A - APRESENTAÇÃO

Razão Social: Sotreq S.A. | Site: www.sotreq.com.br

Ramo: Comércio e locação de equipamentos industriais e soluções de engenharia

Ano de Fundação: 1941 - 84 anos

Endereço: Av. Ayrton Senna 2.200, Bl 01 - 1º andar, Barra da Tijuca, Rio de Janeiro, RJ, CEP 22775-003

Número de empregados: 7.927

Descrição da empresa:
Presente em mais de 90% do território nacional, a Sotreq S.A. representa, vende e aluga máquinas e equipamentos para setores de construção, mineração, óleo e gás, energia, marítimo, agronegócio e florestal. Com mais de 80 anos de história, atua também com serviços de manutenção, suporte ao produto e tecnologia.

TÍTULO: Primeira Gestão Sotreq: Da Formação ao Protagonismo da Liderança

RESUMO DO CASE:

O case apresenta a jornada estruturada pela Sotreq para preparar colaboradores em sua **primeira experiência de gestão.** A trilha de desenvolvimento combina iniciativas que apoiam desde a identificação de talentos potenciais até os primeiros passos após a promoção, desenvolvendo competências técnicas e comportamentais.

A formação se organiza em três programas complementares:

- **Carreira em Gestão:** identifica e prepara talentos para assumir a liderança.
- **Fundamentos da Liderança:** oferece base de competências essenciais para novos gestores.
- **Conectando Gestores:** promove integração técnica, visão sistêmica e rede de apoio.

O resultado é uma nova geração de líderes mais preparados, engajados e alinhados à cultura da Sotreq.

B - INTRODUÇÃO:

Para a Sotreq, **aprendizagem é competência estratégica**. Em 2019, o RH revisou seu modelo de educação corporativa, estruturando cinco academias de desenvolvimento: Liderança, Comercial, Excelência, Cultura e Negócios.

A primeira a ser consolidada foi a **Academia de Liderança**, com a missão de formar gestores capazes de inspirar, engajar e conduzir equipes alinhadas à estratégia da empresa.

Dentre suas linhas de atuação, destaca-se a **Formação da Primeira Gestão**, destinada a preparar colaboradores que assumem cargos de liderança pela primeira vez. Essa trilha foi desenhada para:

- Apoiar a transição de carreira de colaborador para gestor.
- Reforçar competências comportamentais e técnicas.
- Sustentar a cultura de liderança desejada na organização.

O programa surgiu a partir de três movimentos estratégicos:

1. Diagnóstico de necessidades dos colaboradores e líderes imediatos.
2. Benchmarking de práticas de mercado.
3. Estruturação de uma jornada contínua e escalável de desenvolvimento.

O desenho metodológico se apoia em três pilares:

- **Alinhamento cultural:** todos os conteúdos refletem valores e diretrizes estratégicas.
- **Progressão estruturada:** cada iniciativa cumpre papel específico na trilha, formando uma jornada coerente.
- **Aprendizagem experiencial:** teoria aliada à prática, troca entre pares e aplicação imediata no trabalho.

A visão detalhada das academias está na ilustração 01 (página 11)

C - DESENVOLVIMENTO (CORPO DO TRABALHO):

A seguir apresentaremos todos os detalhes dos cursos da trilha em destaque:

Curso 1: Carreira em Gestão

Ano de início: 2018

Objetivo: preparar talentos para assumir a primeira gestão e valorizar a sucessão interna.

- Formar potenciais gestores com foco em primeira Gestão.
- Valorizar e reter talentos.
- Ampliar competências dos superiores imediatos em Líder Coach

Público-alvo:

Colaboradores potenciais para liderança (Talentos) e seus líderes imediatos (Líder Coach).

Jornada:

- Pré-Academia de Líderes: preparação antecipada, trabalhando o escopo de liderança.
- Curso Líder Coach: formação dos líderes imediatos para apoiar o desenvolvimento contínuo.

Etapas da jornada:

- Sessões de treinamento remoto e presenciais
- Desafios compartilhados entre talento e líder imediato
- Reunião individual com talento para devolutiva de self-assessment
- Mentoria para o líder construir o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) do indicado.

Modelo e Carga Horária:

Híbrido | 60 horas para talentos indicados e 50 horas para seus respectivos líderes.

Diferenciais:

- Integração entre futuros líderes e seus líderes imediatos.
- Foco no pipeline de liderança e no desenvolvimento contínuo.

