaborador no acesso ao E-mail Corporativo e ao Teams.
- () Orientar o acesso aos POPs e incentivar a leitura dos que são pertinentes ao cargo;
- () Fazer a leitura conjunta da Descrição do Cargo e sanar qualquer dúvida do novo colaborador;
- () Orientar o novo colaborador no acesso à Plataforma Evoluir, para realização dos Treinamentos de Integração listados no catálogo de Onboarding.

Quando essas etapas estiverem completas, favor enviar esse documento preenchido e assinado para e-mail lpvieira@cotrijal.com.br ou uma foto para o whats 54 9 9928 3823, para que sejam registradas as horas de Treinamento. O original não precisa ser enviado para o DHO.

MATRÍCULA DO NOVO COLABORADOR: _____

NOME DO NOVO COLABORADOR: _____



ACESSOS DO NOVO COLABORADOR

- **ACESSO AO COMPUTADOR** - Login de usuário e senha serão enviados de forma automática ao e-mail do gestor respectivo.
- **PORTAL CORPORATIVO** - Acesso via link <https://intranet.cotrijal.com.br/> - Login e senha: mesmos de acesso ao computador.
- **PORTAL PESSOAS** - Acesso pelo portal corporativo. O Login é o CPF (somente números, sem caracteres) e a senha é @Cotrijal+cpf (Cotrijal com o C maiúsculo). Obs: No primeiro acesso será solicitado para redefinir a senha e essa nova senha deve conter letras maiúsculas, minúsculas, números e um caractere especial.
- **PLATAFORMA EVOLUIR** - Acesso via portal, ou no link <https://evoluir.cotrijal.com.br/lms/#/portal>, ou ainda, via aplicativo KONVIVA - Login é o CPF (somente números, sem caracteres) e senha também é o CPF (somente números, sem caracteres).
- **E-MAIL CORPORATIVO e Teams** - Login e senha são enviados de forma automática ao e-mail do Gestor.
- **AGIDESK** - Acesso via portal, ou no link <https://cotrijal.agidesk.com.br> - Login e senha são os mesmos do e-mail.
- **PORTAL HORACIUS** - Acesso via portal, ou no link <https://horacius.cotrijal.com.br/portal/> - Login e senha iguais ao de acesso ao computador.

ETAPA 1 – INSCRIÇÃO DO PARTICIPANTE

Prazo: até dia 05 de julho através do link: <https://forms.office.com/r/nVbN6tFxdq>

ETAPA 2 – ENCAMINHAMENTO DO CASE

Prazo: até 15 de julho para o e-mail lpvieira@cotrijal.com.br

Modelo: o case deve ser encaminhado em Power Point conforme modelo anexo, contendo a seguinte estrutura:

1 – O QUE FOI REALIZADO (AÇÃO)

- Descreva detalhadamente uma (ou mais) ação prática implementada em sua unidade ou área e que esteja relacionada a apoiar o gestor na gestão de pessoas. Exemplos de ações: programas de treinamento, iniciativas de engajamento, ações de reconhecimento, material educativo

2. POR QUE FOI REALIZADO (PROPÓSITO)

- Explique o objetivo principal das ações. O que você pretendia alcançar com essas iniciativas? (ex. melhorar a comunicação interna, aumentar a produtividade, reduzir a rotatividade, etc.)

4. PARA QUEM FOI REALIZADO? (PÚBLICO ENVOLVIDO)

- Identifique os grupos de stakeholders impactados pelas ações (ex. gestores, funcionários, departamentos específicos, etc.)

5. QUANDO FOI REALIZADO (DATA)

- Forneça as datas ou o período em que as ações foram implementadas.

6. QUANTO CUSTOU?

- Se houve custo para a implementação, descreva nesse tópico.

