

ENVOLVIMENTO | APRENDIZAGEM | DESENVOLVIMENTO | APRENDIZAGEM | DESENVOLVIMENTO

Vem aí...
Programa

Promover

2026



Formação Desenvolvimento Valorização



Para iniciar essa jornada no **Programa Promover**, é fundamental relembrarmos os **princípios KOF** que nos **orientam, direcionam e sustentam nossos passos**.

Colocar o cliente em primeiro lugar

Colocamos nossos clientes e consumidores no centro de nossas decisões.



Fazer a coisa certa

Nos comportamos de forma ética e sempre fazemos a coisa certa.



Segurança Psicológica

Promovemos ambientes onde nossas pessoas sintam-se incluídas, capazes de expressarem suas opiniões honestas e questionarem abertamente.



Valorizar nossas pessoas

Nada é mais importante do que a segurança das nossas pessoas. Construimos equipes de alto desempenho ao contratar, desenvolver e promover os melhores talentos.



Promover uma mentalidade de crescimento

Promovemos a capacidade de pensar grande em todo o nosso negócio. Valorizamos a aprendizagem contínua e o autodesenvolvimento.



Trabalhar com Excelência

Operamos nos mais altos padrões e somos disciplinados em tudo o que fazemos. Elevamos continuamente o nível de nossos times para melhorar nossos produtos, serviços e processos.



Agir Rapidamente

Somos orientados para a ação. Desafiamos a burocracia e simplificamos os nossos processos para alcançar um tempo de resposta mais rápido.



Entregar Resultados

Atuamos consistentemente nas métricas que são importantes para o nosso negócio. Assumimos total responsabilidade pelos resultados que entregamos.



Alavancar Tecnologia e Inovação

Promovemos a inovação, o uso de novas tecnologias e ideias que nos proporcionam um diferencial em nosso negócio.



Atuar como Fundador

Pensamos e agimos para maximizar a saúde do negócio a longo prazo e não para resultados de curto prazo.





Sumário

A seguir, apresentamos os **principais tópicos** que serão abordados nesta cartilha, organizados para facilitar o acompanhamento e o nosso percurso.

Pág. 04. Boas vindas

Pág. 05. Visão Geral do Programa

Pág. 06. Cronograma e Fluxo do Programa

Pág. 07. Divulgação e Inscrição

Pág. 08. Critérios para participação

Pág. 09. Formações do Programa

Pág. 16. Dúvidas frequentes

Pág. 18. Promover anos anteriores

Olá!

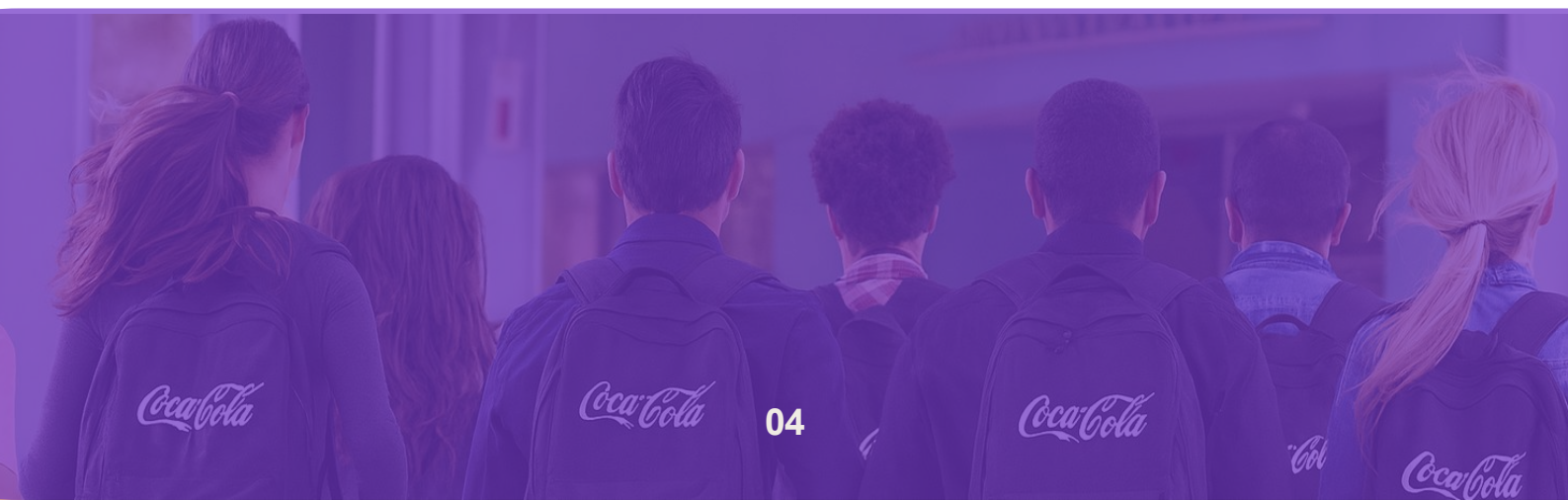
Preparamos esta cartilha para te orientar sobre o **Programa Promover 2026**, uma iniciativa que tem como objetivo apoiar o crescimento e o desenvolvimento dos nossos colaboradores.

