



Empresa: SUECA ROLAMENTOS E SOLUÇÕES INDUSTRIAIS LTDA.

Case:

ConectaRH

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO SUECA

Prêmios 2026

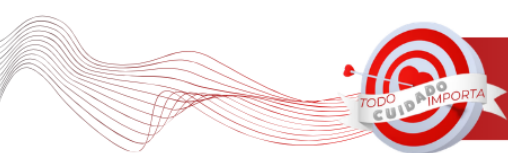
SerHumano!
Top
ABRH-RS

Categoria:
Organização

Modalidade:
Desenvolvimento

Responsáveis pelo projeto:

Helen Machado
Fernanda Jaremczuk
Glória Yacoub
Mayra Machado
Renata Trevisan



ÍNDICE

Sinopse

1. Introdução	1
2. Desenvolvimento do Programa	
2. 1. Justificativa	3
2. 2. Objetivos	4
2. 3. Local de Realização	4
2. 4. Público-Alvo	5
2. 5. Ações Realizadas/Metodologia	5
2. 6. Orçamento/Investimento/Recursos	8
2.7. Indicadores e Resultados Operacionais.....	9
3. Impactos/Benefícios	13
4. Avaliação/Conclusão.....	15
Bibliografia	18
Informações dos Autores	19



SINOPSE

A Sueca Rolamentos, fundada em 1998 e em pleno processo de consolidação nacional, compreende que o fortalecimento de sua cultura organizacional decorre da sua capacidade em mobilizar equipes rumo ao crescimento sustentável. Alinhada ao princípio de que o capital humano é seu maior valor, a organização estruturou o projeto "Todo Cuidado Importa", integrando a ele o programa "ConectaRH".

O objetivo central do ConectaRH é identificar, fortalecer, capacitar e potencializar o desenvolvimento de competências socioemocionais das lideranças e de colaboradores em cargos-chave, chamados de *mentorados*. A metodologia do programa apoia-se em Ulrich e Yeung (2019), que associam a alta performance ao propósito, segurança psicológica e desenvolvimento contínuo das pessoas.

Iniciado em 2023, o programa encontra-se na 5ª turma. Sua metodologia baseia-se na mentoria comportamental, com foco em autoconhecimento, flexibilidade psicológica e regulação ativa de limitações emocionais, impulsionando a alta performance e o ambiente colaborativo. Foram mentorados 29 colaboradores, sendo, 16 da matriz em Porto Alegre/RS e 13 das filiais. Os resultados tangíveis refletem no alcance das metas, crescimento do faturamento e reconhecimento integrado de colaboradores, acionistas, clientes e fornecedores.

Contato: .

1. INTRODUÇÃO

Fundada em Porto Alegre/RS no ano de 1998, a Sueca Rolamentos nasceu com o firme propósito de ser sinônimo de excelência no fornecimento de soluções para equipamentos rotativos e transmissão de potência. Atuando com portfólio de produtos e serviços premium (SKF, Gates, Continental e outras grandes marcas), sendo reconhecida pelo seu atendimento diferenciado, por sua equipe técnica certificada, sua operação logística, agilidade e qualidade. Seu propósito central é *"potencializar soluções através de pessoas talentosas"* e seus valores inegociáveis e pilares de crescimento sustentável são:



O presente trabalho descreve a concepção e a implementação do Programa ConectaRH na Sueca Rolamentos. A iniciativa surgiu em 2023, a partir de um Planejamento Estratégico focado no reposicionamento do negócio, cujo ponto focal e diferencial competitivo foi centralizado nas



peessoas, sustentando seu crescimento e eficiência operacional pelo fortalecimento da cultura e formação de lideranças conscientes. Para nortear este programa a gestão inspirou-se nas teorias recentes de David Ulrich (2022) em seus estudos sobre *Human Capability*, as empresas sustentáveis são aquelas que desenvolvem pessoas não apenas por “caridade”, mas para gerar valor real aos *stakeholders*.