7. RESULTADOS

- Número de Pessoas Envolvidas: especifique quantas pessoas participaram diretamente das ações implementadas. Inclua também o número de pessoas indiretamente impactadas, se relevante.
- Benefícios Gerados: descreva os principais benefícios observados após a implementação das ações

Dicas adicionais: Para tornar mais dinâmico você pode ilustrar sua apresentação com fotos da ação, pode pegar depoimento de colegas que participaram, pode inserir gráficos ou outras ilustrações. Desde que apresente todos os tópicos, pode inclusive mudar a sequência se assim fizer sentido ao contar a ideia.

ETAPA 3 – APRESENTAÇÃO

Datas: meses de julho e agosto, em data a ser agendada e comunicada no grupo de Whats.

Tempo de apresentação: 10 minutos para apresentação + 5 minutos para perguntas

CRITÉRIOS QUE SERÃO CONSIDERADOS NA ANÁLISE DO CASE

- Relevância da ideia implementada
- Case seguiu a estrutura proposta
- Consistência nas informações

ETAPA 4 – DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS E PREMIAÇÃO

Os resultados serão divulgados por e-mail até o dia 10 de setembro de 2024. Os três primeiros colocados serão contemplados com a participação no CONGREGARH 2024, com 100% do investimento (ingresso, deslocamento, hospedagem e alimentação) da Cotrijal.

INFORMAÇÕES

Em caso de dúvida estamos a disposição no whats 54 9928-3823

ANEXO IV - CANVAS DE PROJETO TEIA

 JUSTIFICATIVAS (passado) • Algumas tarefas de operação tomam tempo das agendas dos gestores (Gerentes e Coordenadores). • DHO vem crescendo em ações de comunicação e de desenvolvimento que precisam ser executadas com agilidade e qualidade em todas as Unidades. • Ações e processos que precisam incluir 2700 colaboradores espalhados em 53 municípios.	 PRODUTO Programa TEIA <i>Desenvolvimento de Facilitadores de Conexões</i> • Rede de apoio para implementação e execução das ações de Gestão de Pessoas nas Unidades de Negócios e alguns setores mais distantes da sede (Fábrica de Rações UBS Lojas NMT Supermercados NMT Expodireto Obras e Manutenções) ----- • Teia = entrelaçar, conectar • Objetivo: capturar • A teia é tecida, fio a fio. • TEIA SOCIAL = é uma proposta de construção e compartilhamento coletivos de conhecimentos • CONECTAR PARA FORTALECER • ECOSSISTEMA/COMUNIDADE	 STAKEHOLDERS & FATORES EXTERNOS • Gerentes de Unidades: indicar e disponibilizar um colaborador • Coordenadores – criar confiança no indicado e abrir mão de algumas atividades que hoje desempenha • DHO – modelar o programa, criando o referencial de desenvolvimento dos facilitadores • Depto Pessoal / Segurança do Trabalho – desenvolver/ensinar processos • T.I – apoiar com recursos tecnológicos	 PREMISSAS • Programa de desenvolvimento que sustente as ações e de condições dos participantes de desempenharem o papel. • Disponibilidade de agenda dos participantes de incluir mais essa atividade na agenda/rotina de trabalho.	 RISCOS • Colaborador sair da Cotrijal ou ser promovido no meio do projeto • Necessidade de substituir colaborador por baixo desempenho • Lidar com o fato de que o colaborador responde para o gerente • Dificuldade das áreas de desenvolver • Receber instruções/demandas de várias pontas (DHO DP)
 OBJETIVO SMART Ter um time de colaboradores preparados (desenvolvidos) dando suporte na operacionalização das ações de Gestão de Pessoas na sua unidade (Apoio em treinamentos, onboarding, campanhas, comunicação interna)	 REQUISITOS • Colaboradores com disponibilidade de tempo (incluir na rotina essa atividade) e interesse em ampliar seus conhecimentos e ser visto • Recursos necessários: computador com câmera e microfone para as lives e treinamentos do Evoluir • Perfil do Colaborador: • Ensino Médio Completo (preferencialmente cursando faculdade) • Boa comunicação • Organização • Goste de interagir com os colegas • Iniciativa • Facilidade com a tecnologia (uso do teams, e-mail, agendas, Evoluir)	 EQUIPE • DHO – Desenvolvimento e Gestão do Programa ◦ BPs – Desenv. Comportamental • Time do T&D – 1º ciclo • Time R&S e C&S – 2º ciclo • Times DP e SEGURANÇA – 3º ciclo	 GRUPO DE ENTREGAS • Indicação / Seleção Participantes • Criar a Jornada de Desenvolvimento • Organizar meios de comunicação • Ajuste / acesso sistemas (cfe necessidade) • Implementação de ações 1º ciclo	 LINHA DO TEMPO • Indicação / Seleção Participantes – Out/23 • Onboarding dos Participantes – Out/23 • Início do desenvolvimento
 BENEFÍCIOS (futuro) • Agilidade e conformidade nos processos • Desafogar a agenda dos coordenadores com processos operacionais • Melhorar as interações do DHO com os colaboradores		 RESTRIÇÕES • Tempo de dedicação - outras atribuições • Recursos tecnológicos - acesso a sistema		 CUSTOS • Desenvolvimento – hora T&D • KIT BOAS VINDAS – 120,00 pessoa