Este material traz as principais informações sobre o programa e ajuda a entender como participar do nosso banco de talentos, quais são as etapas do processo e o que é esperado de cada colaborador.

O Programa Promover reforça o nosso compromisso com o desenvolvimento e com um dos nossos princípios: Valoriza as nossas pessoas.

Aqui você também vai encontrar informações sobre como acontece a formação e o desenvolvimento dos participantes, além do papel dos gestores e do RH no apoio aos colaboradores durante essa jornada.

Em caso de dúvidas ou se precisar de apoio, procure o RH ou o Especialista de Educação Corporativa da sua regional.



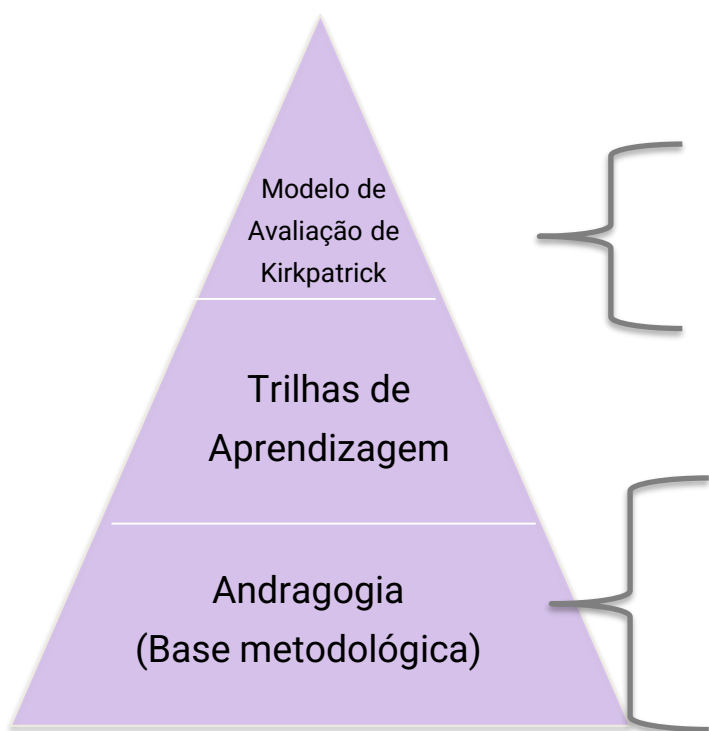


Visão Geral do Programa



O Programa Promover para Armazém é um **Programa Educacional** projetado para atender às **necessidades de formação e qualificação** dos colaboradores que desejam ocupar os cargos de conferente ou operador(a) de empilhadeira, visando a criação de um **banco interno de talentos** preparados para a função.