Frente a isso, com o mercado dinâmico e expansão da empresa através do seu processo de nacionalização, a direção identificou a necessidade latente de transformar a cultura corporativa por meio do engajamento genuíno e do desenvolvimento de habilidades socioemocionais (*soft skills*) de seus colaboradores. Esta visão converge com o entendimento de Chiavenato, Chiavenato e Sousa (2025) de que as organizações dependem diretamente do conhecimento das pessoas, pois, na era da informação, o capital financeiro deixa de ser o recurso mais importante, cedendo espaço para o capital intelectual, que reside na cabeça das pessoas e na sua capacidade de inovar.

Como premissa fundamental, utilizou-se o mapeamento de perfis individuais e coletivos por meio de ferramentas consolidadas (como o teste de 16 Personalidades, DISC, Tipos de atuação e Âncoras de Carreira) para diagnosticar gargalos comportamentais que impactavam o crescimento organizacional.

Em maio de 2026, iniciou-se a quinta edição do ConectaRH, programa que vem se consolidando como uma iniciativa estratégica no fortalecimento da cultura organizacional e na evolução da empresa. Estruturado por meio de encontros quinzenais, conduzidos pela área de Recursos Humanos, com acompanhamento de uma psicóloga, o programa promove reflexões,



desenvolvimento e potencialização de perfis comportamentais e profissionais, impulsionando o crescimento dos mentorados, gerando impactos nas equipes.

Mais do que um programa de desenvolvimento, o ConectaRH representa o compromisso da organização com a valorização das pessoas, a construção de relações mais conscientes e a transformação cultural necessária para sustentar os desafios do futuro.

2. DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA

2.1 Justificativa

Como Distribuidor Autorizado Industrial e Agrícola de grandes marcas multinacionais de alta exigência, a Sueca enfrenta um mercado de alta competitividade e sem exclusividade desde 2023 para a matriz. Para diferenciar-se de seus concorrentes e garantir a entrega de soluções com valor agregado, a empresa diminuiu o foco transacional e apostou no fortalecimento das competências de suas pessoas.

Nesse contexto, o ConectaRH justifica-se como a ferramenta estratégica criada para prover suporte emocional, prevenir o estresse, reduzir o retrabalho e preparar os líderes e colaboradores-chave (posições importantes para o negócio com grau de influência nas equipes) como vetores de transformação cultural e alta performance.

Conforme analisa Kets de Vries (2021), os desafios da liderança contemporânea ultrapassam a dimensão técnica e operacional, exigindo que líderes reflitam sobre sentido, autenticidade, vulnerabilidade, legado e consciência de seus próprios pontos cegos. Essa perspectiva reforça a



importância de processos de mentoria que favoreçam o autoconhecimento e transformem padrões internos em ações mais conscientes e assertivas.

2.2 Objetivos

- **Objetivo Geral:** Identificar, fortalecer, capacitar e potencializar o desenvolvimento de competências socioemocionais voltadas ao atingimento de metas, expansão e sustentabilidade do negócio.
- **Objetivos Específicos:**
 - Promover a formação de líderes e colaboradores-chave como vetores de inspiração e coesão de times.
 - Proporcionar espaços focados no crescimento de carreira e desenvolvimento pessoal, por meio de acompanhamentos com mentor capacitado.
 - Apoiar a reflexão do mentorado para promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
 - Despertar a “visão de dono” e o protagonismo dos mentorados.
 - Impulsionar a integração das equipes para promover o aumento da produtividade mitigando falhas operacionais e retrabalhos, intensificando o envolvimento das equipes.

2.3 Local de Realização

O programa possui abrangência corporativa integral. Contudo, para fins de conformidade com o regulamento do Prêmio Top Ser Humano 2026, os dados quantitativos e qualitativos do público-alvo focam-se na operação

localizada no Estado do Rio Grande do Sul, na Matriz em Porto Alegre.

