



# CHRO FÓRUM

S U M M I T

***“O CHRO Summit é um evento de imersão de dois dias que reúne os principais líderes de RH para discutir temas relevantes para o presente e o futuro do trabalho. Muito mais do que participar de palestras e acompanhar painéis, aqui os profissionais tiveram a oportunidade de trocar ideias e se conectar com quem está enfrentando os mesmos desafios na área, além de celebrar vitórias compartilhadas.”***

**ABRH<sup>SP</sup>**

**CHRO  
FÓRUM**

S U M M I T

 **ABRH** SP

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



**Luiz Eduardo  
Drouet**

Presidente  
ABRH-SP

“ O CHRO Summit é um passo relevante na consolidação do CHRO Fórum como plataforma de relacionamento da ABRH-SP com lideranças de RH das principais empresas do mercado ”

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Bel Ribeiro

Talent Management Principal  
Mercer Human Resource Consulting

Em sessão de interação e networking, Bel Ribeiro nos fez uma pergunta:

**Se você fosse 10 vezes mais arrojado, que grande ideia recomendaria para mudar o dia a dia de um head de RH?**

### Respostas:

- Proporia confiar no trabalho do time e que a dinâmica de poder fosse disseminada por toda empresa.
- Criaria momentos para que todos - líderes e colaboradores - debatessem 1 hora de cada dia para aprender sobre as pessoas e construir diálogos que transformam.
- Deixaria a IA fazer a parte burocrática para que a atenção seja dada às pessoas, suas necessidades e como poderiam fazer a diferença para o desenvolvimento da empresa.
- Não pagaria bônus para os líderes se não houvesse diversidade na sua área.
- Investiria em um sistema robusto e integrado com analytics e utilizaria IA para direcionar o risco do conjunto.
- Valorizaria mais a conexão intensa da inteligência emocional e menos da inteligência artificial. Viveria mais o mundo real e menos o virtual.
- Refletiria mais com os pares sobre como melhorar a vida na comunidade onde cada companhia está inserida.

 ABRH <sup>SP</sup>

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## **Bel Ribeiro**

Talent Management Principal  
Mercer Human Resource Consulting

“Precisamos aprender a entender que a cabeça das pessoas tem muitos lugares para visitar, então, precisamos aprender a acolher o diverso.”

*“Ter uma empresa diversa não é apenas uma questão de inclusão, é uma oportunidade de inovar e ter profissionais com diferentes experiências e pontos de vistas. Em sessão de interação e networking no CHRO Summit, Bel Ribeiro falou mais sobre a importância do RH para criar uma equipe arrojada e diversa.”*



 ABRH <sup>SP</sup>

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Alberto Roitman

Mestre de cerimônia do  
CHRO Summit e sócio da  
Escola do Caos

“ Não somos um  
RH de abraçar árvore,  
mas ainda tem muita  
gente assim... *É  
conveniente.* ”

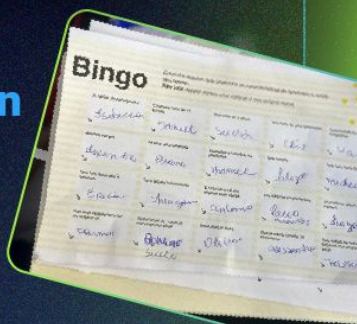
# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Alberto Roitman

Mestre de cerimônia do  
CHRO Summit e sócio da  
Escola do Caos



A Escola do Caos propôs uma atividade de networking no começo da tarde do primeiro dia do CHRO Summit.

O desafio dos participantes foi se conectar com outros profissionais para conseguir completar o bingo humano.

Na primeira rodada, foi preciso encontrar pessoas que já saltaram de paraquedas, fizeram reforma na pandemia, praticaram algum esporte náutico, tenham corrido 10 kms e muito mais.

Depois o desafio foi para o mundo do RH, onde o objetivo era encontrar aqueles que estavam passando por mudanças culturais na empresa, que tiveram dificuldades para lidar com a digitalização, que acham que a equidade ainda não é uma realidade, entre outros.

Foi um momento muito propício para trocas e reflexões sobre o papel do RH, as novas tendências e o futuro do trabalho.



