
O Perfil do CHRO Brasileiro



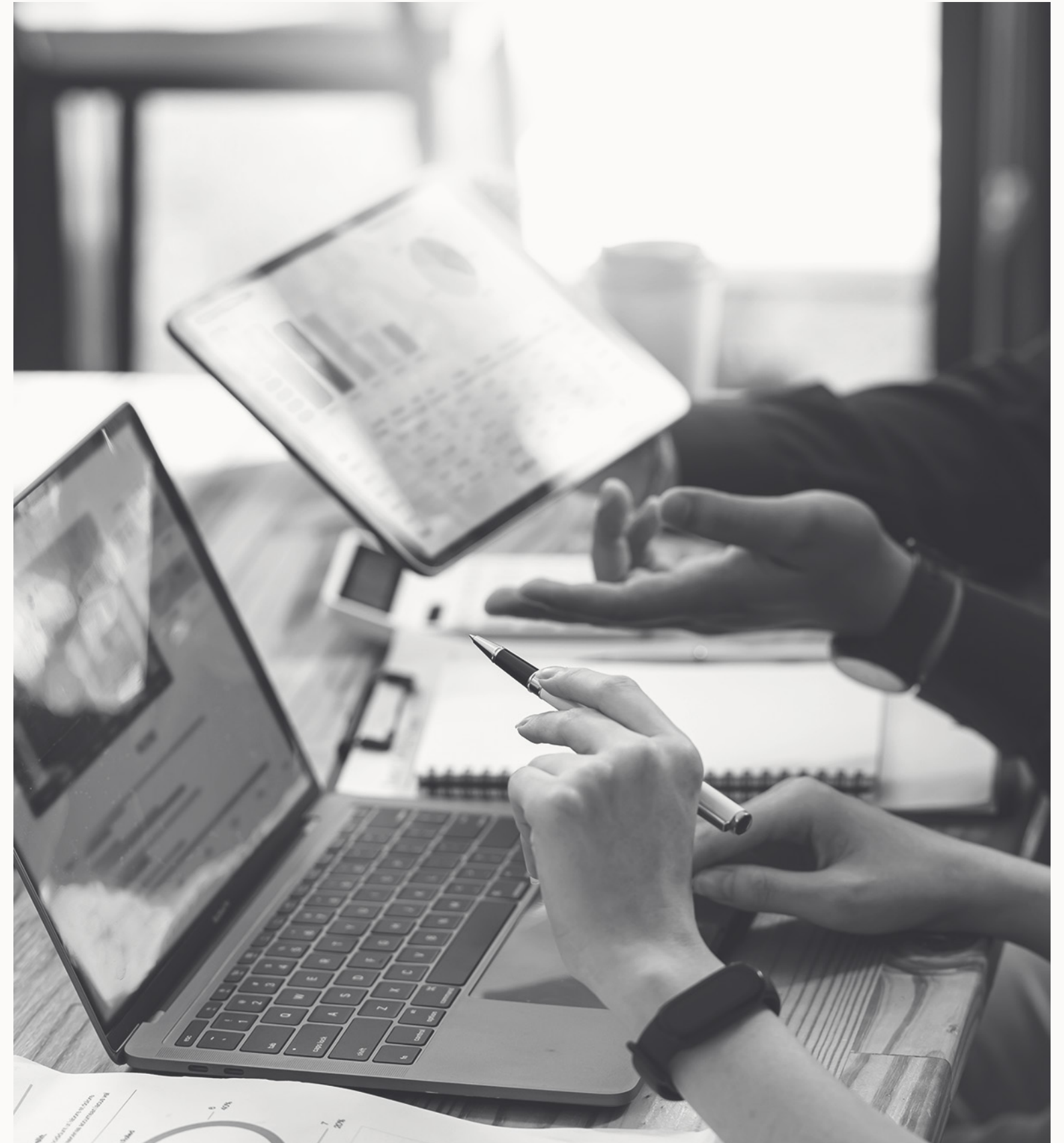
Objetivo e Metodologia



Objetivo

Oferecer um material robusto e pertinente que amplia a bibliografia e referências para a área.

Por meio da construção do perfil demográfico e profissional do CHRO brasileiros, bem como suas perspectivas para o ano de 2023, esperamos difundir boas práticas e incentivar a geração de insights que enriquecem os profissionais da área.





Metodologia

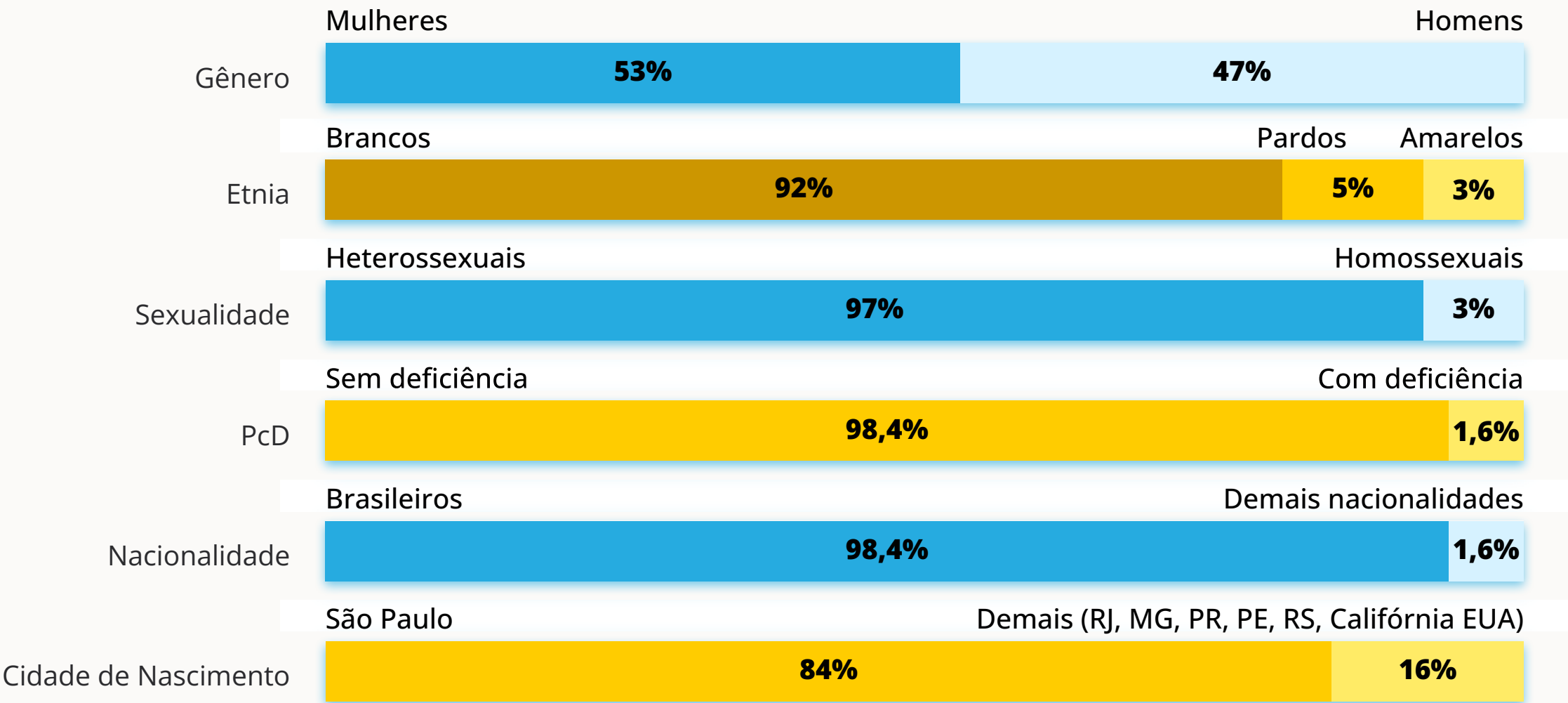
- Pesquisa online, a partir da base da ABRH-SP
- Realização: 20 de janeiro de 2023 a 02 de fevereiro de 2023
- Questionário preparado em parceria entre a Saint Paul Escola de Negócios e a ABRH-SP
- Respostas autodeclaradas
- Critério: ser o primeiro executivo ou executiva de RH da organização no Brasil
- Amostra dentro dos critérios: 62 respondentes (não generalizável)