2.4 Público-Alvo

Diante dos desafios da empresa mencionados na justificativa, a organização definiu que suas lideranças e colaboradores-chave são os participantes fundamentais para o sucesso do programa pois, segundo Amy Edmondson (2020), um líder preparado não apenas gerencia processos, mas atua como um facilitador do ecossistema, transformando o talento socioemocional individual em capacidade coletiva de alta performance e superação de metas. Participaram do programa 16 mentorados, de um total de 33 colaboradores do RS, correspondendo a 48% do quadro de pessoal da matriz, considerando as turmas já encerradas.

2.5 Ações Realizadas/Metodologia

Como evidência da execução das ações realizadas no programa, apresenta-se o histórico das turmas com participantes do RS, conforme registros fotográficos constantes no Anexo I, compreendendo os seguintes grupos:

- 1ª Turma (Junho/2023): **3** participantes.
- 2ª Turma (Fevereiro/2024): **4** participantes.
- 3ª Turma (Setembro/2024): **6** participantes.
- 4ª Turma (Outubro/2025): **3** participantes.
- 5ª Turma (Em Andamento – Maio/2026): **2** participantes.

O Programa é operacionalizado por meio de uma sistemática dividida em fases progressivas, sendo que o fluxo metodológico compreende:



A) FASES INICIAIS:

- **Mapeamento dos Perfis:** Aplicação de inventário de perfil (16 Personalidades, DISC, Tipos de Atuação e Âncoras de Carreira) em todos os colaboradores, bem como o *feedback* individual dos seus resultados e a apresentação do inventário de perfil geral da empresa, comunicando as expectativas da diretoria com relação aos valores da Sueca. Segundo Dutra (2017), as transformações ocorridas no mercado de trabalho ampliaram a importância dessas metodologias como ferramenta de orientação e retenção de talentos.
- **Divulgação do Programa:** Comunicação dos critérios e regras de participação do programa, sendo eles:
 - Ter avaliação de perfil, com competências aderentes aos valores e necessárias para o desenvolvimento do planejamento estratégico da Sueca.
 - Ser posição-chave ou de liderança relevante para a empresa de acordo com decisão e entendimento da diretoria e/ou gestores.
 - Manifestar o interesse e prontidão para aprimorar e investir no seu desenvolvimento.
 - Estar disposto a contribuir e multiplicar a transformação cultural da empresa.

B) FASES DE OPERAÇÃO:

- **Etapa 1 - Mentoria Individual:** Sessões quinzenais individualizadas conduzidas pela Psicóloga da empresa (sem caráter psicoterapêutico),

utilizando ferramentas de foco comportamental, conforme detalham Thoen, Dias e Froehlich (2021), a mentoria atua como um método de encorajamento e aceleração voltado ao crescimento e ao alcance de objetivos. Essa prática apoia o profissional na organização de suas expectativas de carreira, transformando angústias e desafios cotidianos em planos de ação resolutivos, totalmente alinhados às metas estratégicas da organização. Em consonância com essa perspectiva, Ferretti (2024) destaca que a reflexão sobre as dimensões subjetivas presentes no trabalho favorece a elaboração das experiências vividas, ampliando a capacidade dos indivíduos de compreender criticamente sua atuação e fortalecendo sua autonomia diante das demandas e transformações organizacionais.

Nesse contexto, a mentoria individual constitui um espaço privilegiado para o desenvolvimento dessa reflexão, contribuindo para o fortalecimento da consciência profissional e da capacidade de tomada de decisão. Complementarmente, os princípios da flexibilidade psicológica, conforme propostos por Hayes e Smith (2022), oferecem suporte ao processo de autoconhecimento e identificação de gargalos emocionais, ampliando a capacidade dos mentorados de lidar de forma mais adaptativa com desafios, incertezas e pressões inerentes ao contexto organizacional.

- **Etapa 2 - Desafio de Grupo:** São exercícios práticos coletivos destinados à demonstração dos avanços comportamentais adquiridos. Em consonância com esta prática, Edmondson (2020) aponta que a segurança psicológica vai além da cordialidade,

caracterizando-se pela construção de um ambiente corporativo onde, as pessoas têm liberdade para se expor, sugerir inovações, fazer questionamentos e admitir erros sem o receio de sofrer retaliações.