***“Você já ouviu falar sobre a dinâmica do Bingo Humano?”***

***Nela, ao invés de marcar números na sua cartela, é preciso buscar pessoas que cumpram os requisitos estipulados.***

***Durante o CHRO Summit, os participantes precisaram conhecer alguém que já tivesse pulado de paraquedas, corrido mais de 10 km, feito uma reforma na pandemia e diversas outras situações.***

***Depois, o desafio foi para a área do RH, e os participantes buscaram líderes que enfrentaram dificuldades na digitalização dos processos, gestores que estão promovendo mudanças culturais e vários outros comportamentos.***

***Foi uma atividade muito enriquecedora promovida pela Escola do Caos (@escola\_do\_caos). Valeu demais!”***

ABRH SP

**CHRO  
FÓRUM**

S U M M I T

# ***CULTURA E EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR***



Kiko Campos



Catia Porto



Raphael Carvalho

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



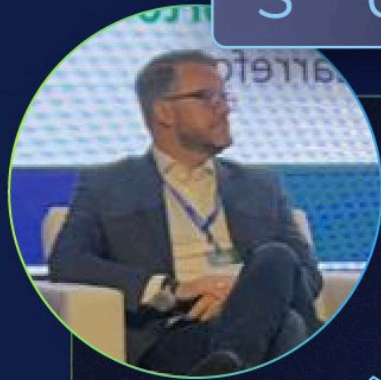
## Kiko Campos

Diretor Sênior de Recursos Humanos  
Carrefour

“ No final da história,  
a cultura está nas suas escolhas,  
naquilo que você escolhe, no  
momento em que você vai pegar,  
na sua caixa de comportamentos  
e de atitudes, aquilo que é  
recomendado para o ambiente. A  
cultura está relacionada com a  
escolha das pessoas ”

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Raphael Carvalho

Culture & Human Resources Director  
P8RH - Culture & HR Consulting

“ A cultura,  
quando forte, tem impacto  
direto financeiro no negócio.  
Uma empresa com cultura forte  
tem 2,2 vezes mais potencial de  
resultado financeiro quando  
comparada com uma igual com  
cultura fraca

”

# CHRO FÓRUM

S U M M I T

## CULTURA E EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR

**Kiko Campos**

Diretor Sênior de  
Recursos Humanos  
Carrefour

**Raphael Carvalho**

Culture & Human  
Resources Director  
PBRH - Culture & HR  
Consulting

**Catia Porto**

Vice President  
Human Resources  
Carrefour

Cultura é o “jeitão” de uma organização, o que se pratica e o que se defende no dia a dia. De maneira conceitual, tudo está no guarda-chuva da cultura: os valores, o propósito, o organograma, o modelo de gestão, os sistemas, os processos.

Para mudar uma cultura, é necessário criar uma estratégia personalizada para a realidade da empresa, considerando o número de colaboradores, o segmento, a geração, a comunicação atual... Não há um padrão a ser seguido.

A cultura falha porque é difícil fazer o seu fortalecimento, especialmente dentro de uma grande corporação, que passa por instabilidades e precisa rever estratégias de forma recorrente.

O problema ocorre quando essas mudanças acontecem apenas nas estruturas organizacionais, sem que as pessoas saibam o que está acontecendo. Como consequência, os times podem lutar contra a mudança, querendo manter os processos e não os renovar.

O grande hack é atualizar a estratégia e depois atualizar a estrutura, envolvendo as pessoas no processo.



***“Em painel sobre cultura e experiência do colaborador, Kiko Campos e Raphael Carvalho, em conversa guiada por Cátia Porto, deram uma aula para os profissionais de RH.*”**

***Esqueça de todas as fórmulas prontas que você vê por aí e entenda a cultura como propulsora do crescimento de qualquer negócio, que precisa ser desenvolvida de acordo com a necessidade e momento de cada empresa.”***

ABRH<sup>SP</sup>

**CHRO  
FÓRUM**

S U M M I T

# *O IMPACTO DO CHRO NO BOARD*



**Edvaldo  
Vieira**



**Vicky  
Bloch**



**Sérgio Ricardo  
Santos**



**Flavio  
Pesiguelo**

 ABRH <sup>SP</sup>

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Edvaldo Vieira

Diretor Executivo Rede Assistencial  
Amil

“ O pessoal da área de RH fala de inteligência artificial, de novas tecnologias, de um monte de coisa, mas a gente sempre vai ter que falar de gente, de pessoas. É uma profissão permanente, não é algo do futuro ter que entender de gente. ”



 ABRH <sup>SP</sup>

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Vicky Bloch

Sócia  
Vicky Bloch Associados

“ A gente (RH) tem um papel fundamental na sociedade hoje. Não dá para uma organização viver sem alguém que interprete as relações, as pessoas, os movimentos. ”