Resultados



Perfil demográfico autodeclarado dos CHROs

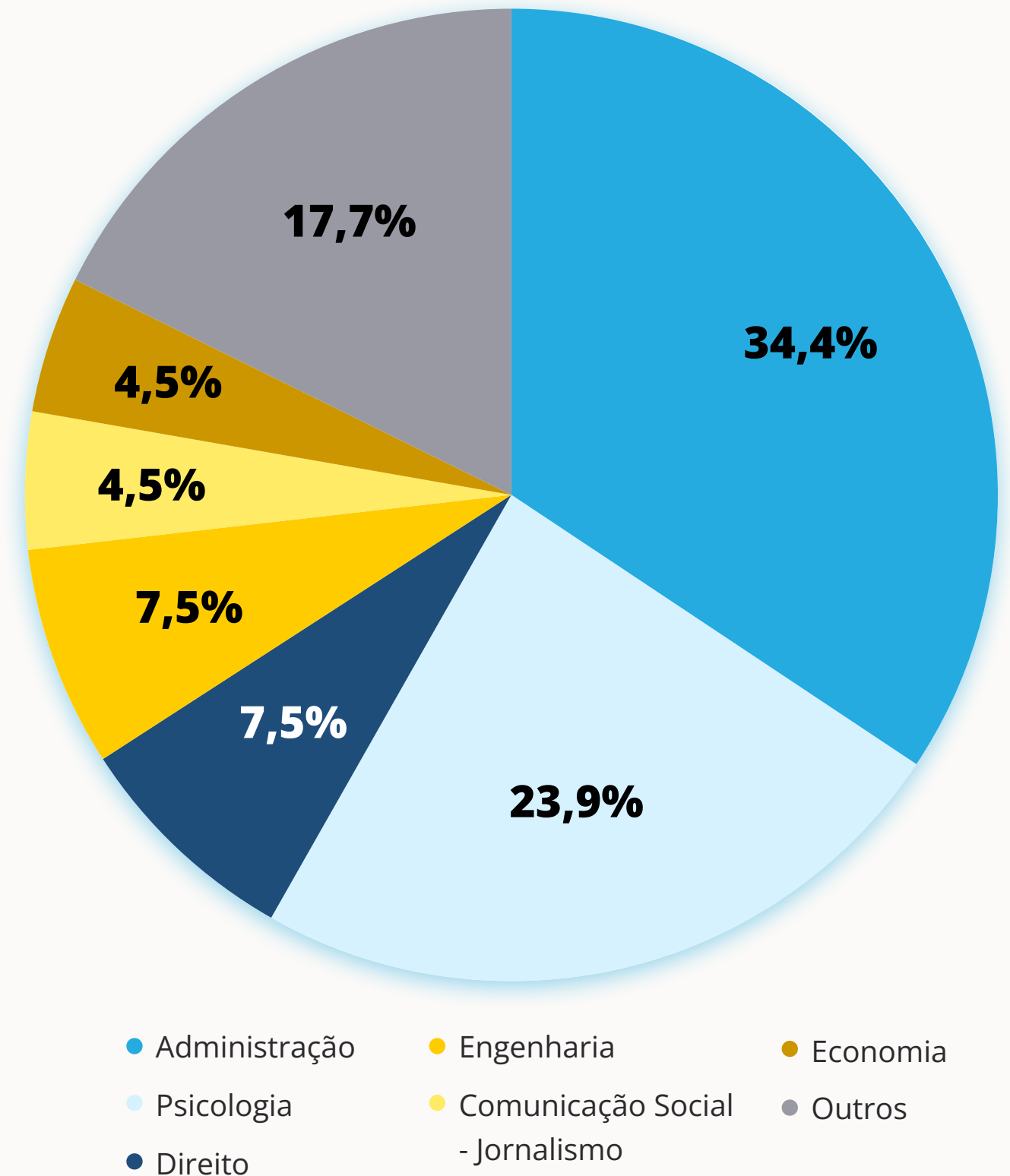
Nota-se um público onde predominam mulheres paulistas brancas, heterossexuais, com em média 48 anos.



Formação dos CHROs Graduação

A graduação é item **unânime (100%)** em todos(as) os(as) entrevistados(as), de maioria privada (81%). Apenas 19% dos CHROs atuais formaram-se em instituições públicas - já considerando uma única ocorrência de graduação no exterior.

A segunda graduação, entretanto, faz-se presente em apenas 8% dos respondentes.

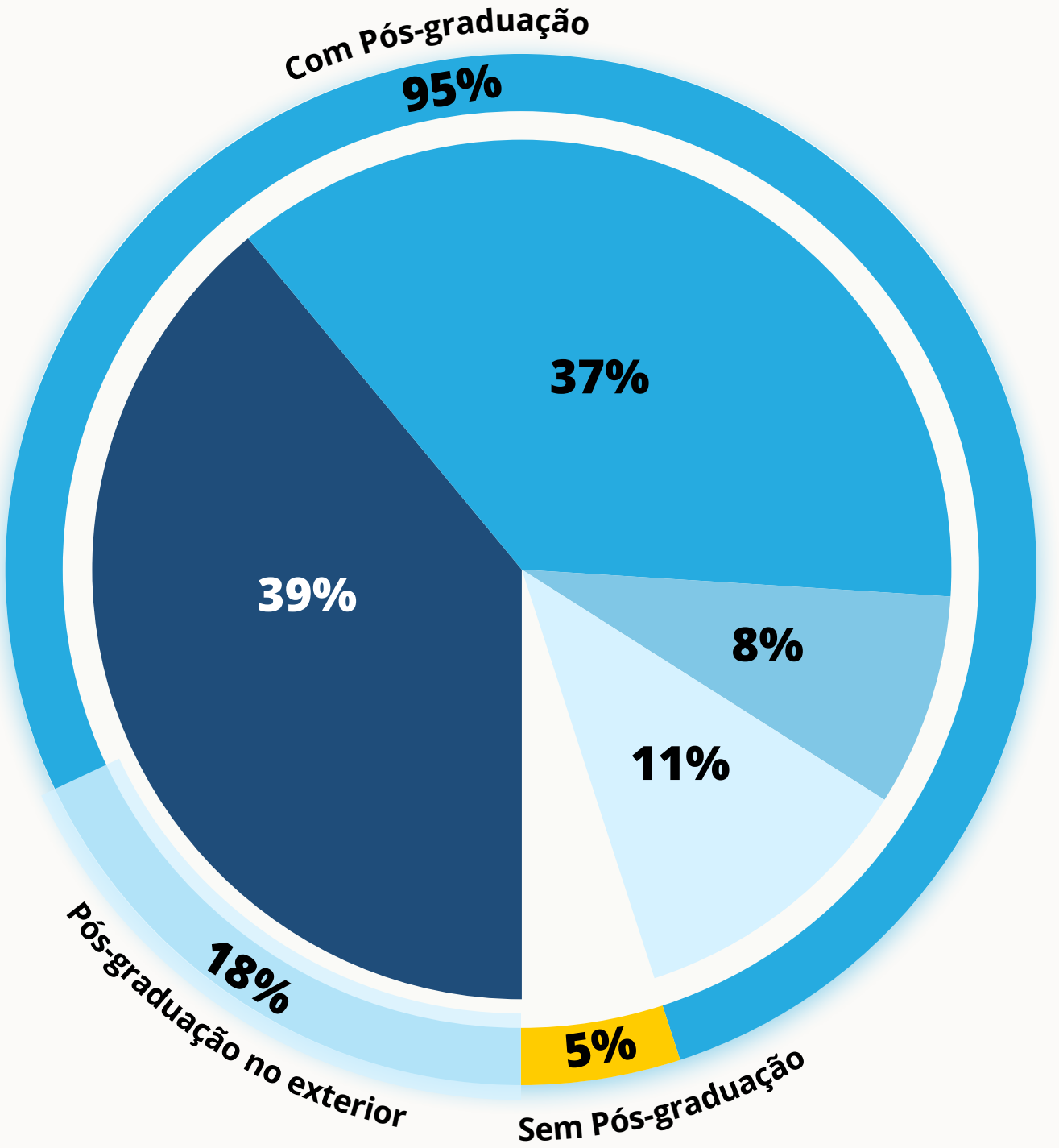
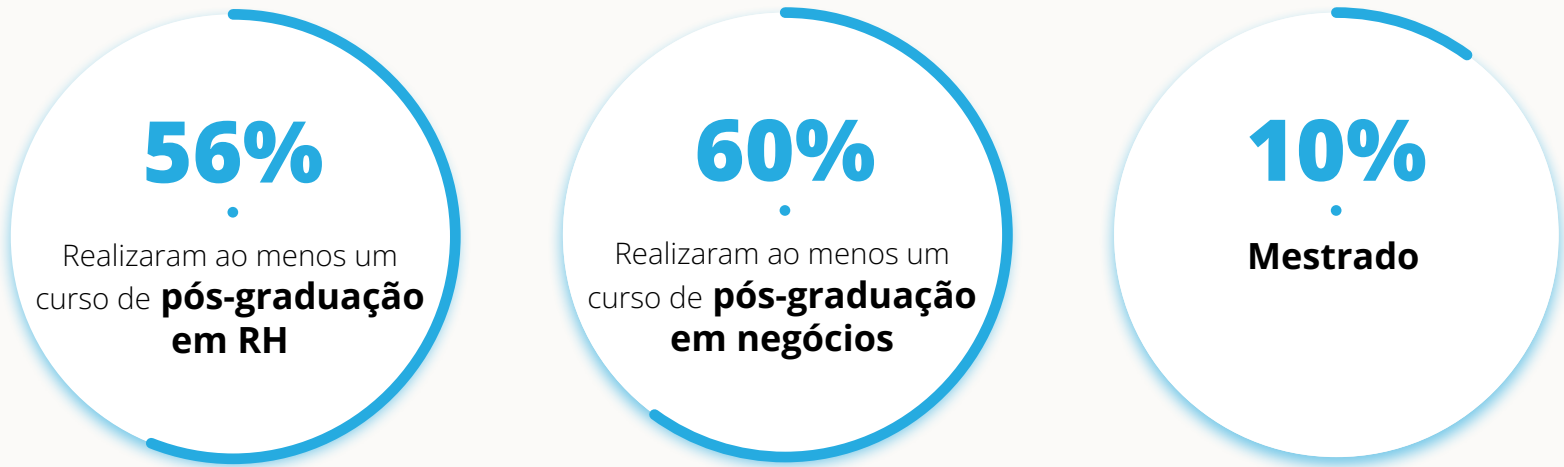