C) FASES DE CONTINUIDADE:

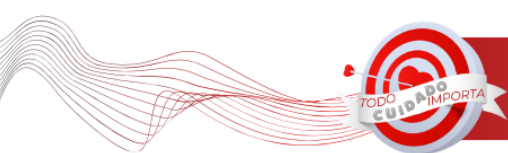
- **Etapas Coletivas (Continuadas e/ou Futuras):** Estruturação das fases de Formação Coletiva por meio de Mentorias Cruzadas e Grupos, Desenvolvimento de Lideranças, Desenvolvimento de Equipes e Mentoria Estratégica para Novos Líderes.

A seguir, apresenta-se a demonstração do plano de execução do ConectaRH:



2.6 Orçamento/Investimento/Recursos

A implantação do ConectaRH tem um orçamento/investimento baseado nos seguintes recursos:



2.6.1 Recursos Humanos: Envolvimento de 1 Psicóloga (responsável pela aplicação dos testes, relatórios e sessões de mentoria/aconselhamento), além do apoio da Diretoria Executiva e do Comitê de RH.

2.6.2 Recursos Financeiros: Investimento consolidado de **R\$ 314.000,00** de todas as edições, compreendendo as horas de trabalho da Psicóloga, aquisição de licenças para testes de perfil e infraestrutura de tecnologia para acompanhamento.

2.7 Indicadores e Resultados Operacionais

Como forma de mensuração dos objetivos específicos do ConectaRH são levantados os seguintes indicadores, conforme tabela abaixo:

Objetivo Específico	Indicador Definido	Meta Estabelecida	Resultado Alcançado (RS)	Evidência
Formação de Líderes e Colaboradores-chave	% de Colaboradores Mentorados (sobre total de colaboradores)	30%	48%	BI de Desenvolvimento de Equipe e BI de Mentoria (Dinâmico) Anexo II - Card1



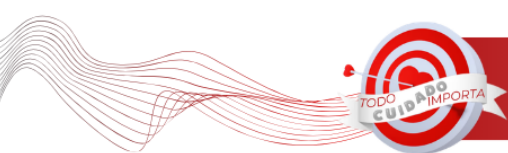
Formação de Líderes e Colaboradores-chave	% de Mentorias Concluídas	70%	75%	BI de Desenvolvimento de Equipe e BI de Mentoria (Dinâmico) Anexo II - Card 2
Desenvolvimento de Carreira	Taxa de Promoções /Transições Mentorados	30%	50%	BI de Desenvolvimento de Equipe e BI de Mentoria Anexo II - Card 3
Desenvolvimento de Carreira	Taxa de Formação Acadêmica Pós Mentoria	20%	42%	BI de Desenvolvimento de Equipe e BI de Mentoria (Dinâmico) Anexo II – Card 4



Apoio a Reflexão do Mentorado	Índice de Assiduidade	90%	94%	BI de Desenvolvi mento de Equipe e BI de Mentoria (Dinâmico) Anexo II - <i>Card 5</i>
Visão de Dono /Integração das Equipes	% de Perfis com Alteração Pós Mentoria	50%	100%	BI de Desenvolvi mento de Equipe e BI de Mentoria (Dinâmico) Anexo II – <i>Card 6</i>
Visão de Dono /Integração das Equipes	Alteração dos Perfis	Dado qualitativo	Dado qualitativo	Relatório Analítico Qualitativo de Resultados Comportam entais Anexo III