Feedbacks dos participantes - Turma 2024:

- “Todos os temas abordados foram de extrema importância, porque são assuntos do nosso cotidiano e que na maioria das vezes não temos o conhecimento no detalhe por estar mais focado na operação.”
- “Tudo foi muito bem pensado para proporcionar aos alunos o melhor do ensino para a primeira gestão.”

Participar do programa, não é uma garantia de promoção, mas os resultados reforçam crescimento de carreira dos indicados.

Retenção:

Dos 93 participantes, 74 colaboradores permanecem na empresa, representando uma taxa próxima a 80% e reforçando o impacto do programa na valorização e permanência dos talentos.

Promoções:

- 24% foram promovidos a gestores, evidenciando a contribuição do programa para a formação da nova liderança.
- 12% conquistaram promoções verticais (Jr., Pl., Sr.), demonstrando crescimento contínuo dentro da carreira técnica.
- 7% alcançaram posições de especialista, refletindo o reconhecimento das habilidades específicas desenvolvidas.

Curso 2: Fundamentos da Liderança

Ano de início: 2022

Objetivo:

Preparar os líderes para enfrentar os desafios e oportunidades que surgem em suas funções, auxiliando no desenvolvimento de habilidades, competências e conhecimentos básicos para desempenharem suas atividades de forma eficaz e alcançarem os objetivos estratégicos da empresa.

Público-alvo:

Gestores promovidos ou admitidos nos últimos 2 anos (foco em supervisores e coordenadores)

Jornada:

- Pré-Work EAD: Curso Novos Líderes - a primeira gestão
- 2 dias de treinamento presencial
- Modelo e Carga Horária: Híbrido | 01 hora online + 16 horas presencial

Conteúdo:

O papel do líder eficaz; Autoconhecimento e Autodesenvolvimento; Gestão da mudança; Desafios na tomada de decisão; Valores Corporativos; Comunicação; Feedback; Experiência do colaborador; Trabalho em equipe.

Diferenciais:

- Combina preparação online e prática presencial.
- Fortalece a base de competências críticas.
- Estrutura modular alinhada à cultura e valores Sotreq

Feedbacks dos participantes - Turma 2024:

- “Gostaria de agradecer a equipe pelo trabalho fiquei impressionado com o talento deste time que tem uma gigante bagagem de conhecimento.”
- “Didática e interação muito boa, sempre trazendo exemplos do nosso cotidiano para agregar aos temas desenvolvidos durante o treinamento, fazendo com que todos os participantes interagissem nas aulas e compartilhassem suas experiências.”

Nota Explicativa:

Esse curso substituiu uma versão anterior destinada apenas à supervisores, chamado de Desenvolvimento de Supervisores Sotreq – DSS, iniciado em 2011. Essa nova versão é mais ampla e atende aos conceitos chaves da primeira liderança, permitindo a entrada de supervisores e coordenadores nas turmas.

Indicador relevante: 50% dos promovidos a gestores a partir de 2022, participaram do treinamento.

Curso 3: Conectando Gestores

Ano de início: 2024

Objetivo:

- Oferecer capacitação técnica e comportamental para os primeiros passos na gestão.

- Promover reflexão sobre o estilo de liderança Sotreq.
- Reforçar parceria das áreas corporativas no acolhimento das lideranças.

Público-alvo:

Gestores promovidos ou admitidos nos últimos 2 anos.

Jornada:

- 16 horas de sessões de treinamento remoto.
- 24 horas de imersão presencial no escritório corporativo - Rio de Janeiro.

Conteúdo:

Liderança, Processos internos das áreas de Ambiente Humano (RH), Financeiro, Jurídico, Fiscal, Suprimentos, Gestão de Fornecedores, Orçamento e Performance.

Diferenciais:

- Integração de conteúdos técnicos e comportamentais.
- Proximidade com áreas corporativas estratégicas.
- Espaço de acolhimento e fortalecimento do papel do gestor Sotreq.

Indicador relevante: 70% dos promovidos a gestores a partir de 2024, participaram do treinamento.

Feedbacks dos participantes - Turma 2025:

- “Todo o treinamento foi muito importante para trocas permanentes de experiências entre os gestores, além do aspecto de inclusão que foi gerado para os novos que chegaram. Inclusive saliento que treinamentos como esses deveriam ser abordados sempre e ter reciclagens periódicas. Pois, quanto mais experiência, melhores gestores são formados e consequentemente melhora o clima com a equipe.”
- “Aprender sobre a empresa e como funciona o seu fluxo organizacional, e essas interações, vão facilitar em buscar apoio, e onde procurar sempre que precisar, me tornando um gestor mais completo.”