- Administração
- Engenharia
- Economia
- Psicologia
- Comunicação Social - Jornalismo
- Outros
- Direito

Formação dos CHROs

Pós - Graduação

95% dos CHROs fizeram pós-graduação.



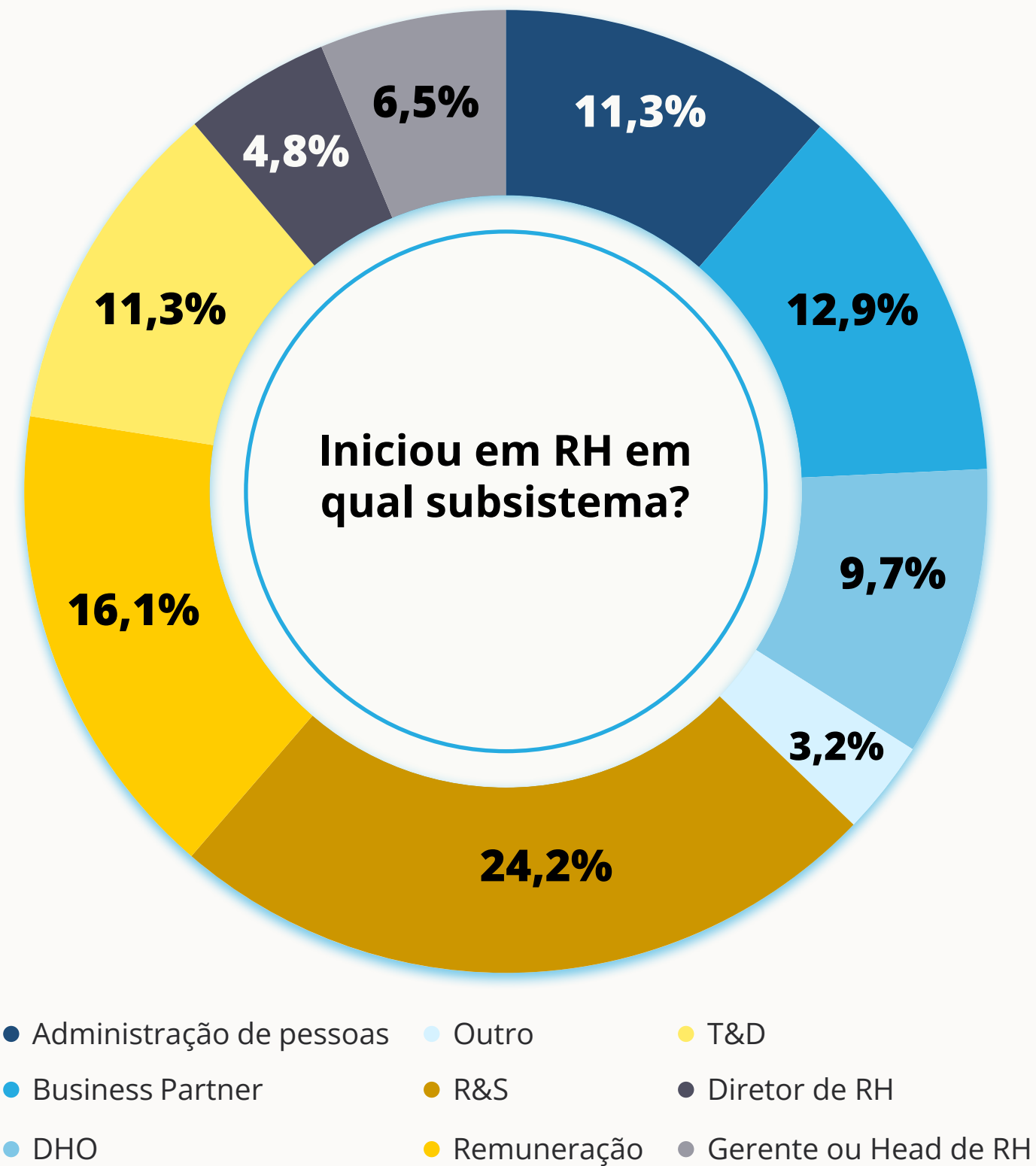
- Um curso de pós-graduação
- Dois cursos de pós-graduação
- Três cursos de pós-graduação
- Quatro cursos de pós-graduação

Carreira e Trajetória Profissional

CHROs apresentam até 4 áreas diferentes do cargo atua, com média de passagem por ao menos uma área diferente de RH. Nota-se a predominância de experiências nas áreas de **Comercial, Finanças e Gestão** (nas organizações) e **psicologia clínica**.

Média de 28 anos de carreira, variando entre 15 e 38 anos

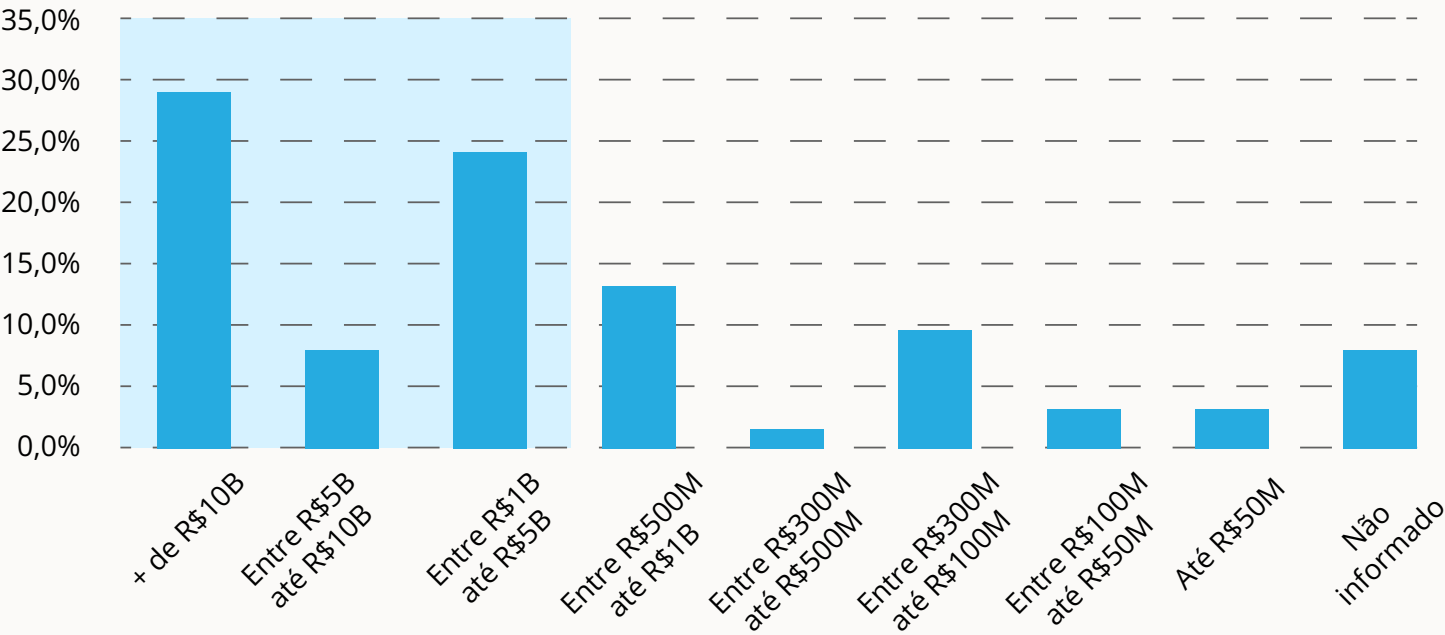
Os CHROs ingressaram no setor de RH por vias altamente heterogêneas. Destacam-se a entrada diretamente como diretor, head ou gerente.