Metodologia



Nível 4 - Avaliação de ROI

Nível 3 - Avaliação de Comportamento

Nível 2 - Avaliação de Conhecimento

Nível 1 - Avaliação de Reação

CHA | Conhecer

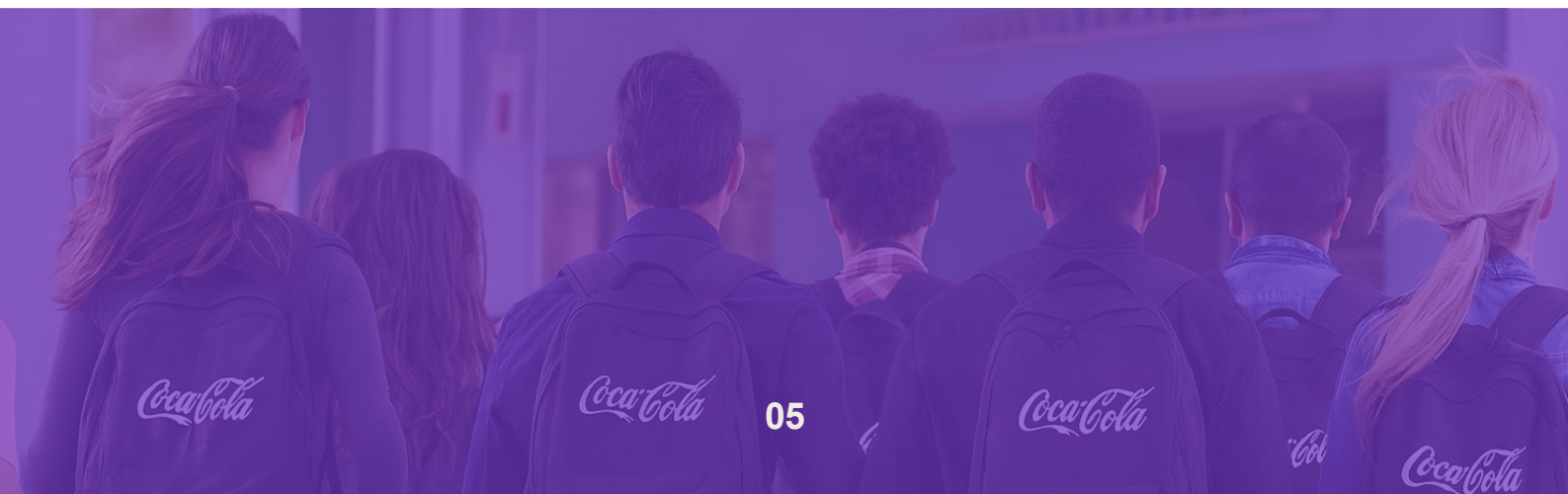
Atitude:

Querer fazer

Habilidades:

Saber fazer

Competências comportamentais, organizacionais e técnicas





Cronograma e Fluxo do Programa

**Kick Off
BPs RH**
Março

**Divulgação
e Inscrição**
Março

**Seleção e
Convocação**
Março

Formação
Abril

**Acompan.
Funcional**
Maio a Set.

**Promoção
do colaborador**

O Programa Promover será desenvolvido ao longo do ano, estruturado em etapas bem definidas. O processo terá início com o Kick Off junto aos BPs de RH, seguido pelas etapas de divulgação, inscrição e seleção dos participantes. Na sequência, os colaboradores selecionados serão convocados para as formações em sala de aula, com foco no desenvolvimento das competências necessárias para o desempenho da função.

Após essa etapa, os colaboradores passam pelo **Acompanhamento Funcional e/ou Gradativa**, período em que o desempenho é avaliado na prática.

O fluxo é finalizado com a Promoção do Colaborador, conforme o atendimento aos critérios do programa.



Divulgação e Inscrição

A primeira etapa do **Programa Promover** é a **divulgação junto aos times**, que será feita através de comunicações internas em toda KOF BR e apoio da educação corporativa junto a operação.



Leia o QR Code para acessar.