ANEXO V – CRONOGRAMA 2025

COMO, QUANDO E QUANTO grupos de entrega + cronograma

O que	Porque	Onde	Quando	Quem	Como	Quanto
Encontro 1	Dar seguimento no desenvolvimento das teiers, com encontros mensais	Via Evoluir	29/04	Andréia Z, Jéssica e Rafael TI	Andréia apresentando resultado da pesquisa e ressaltando papel e importância do teier, e Jéssica falando do Agidesk – Seção DHO + Rafael sobre Horacius	Sem custo extra
Treinamento FLUIR	Oportunizar desenvolvimento comportamental aos novos teiers	Via Evoluir	A definir	Sabrina	Ministrando o treinamento em encontros quinzenais	Sem custo extra
Encontro 2	Dar seguimento nos encontros mensais	Via Evoluir	28/05	Fernanda	Apresentando sobre Aprendizes e PCDs + estágio	Sem custo extra
Encontro 3	Dar seguimento nos encontros mensais	Via Evoluir	25/06	Cássia – DP + Sidinara - Medicina	Tirando dúvidas e ressaltando procedimentos do departamento pessoal e medicina	Sem custo extra
Orientações sobre treinamentos SOLO	Segundo semestre será mais dedicado ao projeto SOLO para preparação a virada de sistema	Via Evoluir e grupo Whats	A verificar	Andreia Zinelli	Reunião ou material sobre o SOLO e explanação ref. quais apoios serão necessários	Sem custo extra



cotrijal



ANEXO VI - RESULTADOS DA PESQUISA PROGRAMA TEIA_PARTICIPANTES

Período de realização: fevereiro de 2025

Canal: Google Forms

Objetivo: coletar a percepção participantes sobre o Programa e identificar oportunidade de melhoria

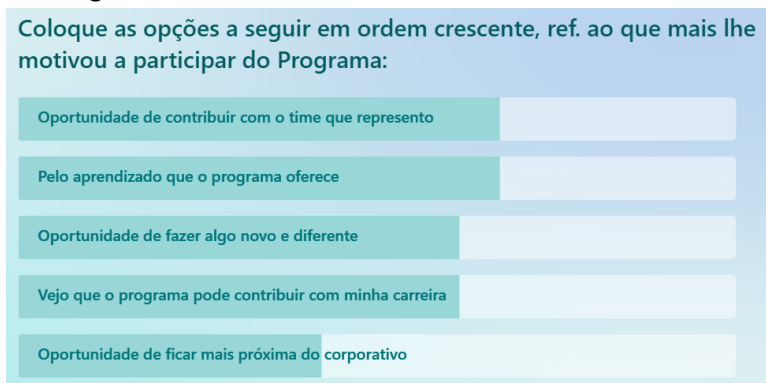
Público Pesquisado: 39 Teiers (total de teiers efetivos em fevereiro de 2025 om mais de 2 meses no programa)

Número de Respondentes: 25 (64%)

CONSIDERAÇÕES INICIAIS:

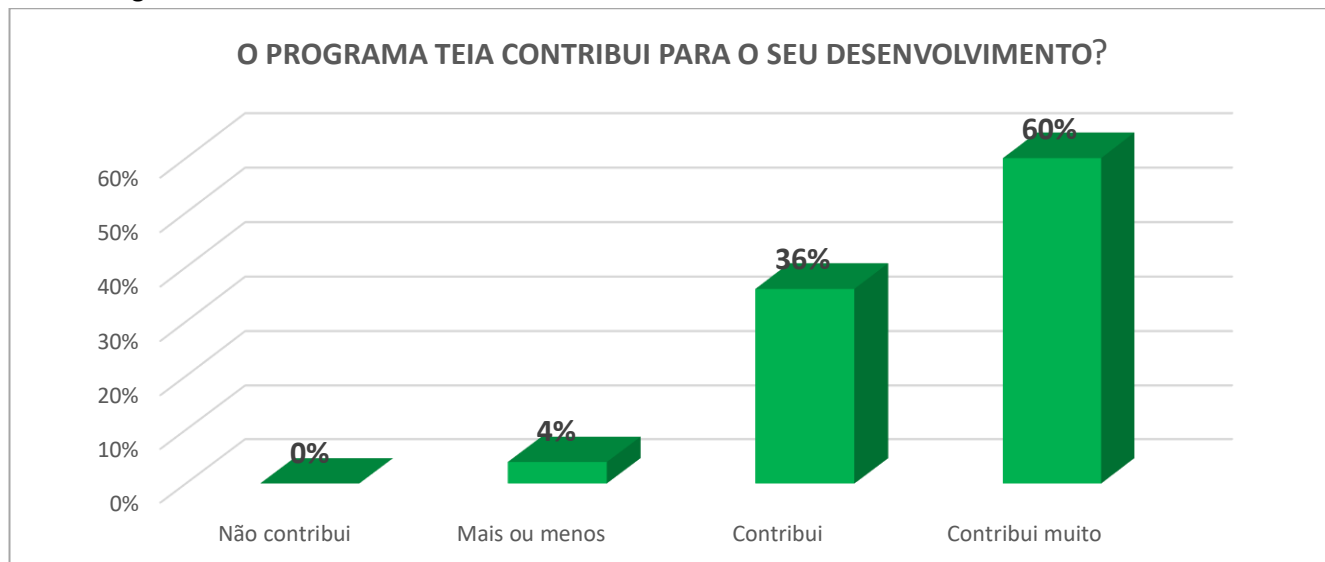
88% dos respondentes fazem parte do programa desde o início (dezembro de 2023) e 100% declarou sentir-se motivado a participar.

A **oportunidade de contribuir com o time que representa** aparece como um dos principais fatores que motivam o teier a participar, conforme imagem abaixo:



CONTEÚDOS

96% dos respondentes declararam que o Programa Teia contribui para seu desenvolvimento pessoal e profissional, conforme gráfico abaixo:



Dentre os temas abordados, apareceram como destaque:

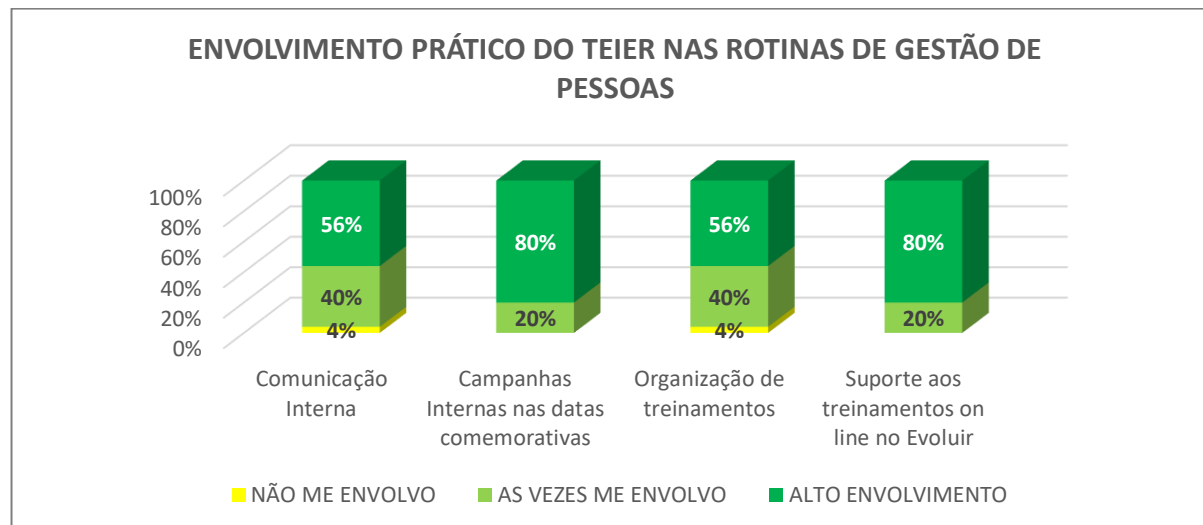
- Perfil Comportamental e Ferramentas Relacionadas
- Onboarding (Integração de Colaboradores e Teiers)
- Treinamento e Desenvolvimento (Geral e Comportamental)
- Recrutamento e Seleção
- Temas Operacionais/Organizacionais e DHO: Programa Jovem aprendiz, recursos digitais, ferramentas do e-mail, a ferramenta Canva, um papo sobre gerações

Dentre os **temas** que foram pedidos para **aprofundar** apareceram os Treinamentos Comportamentais (27%) Administração de Pessoal (19%), Perfil Comportamental (16%) e Recursos Digitais (16%).

Para

ENVOLVIMENTO PRÁTICO DO TEIER

Quando questionados pelo seu envolvimento prático de suporte 100% dos respondentes declararam algum envolvimento com as campanhas internas de datas comemorativas e com o suporte aos treinamentos online no Evoluir.



PONTOS FORTES DO PROGRAMA NA VISÃO DOS PARTICIPANTES:

- **Integração/Aproximação (10 menções):** Este é o tema mais recorrente. Os participantes enfatizam a integração com a equipe na própria unidade, a aproximação entre colegas, a interação com outras unidades, e o contato facilitado com departamentos como DP e DHO. Isso gerou um senso de comunidade e colaboração mais forte.
- *"Acho que o programa Teia nos aproximou da nossa equipe de trabalho" ; "Consigo interagir e conhecer novos colegas."*
- **Desenvolvimento Profissional e Pessoal (8 menções):** O segundo tema mais citado é o desenvolvimento, tanto profissional quanto pessoal. Os comentários destacam o aprendizado, a ampliação de conhecimentos, a aquisição de responsabilidade, e a capacitação para liderar e organizar.
- *"o aprendizado adquirido e com certeza a responsabilidade que cada um adquiriu se ser e fazer o trabalho cada vez melhor."*
- **Outros Temas Mencionados:** Oportunidade/Motivação (4 menções); Apoio/Suporte: Ter uma pessoa para auxiliar gerentes e coordenadores, e o suporte geral; Conteúdo/Palestras Qualificadas: A qualidade das palestras e dos temas abordados; Visibilidade: Interna e externamente.

OPORTUNIDADES DE MELHORIA NA VISÃO DOS PARTICIPANTES:

- **Encontros e Treinamentos Presenciais (9 menções):** Este é, de longe, o ponto mais enfatizado pelos participantes. Há um desejo claro por mais interações face a face, seja para aprofundar o aprendizado, trocar experiências ou simplesmente conhecer melhor os colegas e as unidades.
- **Mais Oportunidades de Eventos/Conteúdo (4 menções):** Os participantes expressam o desejo de continuar e expandir as oportunidades de aprendizado e participação em eventos.
- **Outros Temas Mencionados:** Inclusão de Novos Conhecimentos: Desejo por conhecimento sobre outros setores ("demais detetores") e gestão de pessoas. Melhorias Contínuas/Evolução: A crença de que o programa naturalmente evoluirá com o tempo e as necessidades. Foco em Atividades Direcionadas: Sugestão de que os "teires" (possivelmente líderes do programa) sejam direcionados a atividades em datas comemorativas para promover bem-estar e motivação da equipe sem sobrecarga. Satisfação com o Programa Atual: Alguns participantes acreditam que o programa já é ótimo e não precisa de grandes melhorias.