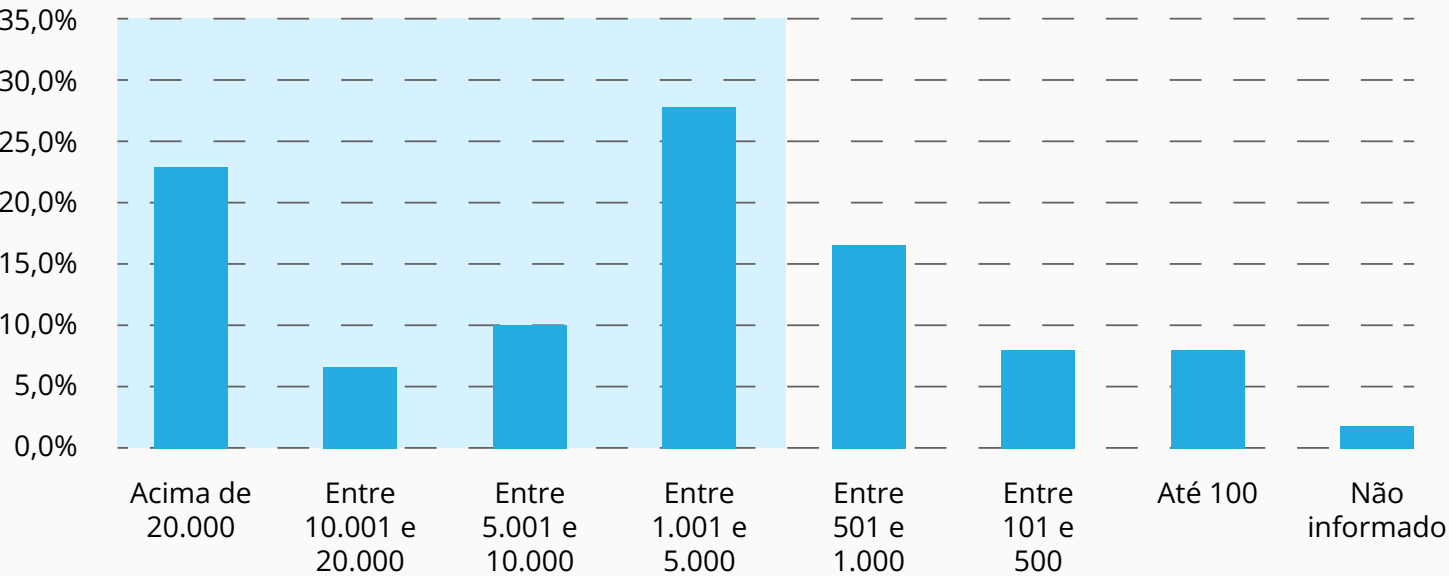
Perfil das empresas onde trabalham

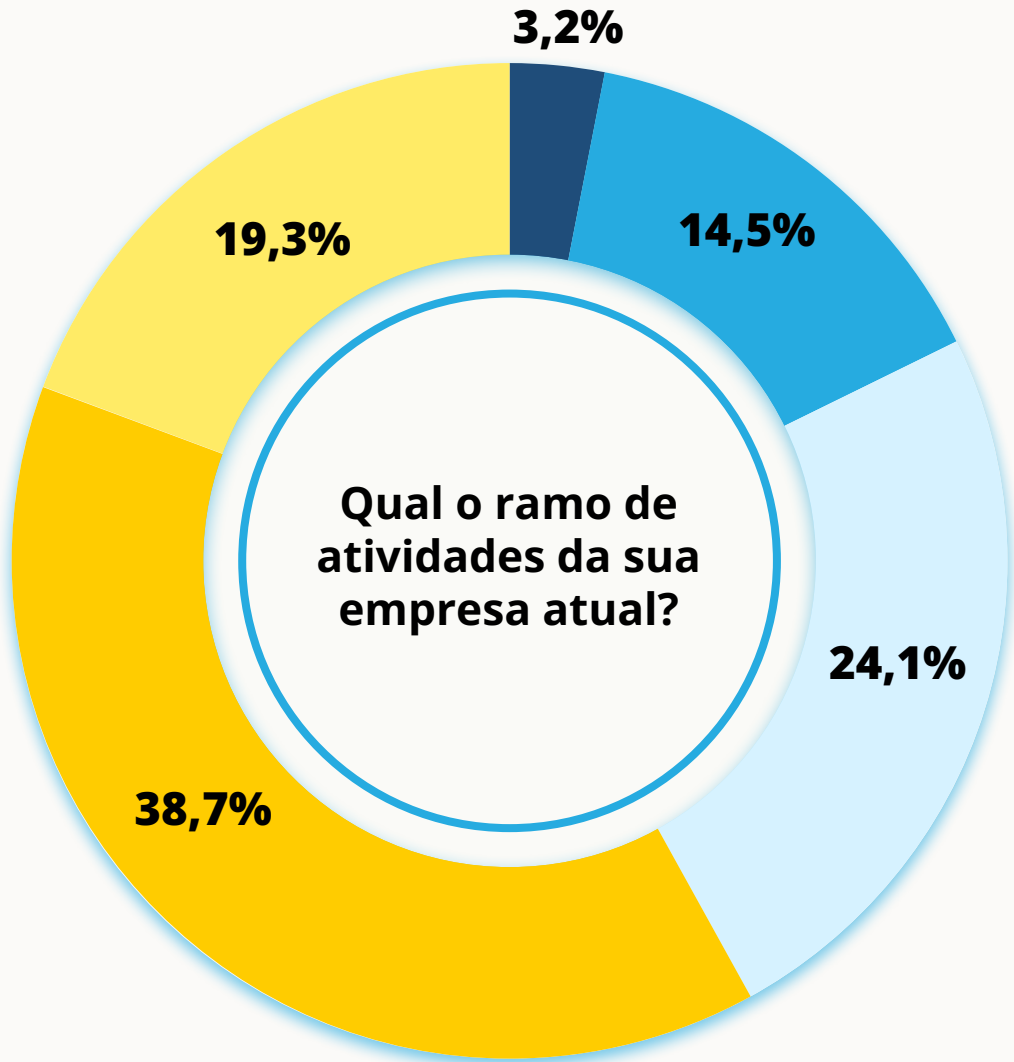
O CHRO se faz presente em um grupo heterogêneo de empresas, com diversas faixas de faturamento, porte e área de atuação - ainda que se concentre, de modo absoluto, em grandes empresas, em grande parte multinacionais com sede em outros países, com faturamento acima de R\$10bilhões e até 5 mil funcionários.