 ABRH <sup>SP</sup>

# CHRO FÓRUM

S U M M I T

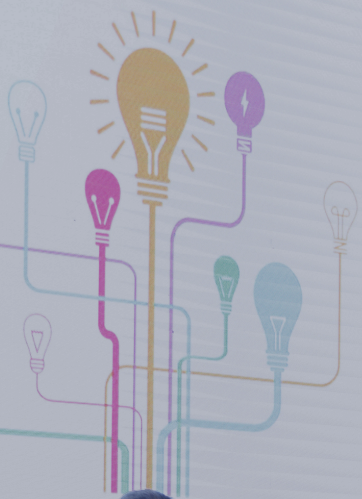


## Sérgio Ricardo Santos

TEDx Speaker  
Newsletter Valor e Saúde

“ Uma estratégia bem  
desenhada não significa uma  
estratégia bem executada. Para que  
ela seja bem executada, é preciso  
de um corpo executivo que é  
preparado para enxergar aquela  
estratégia e converter as  
relações que se traduzem  
em resultados. ”

de Conceitos



 ABRH <sup>SP</sup>

**CHRO  
FORUM**

S U M M I T

## O IMPACTO DO CHRO NO BOARD



**Edvaldo Vieira**

Diretor Executivo Rede  
Assistencial  
Amil



**Sérgio Ricardo Santos**

TEDx Speaker  
Newsletter Valor e Saúde



**Vicky Bloch**

Sócia  
Vicky Bloch  
Associados



**Flavio Pesiguelo**

Conselheiro  
Dengo

O conselho de administração é o responsável pelo processo de decisão. Ele exerce o papel de guardião dos princípios, dos valores, do objeto social e do sistema de governança.

Os desafios enfrentados no relacionamento com esse conselho não são tão diferentes dos de outras esferas da organização.

Para evitar conflitos, deve-se ter alinhamento sobre as expectativas e um equilíbrio sobre o quanto o conselho deve estar no dia a dia da empresa, limitando sua atuação para a parte estratégica.

O profissional de RH precisa criar credibilidade para ser de confiança para o CEO e para os conselheiros. Não podemos fazer apenas o que é solicitado. Nossa atuação deve ser estratégica para gerarmos valor para nossas carreiras e para a empresa.

ABRH SP

# CHRO FÓRUM

S U M M I T

# COMO ENGAJAR FUNCIONÁRIOS

*E ALAVANCAR RESULTADOS DO NEGÓCIO*



**Anderson  
Valadares**



**Edise  
Toretta**



**Bia  
Vieira**



**Mariana  
Poli**

ABRH<sup>SP</sup>

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Edise Toreta

Head of Healthcare HR International LATAM  
Merck Group

“O engajamento vem muito do que é transmitido e traduzido da cultura dos funcionários no dia a dia, mas também da comunicação da liderança. Os líderes precisam saber traduzir os valores e propósito do negócio.”

 ABRH <sup>SP</sup>

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## **Anderson Valadares**

Superintendente de Gente e Cultura  
Porto

“ O fato de as empresas não terem uma comunicação clara e transparente, e os colaboradores não terem clareza desse processo, é um dos fatores para não gerar engajamento - a falta de clareza dos porquês. ”

 ABRH SP

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Mariana Poli

Gerente de comunicação e conteúdo  
Flash

“Apenas 4 em cada  
10 colaboradores  
hoje no Brasil estão  
engajados.”



ABRH SP

# CHRO FÓRUM

S U M M I T

## COMO ENGAJAR FUNCIONÁRIOS E ALAVANCAR RESULTADOS DO NEGÓCIO



### Anderson Valadares

Superintendente de Gente  
e Cultura  
Porto



### Edise Toreta

Head of Healthcare  
HR International LATAM  
Merck Group



### Bia Vieira

Head of Culture &  
Employee Experience  
Disney Brasil



### Mariana Poli

Gerente de comunicação  
e conteúdo  
Flash

Após a pandemia, o engajamento dos trabalhadores se tornou uma agenda estratégica para os líderes.

É preciso que os líderes saibam traduzir, por meio da cultura, o que se espera dentro da organização e consigam conectar os colaboradores com o propósito da empresa para aumentar o engajamento.

A Flash realizou uma pesquisa junto com a FGV EAESP que olhava para seis dimensões para o engajamento e os 31 atributos de cada uma delas.

A amostra contou com mais de 1.700 trabalhadores de todas as regiões do Brasil. A maioria deles era CLT, Millennial e com nível superior.

O resultado mostrou que os executivos estão duas vezes mais engajados que os colaboradores.