Visão de Dono /Integração das Equipes	Reconhecimen tos de Parceiros, Depoimentos da Mentoria e os Projetos de Melhorias de Processos	Dado qualitativo	Dado qualitativo	1- Reconheci mentos de Parceiros, 2 - Depoiment os de Mentorado s e 3 - Projetos de Melhorias de Processos Anexo IV
Visão de Dono /Integração das Equipes	Acuracidade de Estoque	95%	98,72%	Anexo V – Demonstrati vo 1
Impacto no Negócio /Produtividade	Evolução do Faturamento 2023/2025	Crescimento de 10%	Cresciment o real de 33%	Gráfico de % Cresciment o do Faturament



				o da Sueca Anexo V – Gráfico 1
--	--	--	--	--

3. IMPACTOS E BENEFÍCIOS

Os impactos do ConectaRH reverberam positivamente no clima organizacional, na identificação e potencialização de talentos, bem como na eficiência operacional das áreas. Adicionalmente, o programa fomentou o protagonismo dos colaboradores, incentivando-os a assumir mais responsabilidades, aprimorar sua capacidade de resolução de problemas e atuar com maior foco em soluções.

Como evidência desse desenvolvimento, entre os mentorados que concluíram o programa, 42% buscaram, por iniciativa própria, aprimoramento acadêmico, enquanto 50% realizaram transições de carreira dentro da organização. Segundo Ibarra (2023), processos estruturados de reflexão e experimentação profissional auxiliam os indivíduos a redefinirem sua identidade de carreira, ampliando a compreensão sobre novas possibilidades de atuação e desenvolvimento ao longo de sua trajetória.

Abaixo, destacam-se alguns depoimentos dos beneficiários diretos do programa, salientando as contribuições geradas pela iniciativa. Além disso, os links com os relatos completos dos envolvidos, mentorados e fornecedores estão disponibilizados no Anexo IV.

Depoimento do mentorado José Fagundes, Supervisor Financeiro, 2ª Turma – “Boa tarde pessoal, me pediram para falar a respeito da mentoria,

esse processo tão inovador e significativo para mim. Bom, quando eu fui convidado a participar disso, eu nem imaginava o quanto que ele seria importante e realmente eu não esperava muito dele, eu apenas achava que era mais alguma coisa, tipo protocolo, tipo falar sobre as suas qualidades, seus defeitos, trabalhar algumas coisas como profissional, mas foi muito mais além. Além disso, fiquei surpreso pela interação que houve com outros colegas, foi algo muito, mas muito poderoso e maravilhoso para mim. Então, eu só recomendo ele porque... Ele te faz pensar e repensar em todas as suas atitudes, como pessoa, como ser humano, como profissional e como tu faz parte de uma empresa, de uma sociedade. Foi muito bom trabalhar durante todo esse tempo. Recomendo e aproveitem bastante. Abraço!”

Depoimento do mentorado Anderson Medeiros, Analista de Negócios, 3ª

Turma – “Recentemente tive a oportunidade de participar de uma mentoria oferecida pela empresa, que foi um divisor de águas na minha trajetória profissional. Durante esse processo, trabalhei aspectos essenciais como organização, planejamento da rotina e principalmente a minha postura diante das demandas do dia a dia. Antes eu tinha dificuldade em impor limite, acabava assumindo mais do que eu conseguia entregar, o que gerava estresse e sobrecarga. Com a mentoria, aprendi a negociar prazos com clareza, estabelecer prioridades de forma mais estratégica e saudável. Essa mudança impactou diretamente meu bem-estar e minha produtividade. Gostaria de destacar a postura da empresa, que investe no desenvolvimento humano, como forma de fortalecer não apenas o colaborador, mas todo o ambiente organizacional. É gratificante fazer parte de um lugar que valoriza o crescimento pessoal como ferramenta de evolução profissional. Um

agradecimento especial a psicóloga Fernanda, que conduziu esse processo com sensibilidade, escuta ativa e direcionamento assertivo. Sua atuação foi fundamental para que eu me reconhecesse e me aprimorasse como profissional. Esse tipo de iniciativa faz a diferença e inspira a gente a dar o nosso melhor todos os dias. Parabéns pelo trabalho, Sueca. Muito obrigado. Obrigado. Adorei fazer parte do projeto. Abraço”.