Faturamento da empresa em 2022

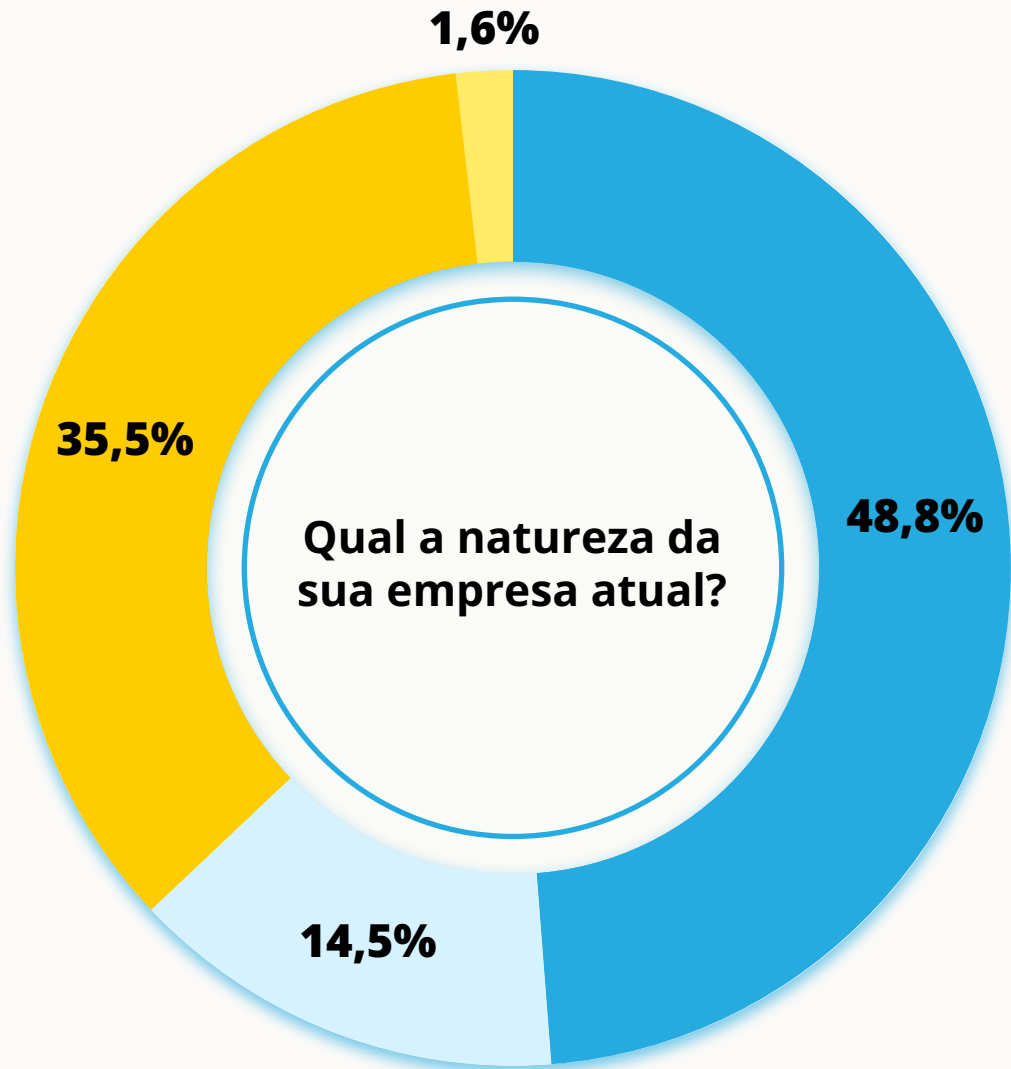


Número total de colaboradores

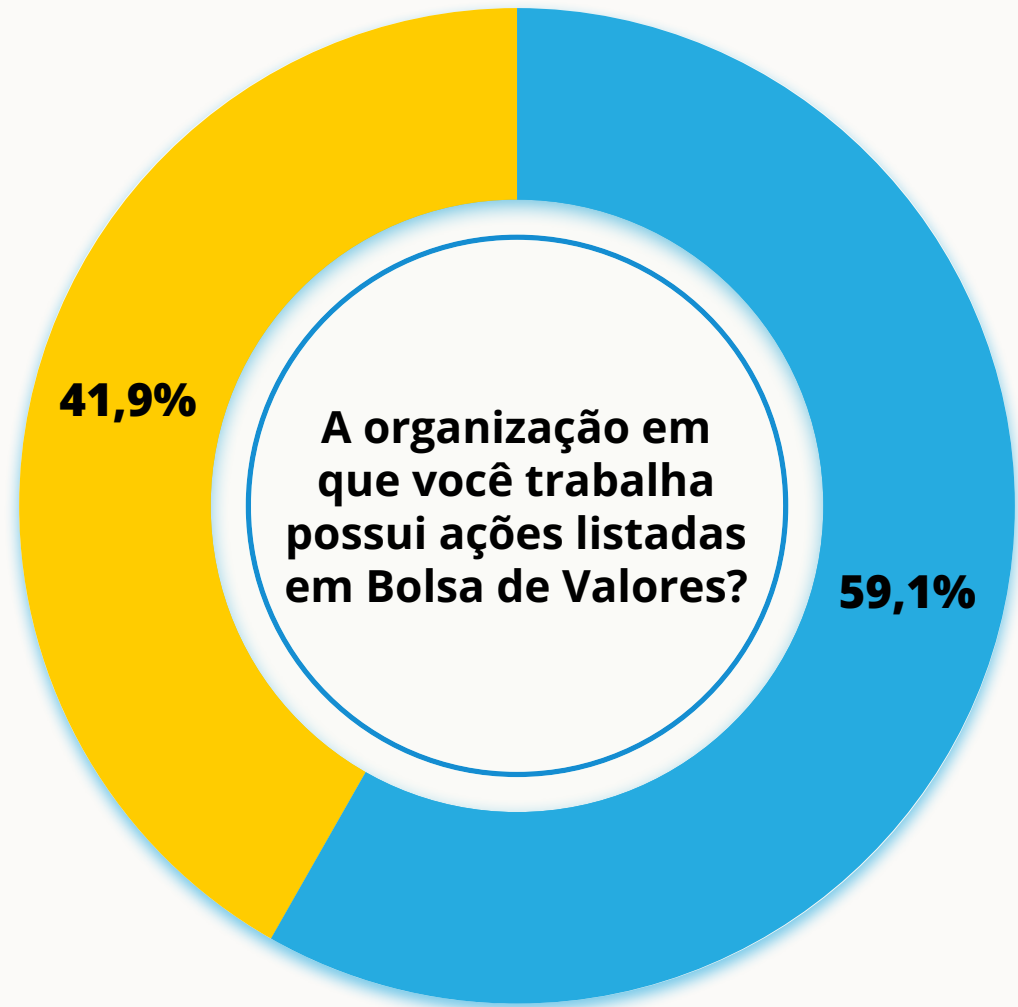




- Agronegócio
- Comércio/Varejo
- Indústria
- Serviços
- Tecnologia



- Multinacional com sede em outro país
- Multinacional com sede no Brasil
- Nacional brasileira
- Outro



- Sim
- Não

Posição Atual

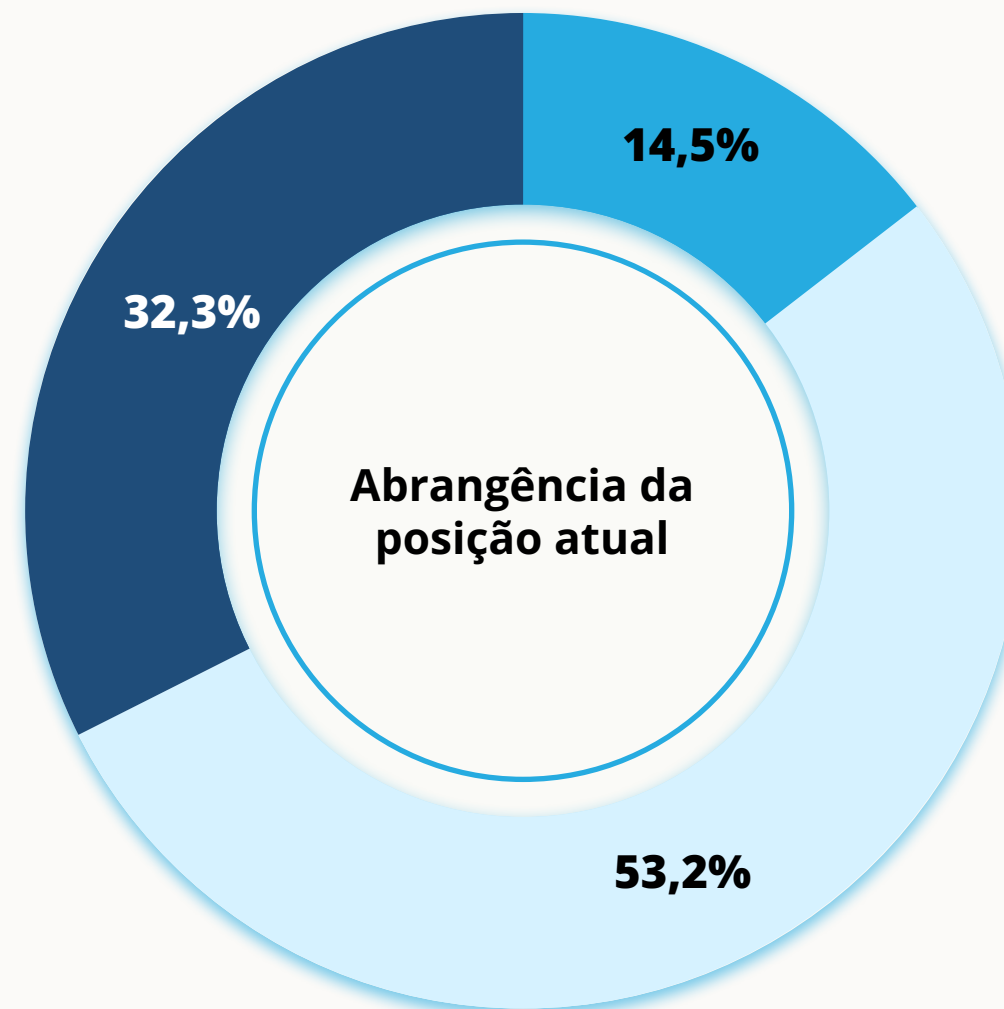
Nomenclatura da posição:

VP#
21%

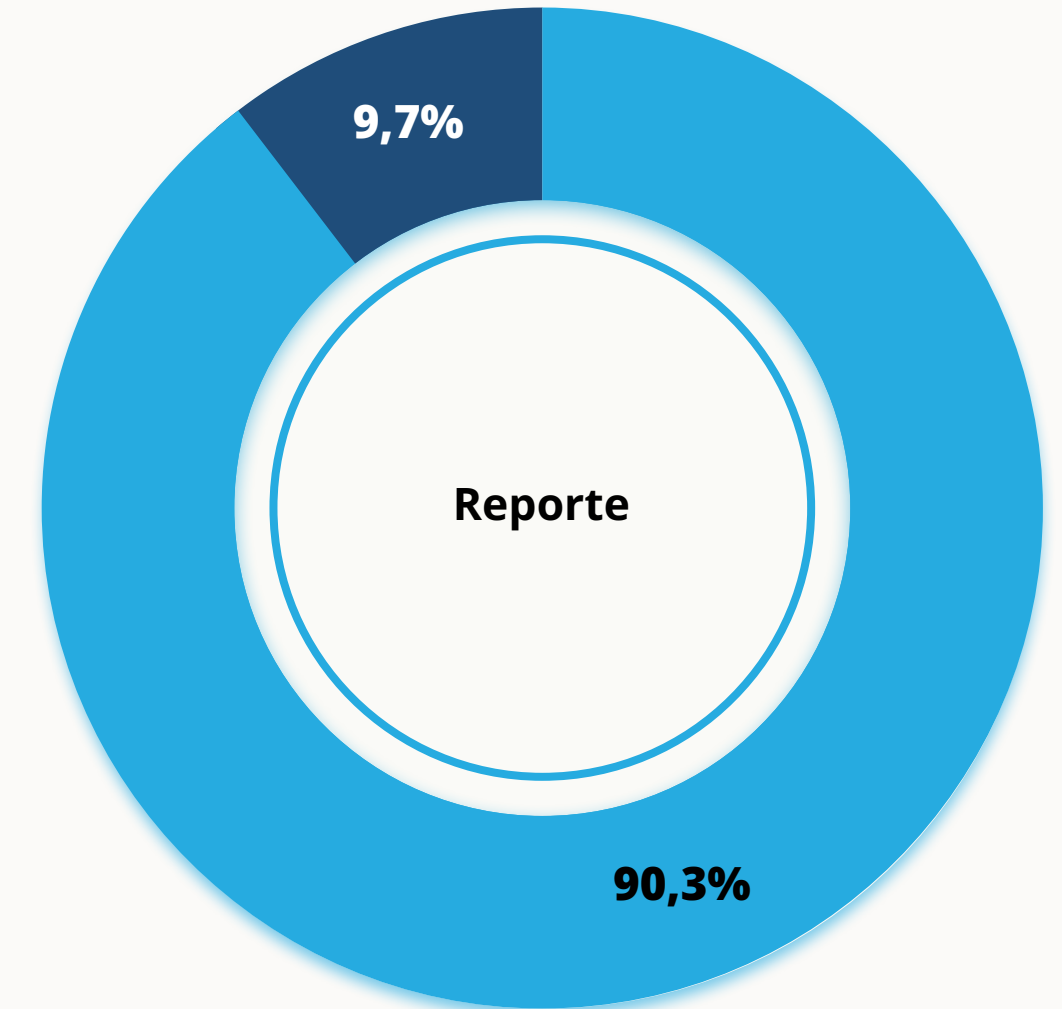
C#
8%

D#
55%

Outras
16%



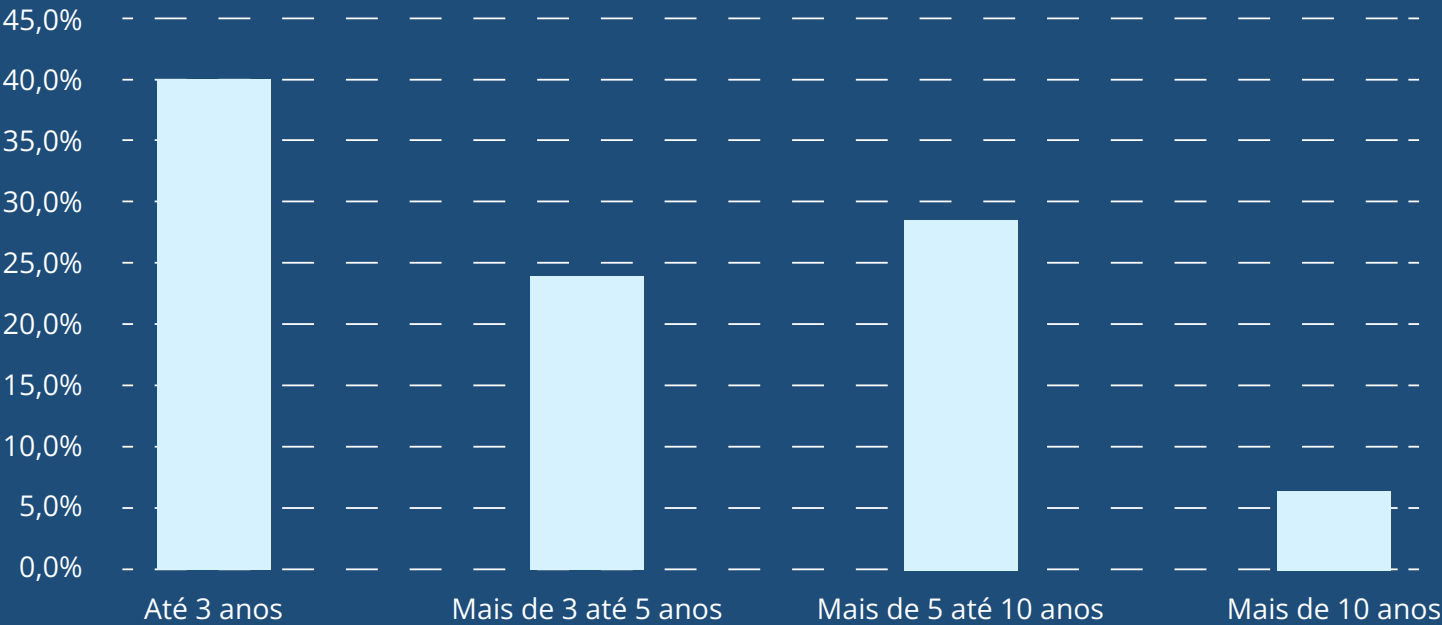
● Global
● Nacional
● Regional (Ex.Latam)



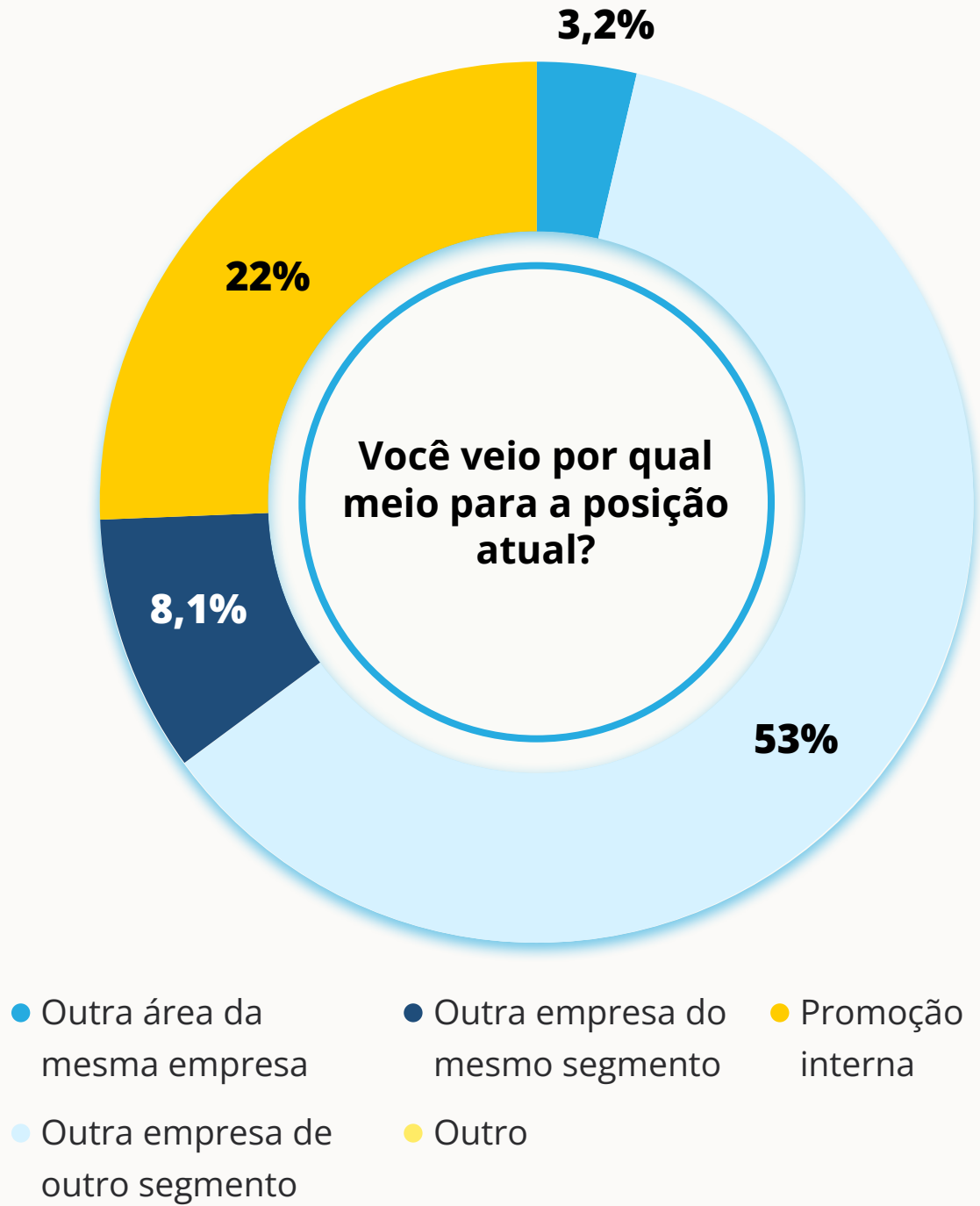
● CEO/Presidente/Conselho
● C-level fora do Brasil