Nota Explicativa:

O curso Conectando Gestores foi estruturado em formato piloto em 2024 com uma turma 100% online. Os participantes contribuíram para a construção da versão final lançada em 2025.

Diferença entre os programas:

Embora Fundamentos da Liderança e Conectando Gestores tenham como público-alvo colaboradores que estão assumindo a primeira gestão, os dois programas atendem a necessidades distintas dentro da jornada de desenvolvimento:

- Fundamentos da Liderança é um curso comportamental conduzido integralmente pela área de Ambiente Humano (RH) e aborda temas como comunicação, feedback e trabalho em equipe.
- Conectando Gestores é um curso técnico liderado pelas áreas corporativas que exploram as regras de negócio, tais como, finanças, orçamento, performance, políticas de RH, jurídico etc.

Trata-se de uma jornada complementar (técnica e comportamental) para gestores que estão a pouco tempo na função, dando ferramentas para o gerenciamento de pessoas, tarefas e resultados do negócio.

D - RESULTADOS E CONCLUSÃO:

Resultados:

- +200 participantes formados desde 2018.
- + de 9 mil horas em treinamento.

	Carreira em Gestão	Fundamentos da Liderança	Conectando Gestores
Ano de início	2018	2022	2025
Turmas realizadas	6	6	2
Participantes	93	106	50
Hora total treinamento	5580	1802	2000

Evolução do perfil - do coercitivo para diversidade de estilos:

- Em nossa empresa, aplicamos periodicamente o assessment de liderança em parceria com a Korn Ferry. O resultado aplicado demonstra que nos últimos anos houve uma evolução em nossos estilos.
- A liderança da organização deixou de estar concentrada no modelo coercitivo e diretivo para se tornar mais colaborativa, inclusiva e orientada ao desenvolvimento humano.
- Como destaque está o **fortalecimento do estilo Treinador**, que reflete uma mudança cultural relevante, com líderes mais preparados para desenvolver pessoas, engajar equipes e sustentar a estratégia do negócio. Os demais estilos prioritários (visionário, democrático e afetivo) também evoluíram, mostrando avanço no repertorio dos estilos de liderança.
- Desde a base da formação, os gestores são preparados nesses conceitos, logo esses programas são uma ferramenta de apoio para a conquista desse resultado.

A ilustração 02 (página 11) mostra os indicadores da Korn Ferry.

Conclusão:

A **Formação da Primeira Gestão** consolidou a Sotreq como referência em desenvolvimento de lideranças. Mais do que formar gestores, criamos líderes capazes de **inspirar pessoas, gerar resultados e sustentar o futuro da empresa**.

A jornada - do **Carreira em Gestão**, passando pelo **Fundamentos da Liderança**, até o **Conectando Gestores** - constrói uma trajetória progressiva, prática e integrada, que prepara os novos gestores para desafios reais.

Com essa iniciativa, a Sotreq fortalece sua cultura, valoriza seus talentos e garante uma liderança alinhada aos seus valores. O impacto é visível: líderes mais preparados, equipes engajadas e clientes melhor atendidos.

Estamos formando uma geração de líderes protagonistas, que transformam sua própria carreira e o futuro da Sotreq.

F - ANEXOS ILUSTRATIVOS

Ilustração 01 – Modelo de Academias do Grupo Sotreq

DO - Estratégia

Sotreq CAT

Nossos conteúdos estão divididos em cinco Academias baseadas em competências chaves do Negócio.
São compostas por diversas trilhas de aprendizagem e cursos pontuais, cujos conteúdos são fornecidos pelas Áreas de Negócio, Ambiente Humano ou Mercado.

Academias	Academia de Liderança	Academia Comercial	Academia de Excelência	Academia de Cultura Corporativa	Academia de Negócios
Competências e Valores	Competências da Liderança	Competências Comerciais	Competências Gerais	Valores Corporativos	Competências Técnicas
Objetivo	Desenvolver competências críticas para o exercício da gestão e liderança, além de formar líderes com propósito de promover experiências positivas para colaboradores e clientes.	Desenvolver competências críticas para abordagem consultiva em vendas, que resultem em relacionamentos positivos e sustentáveis com clientes.	Ampliar a performance através de conhecimentos técnicos e sistemas utilizados pela empresa. Além de estimular uma postura protagonista orientada para a excelência e o autodesenvolvimento.	Promover a compreensão e valorização da cultura do Grupo Sotreq, além de formar profissionais alinhados e engajados com a empresa.	Formar profissionais com excelência nos negócios, produtos e processos técnicos da empresa.

Ilustração 02 – Evolução dos estilos de liderança

[Link para Album de Fotos]