DEPOIMENTOS

Dentre os depoimentos enviados, destacamos alguns que demonstram o valor do Programa para os participantes e para a Cooperativa:

Desenvolvimento Abrangente e Impacto Pessoal:

"Minha experiência como TEIER foi maravilhosa, pude melhorar minha dicção e oratória, consegui me expressar em publico, desenvolver atividades com meus colegas de todos setores, estar mais próximos deles, sentir o que eles necessitam, hoje posso dizer que estou muito melhor como profissional e ser humano."

Oportunidades, Visibilidade e Autodesenvolvimento:

"Com certeza a melhor experiência que já obtive desde que trabalho na Cotrijal, muito conhecimento adquirido, visibilidade interna e externamente, novas oportunidades, empolgação de poder fazer algo a mais e diferente pela unidade e colaboradores, tive a grande oportunidade de participar do Congregarh em Porto Alegre e também de fazer a minha primeira palestra fora da Cotrijal, onde tive muita ajuda da BP Sabrina. Para mim com certeza foi a melhor oportunidade que pude adquirir e me desenvolver, muita empolgação desde sempre para poder fazer algo diferente e proporcionar momentos marcantes para os colaboradores e inclusive para mim, me sinto muito orgulhosa de participar desse programa, e pretendo me desenvolver muito mais e fazer cada vez mais por nossa cooperativa. Gratidão é a palavra que melhor define todo esse momento."

Estrutura, Aprendizado e Contribuição Efetiva:

"Minha experiência foi extremamente positiva. O programa foi bem estruturado, com etapas claras e objetivos definidos, o que facilitou meu aprendizado e aplicação prática dos conceitos. Além disso, foi possível que eu evoluísse profissionalmente, adquirindo novas habilidades e contribuindo de forma significativa para o sucesso da equipe."

Reconhecimento, Motivação e Crescimento Contínuo:

"Foi uma experiência muito positiva, onde tive a oportunidade de ter bastante aprendizado em vários temas abordados nas lives e entender melhor o funcionamento da parte de gestão de pessoas e treinamento e desenvolvimento. Além disso foi uma forma de reconhecimento pelo trabalho que estou realizando e com isso gera uma motivação maior de sempre estar buscando melhorar, para ajudar a atingir resultados cada vez melhores juntamente com meus colegas de equipe."

Percepção Ampliada e Novas Possibilidades:

"Foi uma oportunidade muito grandiosa, muito aprendizado e uma abertura de um leque de possibilidades. O programa Teier abriu meu olhar para outras áreas na nossa empresa que algumas vezes passava despercebida."

ACESSO A PESQUISA NA ÍNTEGRA:

<https://forms.office.com/r/aGTU4vnhRL?origin=lprLink>





ANEXO VII - RESULTADOS DA PESQUISA PROGRAMA TEIA_GESTORES

Período de realização: 19 a 22/maio de 2025

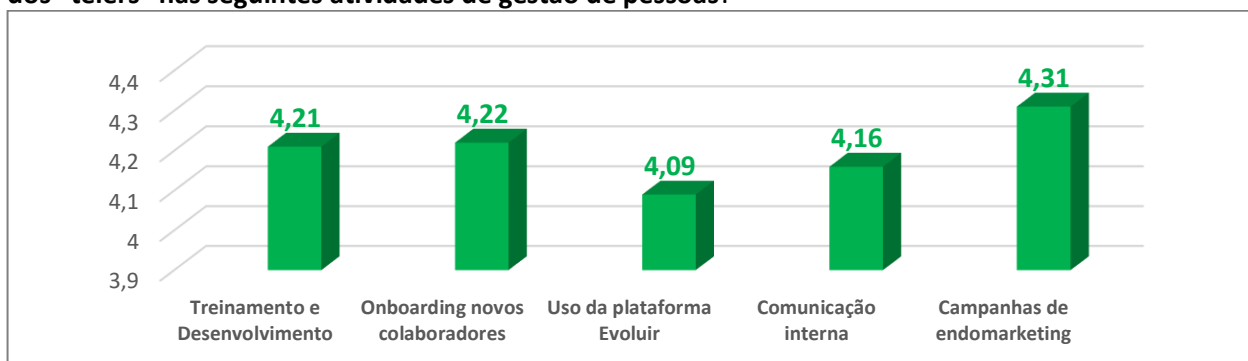
Canal: Google Forms

Objetivo: coletar a percepção dos gestores sobre a contribuição dos Programa Teia para a sua gestão e identificar oportunidade de melhoria

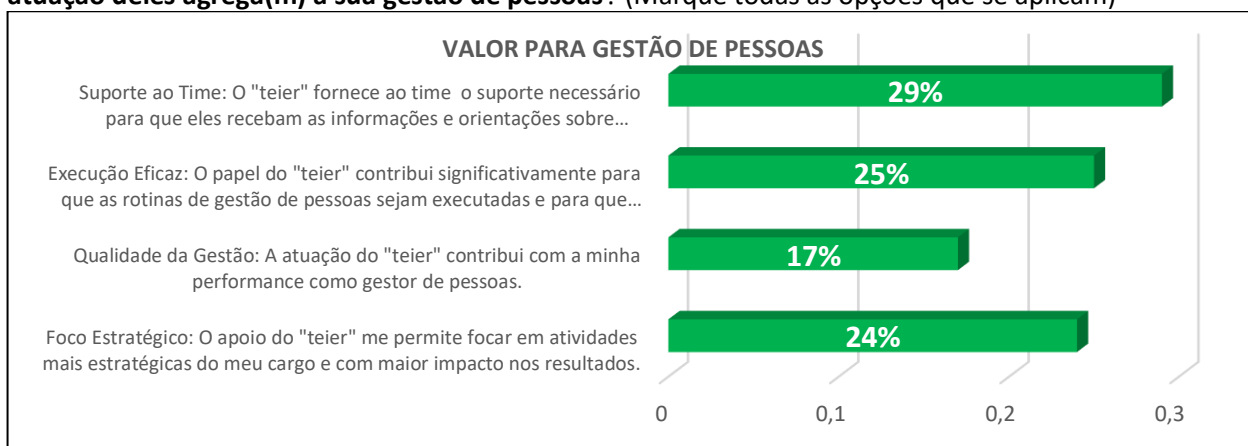
Público Pesquisado: 35 Gerentes de Unidades, 05 Gerentes Corporativos e 119 Coordenadores de Unidade de Negócios

Número de Respondentes: 85 (53%)

1. Em uma escala de 1 a 5, onde 1= "Nenhum apoio" e 5 = Excelente apoio", como você avalia o **apoio geral dos "teiers" nas seguintes atividades de gestão de pessoas:**