A média de tempo na posição atual dos respondentes válidos é de pouco mais de 4 anos, variando entre “acabou de assumir” e 20 anos na posição. A predominância (40%) é referente a até 3 anos na cadeira de CHRO, sendo que dois respondentes assumiram a posição durante o ápice da pandemia de COVID-19 - o que denota a importância da área em tempos cada vez mais híbridos.

Tempo (anos) na posição



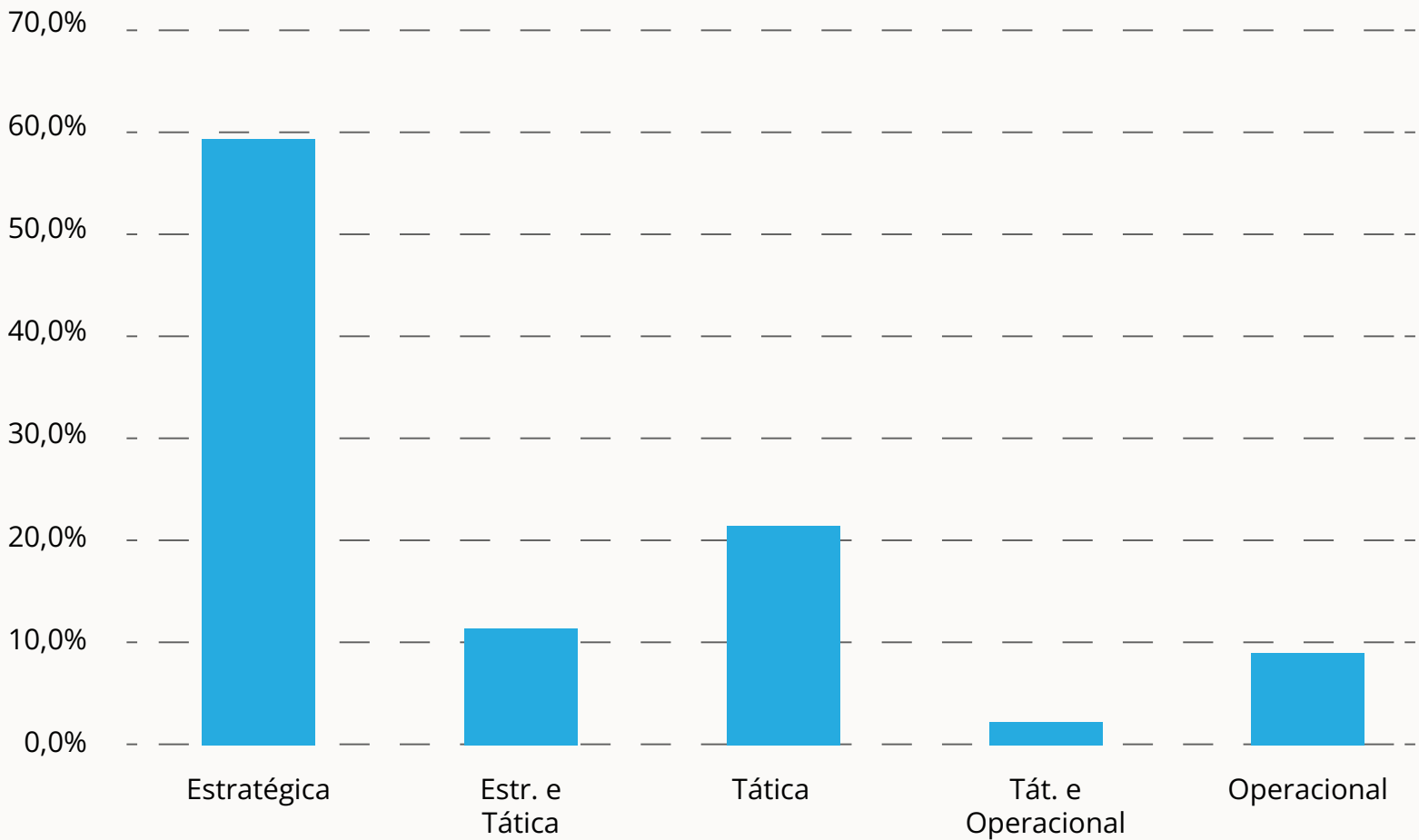
A grande parte dos CHROs atuais (51,6%) assumiram a posição vindos de outras empresas de outros segmentos.



Dedicação do tempo de atuação

58% dos respondentes dedicam mais tempo de atuação a temas estratégicos do que a temas táticos ou operacionais.