A pré-inscrição será realizada pelo **próprio colaborador**, por meio de um **cadastro via QR Code** e para a efetivação da pré-inscrição, é **essencial a concordância do gestor imediato**.



Nesta etapa, o **gestor tem um papel importante em apoiar e orientar os colaboradores**.

Ele ajudará a esclarecer dúvidas sobre o **Programa Promover**, alinhar expectativas e indicar os caminhos de desenvolvimento dentro da companhia.



Nesta etapa, a inscrição ainda **não estará validada**, uma vez que caberá ao **time de RH** a conferência e validação das informações, de acordo com os critérios do programa.



Critérios para participação no Programa

- ✓ Realização da pré-inscrição no Programa Promover;
- ✓ Tempo mínimo de 6 meses no cargo atual;
- ✓ Avaliação de absenteísmo, incluindo faltas (justificadas e/ou injustificadas), advertências, suspensão e registros de acidentes, considerando o período mínimo de 12 meses;
- ✓ Avaliação de Desempenho | Carreira em Ação;
- ✓ Exame médico periódico atualizado e avaliação clínica da capacidade para assumir a nova função;
- ✓ Atendimento à escolaridade mínima exigida para o cargo;
- ✓ Alinhamento com os Princípios KOF;
- ✓ Aprovação do RH e do gestor imediato, formalizada por e-mail.
- ✓ Para a participação no **Promover Motorista** o colaborador deverá obrigatoriamente possuir CNH D válida e para **Operador de Empilhadeira**, CNH B válida;
- ✓ Caso o colaborador se inscreva em mais de uma escola de formação, o RH deverá alinhar com o colaborador qual formação é mais aderente à sua Trilha de Carreira.

Os **Analistas BP** serão responsáveis por **validar as informações dos colaboradores** inscritos no programa. Esse processo garante que os critérios do **Programa Promover** sejam aplicados de forma justa, transparente e igual para todos os participantes.





Após a validação realizada pelos RHs, os colaboradores **inscritos e aprovados terão sua participação confirmada** e serão comunicados por seus gestores e/ou por WhatsApp (ou outro meio equivalente), **recebendo uma mensagem de boas-vindas ao Programa Promover 2026.**

Caso o colaborador não seja aprovado para as próximas etapas do programa, **o seu gestor e os BPs de RH serão responsáveis por realizar um feedback, explicando os motivos da não aprovação** e, quando possível, orientações sobre pontos de desenvolvimento



Formações do Programa

A área de Educação Corporativa divulgará o **cronograma** das formações com, no mínimo, **15 dias de antecedência**, possibilitando que os gestores se organizem e planejem a participação dos colaboradores em horário comercial.

A **formação completa** ocorrerá após a **conclusão de todas as etapas:**

10



Módulo Essencial

20

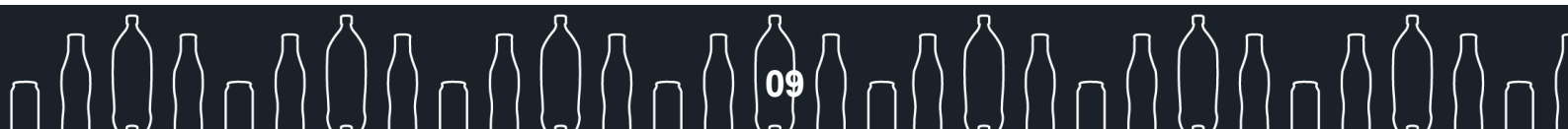


Módulo Específico

30



Acompanhamento Funcional e/ou Gradativa
(A Gradativa é exclusiva da Escola de Motoristas)





As formações possuem **carga horária total variável**, de acordo com o **curso de formação** no qual o colaborador estiver inscrito.

Trilhas de Aprendizagem

Para todas as funções | Módulo Essencial

Desenvolvimento de competências comportamentais e organizacionais.