Essa discrepância pode se dar por diversos motivos, como pela autonomia que esses cargos dão para os profissionais e a falta de diversidade, já que os cargos mais altos, normalmente, são preenchidos por uma minoria privilegiada, como homens brancos heteronormativos.

O pior atributo elencado pela pesquisa foi o de mobilidade interna e entre os fatores que mais geram engajamento estão a camaradagem, o fit com o perfil e o ambiente de trabalho.

Em relação ao modelo de trabalho, o remoto aumenta o engajamento dos colaboradores e faz disparar a percepção de ambiente de trabalho positivo, mas isso não quer dizer que o home office é a melhor opção! Cabe a cada empresa identificar suas necessidades e tomar essa decisão de forma estratégica.

# nomenclatura

Engaja 

6 dimensões e os 31 fatores de engajamento nas empresas em que estão  
nota de 1 a 5, sendo 1 “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”.

$>2$  e  $<4$

## Desengajados

Tendem a cumprir as tarefas exigidas, mas não estão plenamente comprometidos com os objetivos e valores da organização e não fazem esforço extra para que ela atinja metas.

$\leq 2$

## Ativamente Desengajados

Estão insatisfeitos, desmotivados e desconectados dos objetivos e valores da empresa. Não dedicam energia para contribuir com o sucesso organizacional.



ABRH SP

# CHRO FÓRUM

S U M M I T

## SESSÃO DOWNLOAD SXSW



**Tiago  
Pereira**



**Luis Gustavo  
Sousa**

ABRH<sup>SP</sup>

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Tiago Pereira

Cofundador

Oddly Experience

“A internet criou e reinventou diversas profissões e a IA tem potencial de fazer o mesmo.”

 ABRH<sup>SP</sup>

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Luis Gustavo Sousa

Sócio-diretor

Grou

“Quanto mais conscientes das relações que estamos presentes, mais diferentes somos da inteligência artificial.”

*“O SXSW é o maior evento de inovação e tecnologia do mundo, reunindo grandes especialistas em cultura empresarial, inteligência artificial, inovação e muito mais. Durante o painel do CHRO Summit, Tiago Pereira e Luis Gustavo Sousa trouxeram os principais insights desse festival.”*



ABRH SP

# CHRO FORUM

S U M M I T

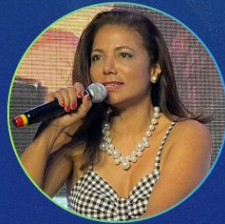
## INSIGHTS



**Marcia Drysdale**



**Renato Rovina**



**Iris Barreira**



**Guilherme Cavalieri**



**Danilo Dias**

ABRH SP

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Marcia Drysdale

People & Culture Director

Singia

“ O SXSW instiga a curiosidade da gente, nos ensina a admirar e apreciar as coisas inusitadas, tira a gente da zona de conforto. ”



 ABRH SP

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Renato Rovina

Head of Human Resources

BNP Paribas

“Hoje a gente gera dado a todo tempo, o relógio, smartwatch, computador facial... a gente é filmado o tempo todo, e isso gera dado.”

 ABRH SP

# CHRO FÓRUM

S U M M I T



## Guilherme Cavalieri

Conselheiro

ABRH-SP

“ A consciência na inteligência artificial foi um debate muito incipiente, até chegarmos na consciência - se é que vai chegar - vai levar tempo. Mas a última tela dessa palestra que participei dizia: say please to Alexa, e, na dúvida, trate bem porque você pode precisar ter reciprocidade das máquinas. ”



*“Nesta sessão, especialistas conversaram sobre o SXSW, as tendências do mercado de trabalho, inteligência artificial e muito mais.”*

 ABRH SP

# CHRO FORUM

S U M M I T

 A photograph of a diverse group of people sitting at tables in a conference room, clapping and looking towards the front. They are wearing blue lanyards. The scene is dimly lit with blue ambient lighting.

## *Agradecimentos*

*A ABRH-SP agradece a todos os envolvidos no CHRO Summit 2024. Houve muito networking, troca de conhecimento e oportunidades para conversar com quem entende de RH.*

 **ABRH** SP

# CHRO FÓRUM

S U M M I T

O IMPACTO! EM VOCÊ,  
NA ORGANIZAÇÃO E  
NA SOCIEDADE

30/04 e 01/05

CYAN Resort by  
Atlantica, Itupeva-SP

PATROCINADOR OURO



PATROCINADOR PRATA



REALIZAÇÃO

  
Associação Brasileira de Recursos Humanos

APOIO