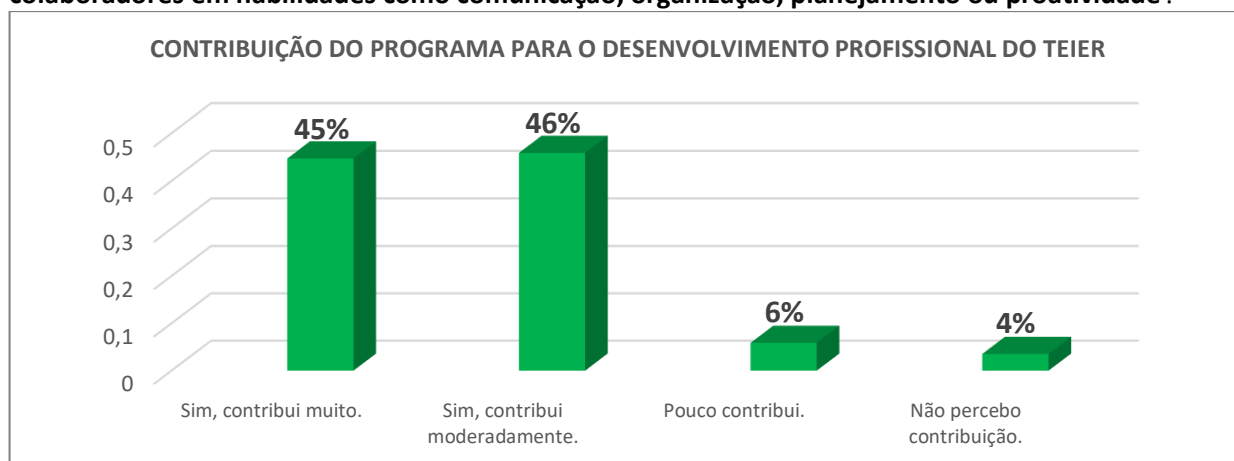
2. Considerando todas as atividades em que os "teiers" o apoiam, **qual(is) o(s) principal(is) valor(es) que a atuação deles agrega(m) à sua gestão de pessoas?** (Marque todas as opções que se aplicam)



3. Em uma escala de 1 a 5, onde 1 é "Não desenvolvido" e 5 é "Muito desenvolvido", como você avalia o **nível de capacitação e preparo dos "teiers" para as tarefas que executam?**

Resultado: 4,06

4. Você percebe que a atuação como "teier" contribui para o desenvolvimento profissional desses colaboradores em habilidades como comunicação, organização, planejamento ou proatividade?



DEPOIMENTOS:

Dentre os 53 depoimentos voluntário, selecionamos cinco depoimentos que fornece um quadro abrangente do valor do TEIER, desde o suporte operacional e a melhoria do clima organizacional até o impacto estratégico na otimização do tempo dos gestores e no desenvolvimento profissional dos próprios colaboradores envolvidos.

1. *"Hoje com a participação da nossa teier conseguimos evoluir muito na recepção e capacitação de nossos colaboradores, ter alguém trabalhando com foco em desenvolvimento do time, sendo o ponto focal para ações tem trazido resultados muito satisfatórios para o setor."*
2. *"Além do apoio no processo operacional de gerir pessoas, o Teier contribui muito em ações mais sociais dentro da unidade, tornando o dia a dia mais leve e integrando o time nos seus projetos . O Teier consegue nos passar mais segurança em relação àquelas operações em que não temos tanta expertise e nos deixa mais livre pras funções estratégicas."*
3. *"O suporte da nossa teier é fundamental! É como se ela fosse um filtro a mais no que diz respeito aos detalhes, dê de uma publicação de uma foto no portal, que poderia passar batido se dependesse somente dos gestores fazerem, até no apoio a cursos, treinamentos, palestras, integração dos novos colegas... Para nós gestores, foi e vem sendo extremamente positivo contar com um teier na nossa equipe."*
4. *"A proposta do teier é muito assertiva. É a ponte de apoio para dar mais tempo aos gestores dar foco em atividades relacionadas ao negócio. Temos que aprimorar cada vez mais."*
5. *"Fui teier e hoje sou gestora! Que baita oportunidade e que baita desafio. O programa me proporcionou diversas formas de aprendizados que contribuíram significativamente no meu desenvolvimento pessoal e profissional. Hoje sou uma jovem gestora com um longo caminho de aprendizado pela frente e extremamente feliz com a bagagem que já tenho, as quais foram desenvolvidas junto aos meus gestores através do programa TEIA, através do programa tive a oportunidade de expandir meus horizontes indo muito além das atividades que eram responsabilidades do meu cargo como operadora de caixa. Sem dúvidas é um programa que vale a pena ter continuidade, com um teier, temos com quem contar no desenvolvimento de VÁRIAS atividades tendo mais "tempo" para focar nas negociações."*

LINK PARA ACESSO A PESQUISA NA ÍNTEGRA

<https://forms.office.com/r/1sxxwmh1tF?origin=lprLink>