Conteúdo programático:



- ✓ Cultura Organizacional KOF
- ✓ História recente e evolução dos Princípios KOF
- ✓ Propósito e Visão
- ✓ Segurança KOF
- ✓ Procedimentos em caso de acidente
- ✓ Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)
- ✓ Gestão do Tempo e Organização
- ✓ Comunicação Eficaz
- ✓ Trabalho em Equipe
- ✓ Mentalidade de Crescimento
- ✓ Game Operacional

Carga horária: 4 Horas





As formações possuem **carga horária total variável**, de acordo com o **curso de formação** no qual o colaborador estiver inscrito.

Trilhas de Aprendizagem

Por função | **Módulo Específico**

Desenvolvimento Técnico.



Formação | *Escola de Conferentes*

Conteúdo programático:

- ✓ Noções de Matemática aplicado ao escopo da função;
- ✓ MOA | Modelo Operativo de Armazém;
- ✓ Retorno de Rota;
- ✓ Portifólio.

Módulo Essencial + Módulo Específico
Carga horária total: 8 Horas



Próximos passos | Acompanhamento Funcional

O acompanhamento funcional tem como objetivo garantir a adaptação do colaborador às novas atividades, o domínio dos processos operacionais e a sua correta execução.

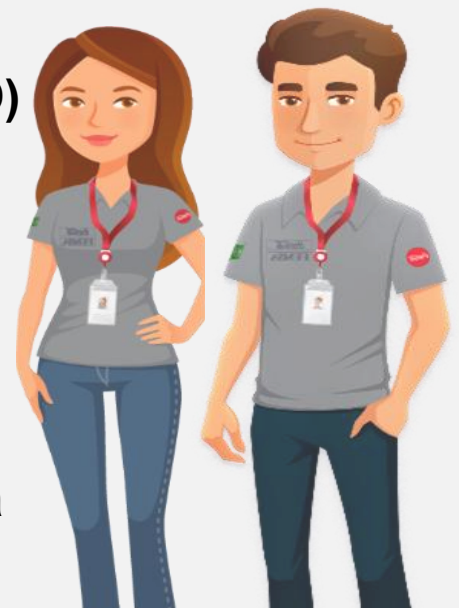
Conferente:

Após a conclusão da formação, deverá ser iniciado o **acompanhamento funcional**, que será conduzido por um colaborador experiente ou pelo Parça.

Para a função de Conferente, o acompanhamento funcional possui carga horária de 120 horas, contemplando os principais temas da rotina operacional, tais como: Procedimentos realizados em T1, Expedição e Retorno de rota.

O BP de RH irá verificar junto ao ambulatório se o **Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)** do colaborador está compatível com as atividades do novo cargo.

Caso esteja tudo correto, e **considerando a performance do colaborador e a disponibilidade de vaga na unidade, poderá ser iniciada a etapa de Experiência Crítica.**





As formações possuem **carga horária total variável**, de acordo com o **curso de formação** no qual o colaborador estiver inscrito.

Trilhas de Aprendizagem

Por função | **Módulo Específico**

Desenvolvimento Técnico

Formação | *Escola de Op. de Empilhadeira*

Conteúdo programático:

- ✓ NR 11 | Capacitação para Operadores de Empilhadeira (Teoria e Prática);
- ✓ MOA | Mod. Operativo de Armazém;
- ✓ Segurança e Percepção de risco;
- ✓ Rota de Picking.



A formação do operador de empilhadeira é realizada por uma empresa terceira e inclui avaliações por parte do time de segurança do trabalho para comprovar a aptidão do colaborador, que somente após a certificação, segue para as próximas etapas de desenvolvimento.



Módulo Essencial + Módulo Específico
Carga horária total: 24 Horas



Próximos passos | Acompanhamento Funcional

Operador de Empilhadeira:

Após a conclusão da formação, deverá ser iniciado o **acompanhamento funcional**, que será conduzido por um colaborador experiente ou pelo Parça.

Para a função de Operador de Empilhadeira, o acompanhamento funcional possui carga horária de 120 horas, abordando temas como armazenamento, abastecimento as linhas de picking e retorno de rota.