Depoimento da mentorada Jacqueline Parrella, Vendedora, 3ª Turma –

“Hoje é fácil falar da mentoria, mas logo que me foi passada a informação que eu faria parte dessa terceira turma, foi um susto, porque no primeiro momento eu imaginei perda de tempo, o que eu vou fazer lá, 40 minutos, falando o que? Então, para mim, perda de tempo. Mas, que grata surpresa, eu consegui me abrir, eu consegui falar as coisas que estavam lá naquela caixinha guardada, então, foi um processo, onde eu e a Fernanda construímos, dia a dia, conversa a conversa, e eu me sinto hoje uma outra pessoa, com certeza. Hoje em dia, eu paro, respiro, penso e falo. Antes, eu vinha, eu rebatia, não tinha muito filtro, pensava, falava, às vezes nem pensava, só falava. Então, com certeza, para mim, é uma constante evolução, sem dúvida, é um processo, dia a dia. Então, acho que eu só tenho a agradecer, primeiramente ao Arthur, que me proporcionou estar aqui, fazendo parte dessa empresa, a Helen, que segurou a minha mão, acreditou em mim, e ao João, que é esse parceiro que eu tenho aqui dentro da Sueca, que ele, sim, segura ali, no dia a dia, minhas crises, mas, enfim, só agradecer a todos pela oportunidade.”

4. AVALIAÇÃO E CONCLUSÃO

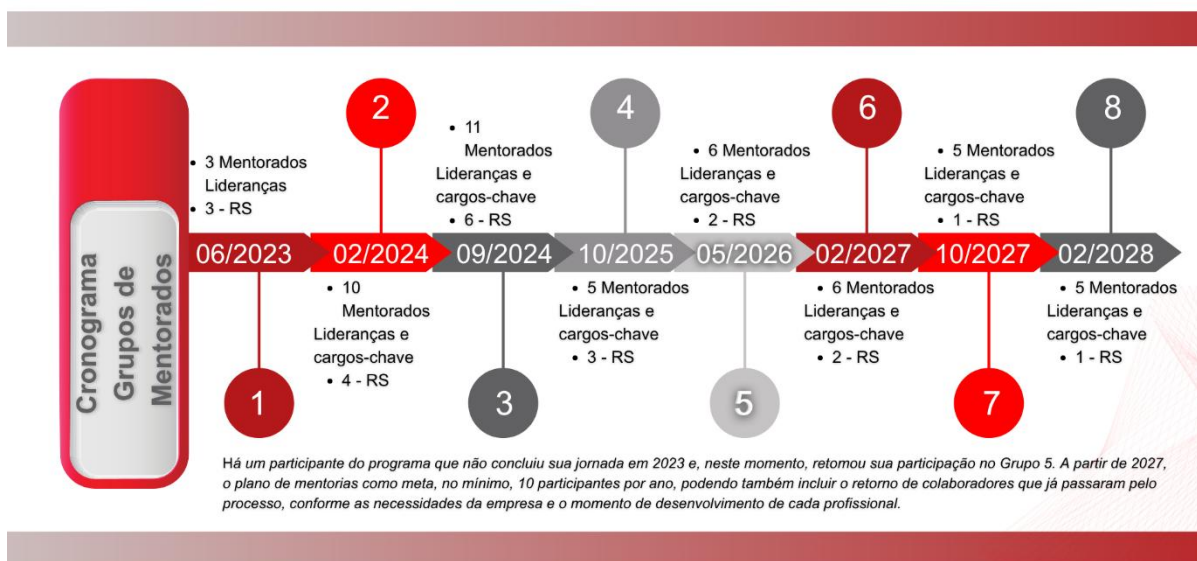
O Programa ConectaRH consolidou-se como o coração metodológico



da virada de cultura da Sueca Rolamentos desde 2023. Ao cumprir o ciclo completo proposto pelo prêmio, desde o diagnóstico minucioso dos perfis comportamentais até a avaliação e mensuração financeira dos resultados, o case valida a tese de que o investimento estruturado no capital socioemocional reverte-se em performance sustentável, sinergia de equipes e alta competitividade de mercado. Diante do sucesso das 5 turmas, a organização reafirma o compromisso de continuidade das fases subsequentes do programa para o segundo semestre de 2026 e anos seguintes.