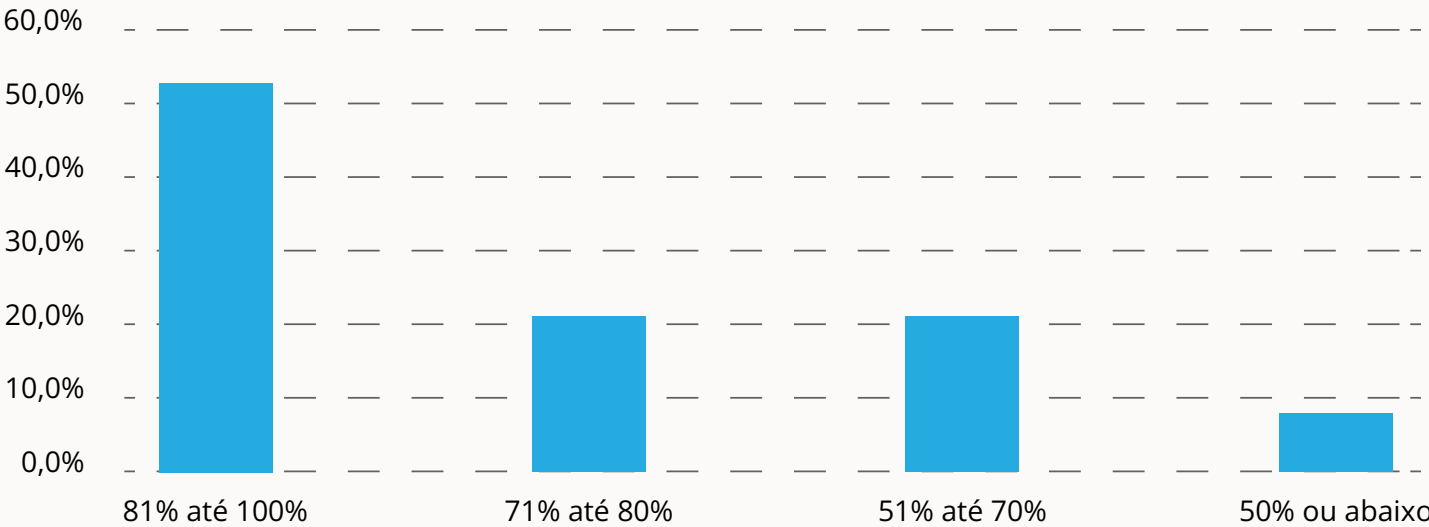
Dedicação do tempo de atuação



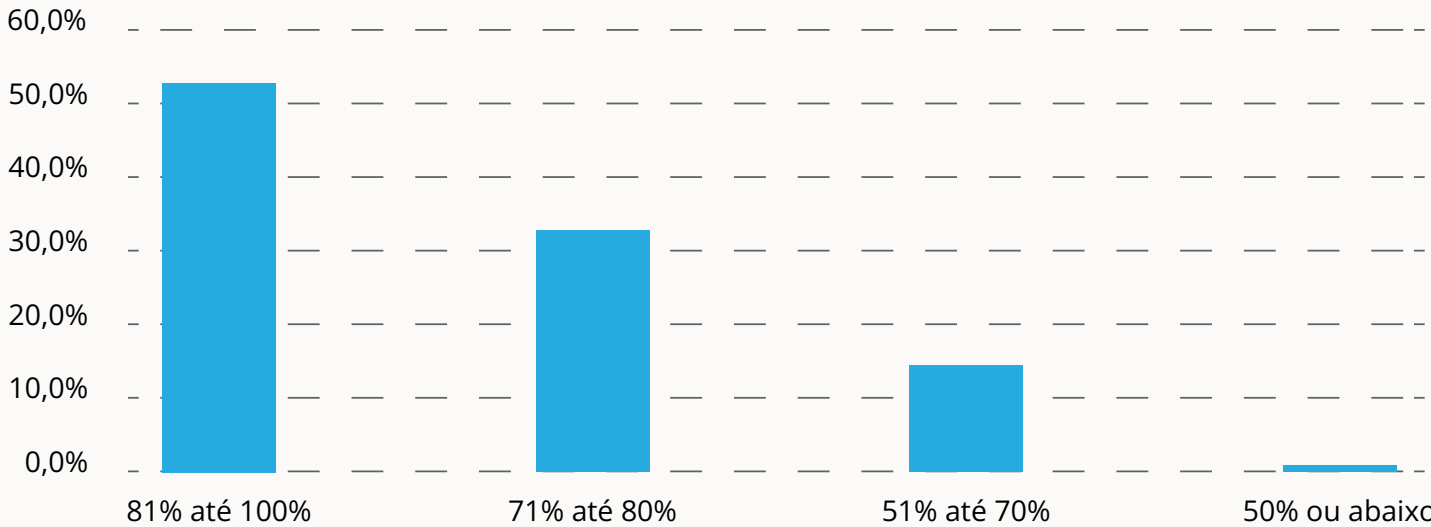
Desafios como executivo de RH em 2023

O foco na estratégia impacta nos desafios enquanto CHRO: 53% conhecem muito do negócio e participam de mais de 80% das decisões estratégicas da organização

Participação nas decisões estratégicas da organização



Conhecimento das alavancas de resultado da organização



Perspectivas 2023

Para 43% dos respondentes,
a empresa onde trabalha tem
perspectiva de crescimento de
quadro para 2023

Crescimento

43%

Estabilidade

51%

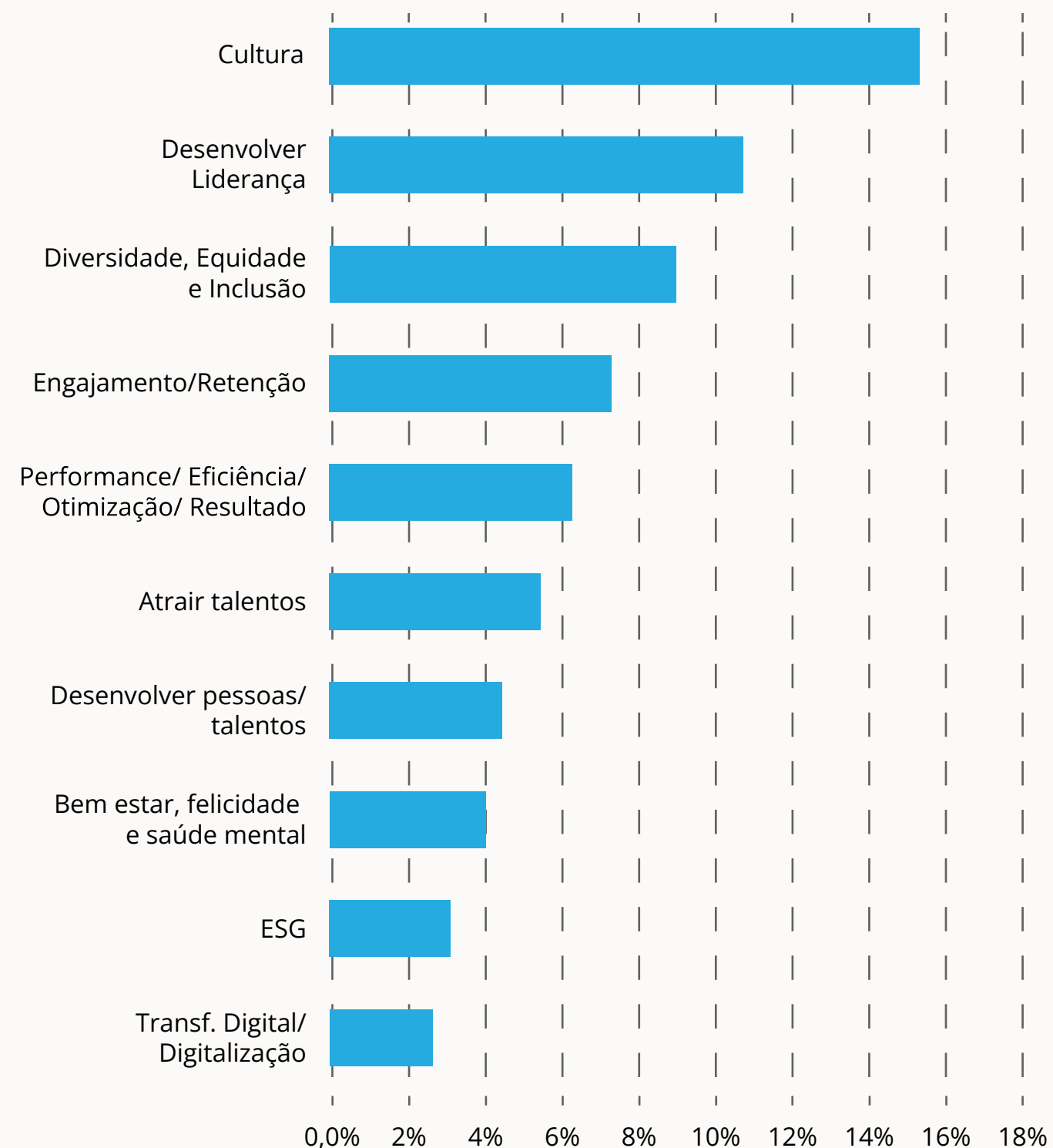
Redução

6%

Prioridade da área de RH da empresa para 2023

Gerenciar pessoas requer o profundo alinhamento com as novas demandas sociais, a busca incessante por novas práticas gerenciais e um perfil aberto ao novo. Isso é refletido nas principais prioridades do RH em 2023, onde questões como **bem estar, ESG, transformação social, diversidade, equidade, inclusão** e, sobretudo, **cultura** estão altamente presentes.

10 principais prioridades de RH em 2023 (69%)



Desafios do executivo de RH em 2023



Desafios do respondente como executiva de RH em 2023

Foram contabilizadas **82 respostas** (mais de uma resposta apresentada na resposta aberta), sendo apontados:



41 subgrupos foram criados a partir dos 82 desafios listados pelos respondentes. Deles, mais da metade (63%) apresentaram combinações de dois ou mais focos simultâneos (pessoas, cultura e negócios, resultados, etc), com potenciais dilemas e complementariedades.

Temas de _____ respostas “e”

- Conciliar fatores conflitantes entre si
- Integrar agendas complexas e ambíguas da organização para gerar resultados sustentáveis
- RH na agenda estratégica, mediando pessoas e negócios



Principais conclusões sobre a amostra de CHROs

 Predominância de mulheres

 Predominância de formação acadêmica acima da pós-graduação

84% Possuem cargo de C#, D# ou VP#

 Grupo demográfico altamente homogêneo

 Carreira e trajetória extensa e diversa, muitas vezes tendo passado por outras áreas da organização

89% Respondem ao CEO / Conselho / Presidente

Amostra diversificada (Setores, Faturamento, Tamanho de quadro de colaboradores e origem), com concentração em empresas de grande porte e multinacionais

Principal foco:

Desafios estratégicos, com ênfase em conexão de pessoas, cultura, transformação, negócios e resultados

Foco em 2023:

Pessoas, cultura e desenvolvimento de lideranças

Principais desafios:

Alinhar e conciliar pessoas, cultura, negócios e resultados

Obrigado! 😊



André Nardy, Ph.D

Head do Saint Paul Empresas e Vice-Reitor de Educação Corporativa da Saint Paul Escola de Negócios



Christiane Marie Menezes Rodrigues

Professora dos cursos para empresas da Saint Paul



Adriano Mussa, Ph.D

Reitor e Diretor Acadêmico e de Inteligência Artificial da Saint Paul Escola de Negócios



Luiz Drouet

Co-fundador da Prosper Tech Talents, managing partner da Share People Hub e presidente da Diretoria Executiva da ABRH-SP