Após a conclusão do acompanhamento funcional é necessário dar início ao procedimento de transição descritos na PO.

TERMO DE ADAPTAÇÃO PARA OPERADOR DE EMPILHADEIRA

Anexo 05 PO-COR-SST-014 Rev 01

RELATÓRIO DE ADAPTAÇÃO PARA OPERADOR DE EMPILHADEIRA

Anexo 06 PO-COR-SST-014 Rev 01



Atenção: Apesar de parecidos o termo de adaptação é diferente do relatório de adaptação. E ambos precisam ser preenchidos e assinados.



Próximos passos | Acompanhamento Funcional

Operador de Empilhadeira:

TERMO DE ADAPTAÇÃO PARA OPERADOR DE EMPILHADEIRA
Anexo 05 PO-COR-SST-014 Rev 01

Declara ciência e conhecimento do procedimento de adaptação para posição e assume o compromisso de cumprir todas as etapas.

RELATÓRIO DE ADAPTAÇÃO PARA OPERADOR DE EMPILHADEIRA
Anexo 06 PO-COR-SST-014 Rev 01

Declara a realização das etapas de adaptação.

O BP de RH irá verificar junto ao ambulatório se o **Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)** do colaborador está compatível com as atividades do novo cargo.

Caso esteja tudo correto, e **considerando a performance do colaborador e a disponibilidade de vaga na unidade, poderá ser iniciada a etapa de Experiência Crítica.**





Dúvidas frequentes:

1 - A realização da gradativa ou acompanhamento funcional é obrigatório para a promoção?

Dentro do Programa Promover o colaborador é inserido no banco de talentos para futuras promoções somente após a conclusão da gradativa no caso de motoristas ou do acompanhamento funcional.

2 - O colaborador poderá ser promovido sem a emissão da carta Experiência Crítica?

A Experiência Crítica não é obrigatória para a efetivação da promoção. No entanto, ela é fortemente recomendada, pois viabiliza a avaliação prática de desempenho, permitindo ao gestor verificar se o colaborador atende às expectativas técnicas e comportamentais da função.

3 - Em quantas Escolas de Formação posso me inscrever?

Os colaboradores interessados no programa poderão se inscrever **em apenas uma Escola de Formação**, alinhada à sua Trilha de Carreira. As opções disponíveis são: Escola de Conferentes e Escola de Operadores de Empilhadeira



Dúvidas frequentes:

4 – Caso eu desista de participar do Programa, terei algum custo?

Não existe custo ao colaborador em caso de desistência em qualquer fase do **Programa Promover**. É necessário que a situação seja formalizada ao gestor direto, RH e ao especialista de educação corporativa para as devidas tratativas.

5 - Quanto tempo poderei ficar no banco de talentos?

Quanto antes o colaborador for promovido, melhor será o aproveitamento da formação. Não existe um prazo máximo estabelecido para permanência no banco de talentos; contudo, após 12 meses de realização da gradativa e do acompanhamento funcional, recomenda-se a sua reaplicação, caso a promoção ainda não tenha sido efetivada.



Promover | Anos anteriores 2024 e 2025



Inscrições: 680

Selecionados: 502

Formados: 403 Colaboradores*

Vários colaboradores já estão
em nosso Banco de Talentos.

(*Informação referente a colaboradores
ativos, afastados e desligados)

Em 2025:

- ✓ 110 Turmas de formações;
- ✓ 40 Unidades atendidas;
- ✓ 10 Instrutores envolvidos;

62% já Promovidos ou em
Banco de talentos*

(*Data base: 03/2026)





Você frente a frente
com o crescimento.

O Programa Promover reforça nosso compromisso com o desenvolvimento interno e com a preparação de talentos alinhados às necessidades do negócio e ao futuro da KOF. Contamos com vocês, RHs e gestores, para conduzirem essa jornada com responsabilidade, transparência e consistência, assegurando que cada etapa gere valor para as pessoas e para a operação.

Time de Educação Corporativa - Distribuição