Para contribuir com essa conclusão, Hamel (2021) defende a tese de que ninguém consegue construir uma organização ágil a partir de pessoas que são tratadas como engrenagens de uma máquina burocrática. O verdadeiro desafio da gestão moderna é criar ambientes que inspirem a paixão, estimulem a criatividade e empoderem a linha de frente. São as competências socioemocionais, e não o controle rígido, que ditam a velocidade da inovação nas empresas que lideram o mercado global.

O cronograma abaixo apresenta as ações de continuidade do ConectaRH:



Importante salientar que este programa continua contribuindo estrategicamente para evolução do faturamento da empresa fazendo com que, de 2023 a 2025 tenhamos atingido um crescimento de 33% e que, tenhamos uma projeção para 2026, em relação a 2025, de 23%.

BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO, Lucas; SOUSA, Aline. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 12. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025.

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. **Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros**. São Paulo: Atlas, 2017.

EDMONDSON, Amy C. *A organização sem medo: criando segurança psicológica no local de trabalho para aprendizado, inovação e crescimento*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

FERRETTI, Marcelo. Psicanálise e mundo do trabalho: do controle social à problemática da mudança. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 29, e55945, 2024.

HAMEL, Gary; ZANINI, Michele. **Humanocracia**: criando organizações tão incríveis quanto as pessoas que nelas trabalham. Rio de Janeiro: Alta Books, 2021.

HAYES, Steven C.; SMITH, Spencer. **Saia da sua mente e entre na sua vida: a nova terapia de aceitação e compromisso**. Tradução de Antônio Bonfada Collares Machado et al. Novo Hamburgo: Sinopsys Editora, 2022.

IBARRA, Herminia. *Working identity: unconventional strategies for reinventing your career*. Revised ed. Boston: Harvard Business Review Press, 2023.

KETS DE VRIES, Manfred F. R. **Quo Vadis?: The Existential Challenges of Leaders**. Cham: Palgrave Macmillan, 2021. The Palgrave Kets de Vries Library.

THOEN, Régis Eduardo; DIAS, Sidnei Lopes; FROEHLICH, Cristiane. **Mentoria para empreendedores: uma análise qualitativa das expectativas e resultados**. *Desenvolve: Revista de Gestão do Unilasalle*, Canoas, v. 10, n. 1, 2021. DOI: 10.18316/desenv.v10i2.8809.

ULRICH, Dave. *Harnessing the evolution of human capability to create value*. **HRD Connect**, 6 set. 2022. Disponível em: <https://www.hrdconnect.com/2022/09/06/dave-ulrich-how-hr-can-add-value-through-human-capability/>. Acesso em: 28 maio 2026.

ULRICH, Dave; YEUNG, Arthur. *Reinventing the Organization: How Companies Can Deliver Radically Greater Value in Fast-Changing Markets*. Boston: Harvard Business Review Press, 2019.



INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Helen dos Santos Machado Calleya: Administradora, com mais de 25 anos de experiência em gestão. Estrategista em reestruturação organizacional, transforma lideranças e culturas com mudança de mindset.

Fernanda Jaremczuk: Psicóloga de RH com 20 anos de experiência. Especialista em Psicanálise, Gestão de Negócios e Administração. Atua em gestão de pessoas, desenvolvimento de líderes, equipes e mentorias.

Maria da Glória Tassinari Yacoub: Economista, especialista em Finanças, com mais de 30 anos de experiência em gestão administrativa, financeira, planejamento e suporte estratégico às organizações.

Mayra de Carvalho Machado: Profissional de Departamento Pessoal. Especialista em rotinas trabalhistas e treinamentos corporativos, focada em conectar processos eficientes ao desenvolvimento e bem-estar das equipes.

Renata Trevisan dos Santos: Analista de Marketing, focada em posicionamento de marca, comunicação corporativa e campanhas estratégicas que fortalecem a cultura e impulsionam resultados.