

A man in a dark suit and white shirt is conducting an orchestra. He is holding a violin and bow, and his right hand is raised in a conducting gesture. In the foreground, a woman in a dark dress is playing a violin. The background shows other orchestra members playing various instruments. The scene is lit with blue and white lights, creating a dramatic atmosphere.

CHRO

O PRIMEIRO VIOLINO DA ORQUESTRA CORPORATIVA

da gestão operacional ao protagonismo estratégico que transforma organizações

Insights e praticas para gestores de RH

Walter Serer

mentor de líderes e executivos

Você já imaginou uma orquestra sem o primeiro violino? O maestro pode reger, o público pode estar atento, mas sem o apoio firme e a sensibilidade desse músico, a harmonia se perde.



➔ No mundo corporativo, acontece exatamente o mesmo. O CEO pode ser o maestro visionário, mas quem sustenta a verdadeira harmonia da cultura, do engajamento e do capital humano é o **CHRO - o primeiro violino da orquestra corporativa.**

O QUE VOCÊ DESCOBRIRÁ NESTA JORNADA

01 

A Evolução Estratégica

Como o papel do CHRO evoluiu de área operacional para parceiro estratégico indispensável nas decisões corporativas

03 

Cultura como Ativo Estratégico

Como a cultura organizacional se tornou o maior ativo invisível e diferencial das empresas vencedoras

05 

Competências do Futuro

As habilidades essenciais para o CHRO protagonista e como desenvolvê-las sistematicamente

02 

Pilares da Gestão Humanizada

Os fundamentos que transformam pessoas em vantagem competitiva sustentável e geram resultados superiores

04 

Impacto Financeiro Real

O impacto mensurável do CHRO nas decisões estratégicas e nos resultados financeiros da organização

06 

Aceleração via Mentoria

Como a mentoria executiva pode acelerar essa jornada de transformação e amplificar resultados



CAPITULO 1 – O PASSADO: RH OPERACIONAL



O PASSADO: RH OPERACIONAL NOS BASTIDORES

CHRO era visto apenas como o responsável por folhas de pagamento, admissões e conformidade trabalhista. Um papel essencialmente reativo, administrativo, mantido estrategicamente distante das decisões que realmente importavam.

Era como se o violinista estivesse eternamente afinando o instrumento nos bastidores, nunca convidado para o palco principal onde a verdadeira música acontecia.

Armadilha do operacional: Quando o RH se limita a processos, *perde a oportunidade de influenciar o futuro da organização.*



CAPITULO 2 – O PRESENTE: PARCEIRO ESTRATÉGICO

O CHRO sobe ao palco

O PARCEIRO ESTRATÉGICO NO CENTRO DO PALCO

Hoje, o cenário mudou radicalmente. O CHRO finalmente foi chamado para o palco principal das organizações. Ele não é mais apenas um executor de processos, mas sim:

Guardião da Cultura

Protege e cultiva os valores que definem a identidade organizacional

Arquiteto do Engajamento

Projeta experiências que conectam pessoas aos propósitos da empresa

Parceiro Estratégico do CEO

Co-pilota decisões que moldam o futuro da organização

Não se trata mais de apenas contratar e pagar salários. Trata-se de *moldar culturas, transformar talentos em vantagem competitiva e sustentar a estratégia organizacional.*





CAPITULO 3 – GESTÃO HUMANIZADA



- ✓ **Crie rituais de feedback contínuo.**
- ✓ **Estimule conversas francas entre líderes e equipes.**
- ✓ **Reconheça pequenas vitórias no dia a dia.**

***SUA EMPRESA TRATA PESSOAS COMO CUSTO
OU COMO INVESTIMENTO ESTRATÉGICO?***

MITO



- "Passar a mão na cabeça"
- Evitar feedbacks difíceis
- Aceitar baixa performance
- Priorizar harmonia sobre resultados

VERDADE



- Criar segurança psicológica
- Estabelecer confiança mútua
- Promover transparência radical
- Alinhar propósito com performance



HUMANIZAR PARA PERFORMAR

Gestão Humanizada ➡ Resultados Superiores

87%

Maior retenção
de talentos de alto
desempenho em culturas
humanizadas

2.3x

Mais inovação
em empresas com alta
segurança psicológica

31%

Maior produtividade
quando colaboradores
sentem-se valorizados

40%

Menos absenteísmo



CAPITULO 4 – CULTURA ORGANIZACIONAL

"A cultura come a estratégia no café da manhã"

Peter Drucker

Se você observar um líder em um momento de crise, a cultura real da empresa ficará evidente?

O CHRO é o chef responsável por esse cardápio estratégico.

Cultura não é aquilo que está emoldurado nas paredes da empresa ou descrito no site corporativo.



Cultura é o que acontece nas conversas de corredor, nas decisões difíceis, na forma como líderes agem sob pressão e nos momentos de crise que definem o caráter organizacional.

Dicas:

- ✓ Compare valores declarados com comportamentos diários.
- ✓ Crie programas de reconhecimento alinhados à cultura.
- ✓ Reforce exemplos positivos em reuniões e comunicados.

CULTURA: O ATIVO INVISÍVEL MAIS PODEROSO



Direcionamento

Define como decisões são tomadas quando ninguém está olhando

Aceleração

Acelera a execução através de alinhamento natural



Atração

Atrai talentos alinhados aos valores organizacionais

Retenção

Mantém os melhores profissionais engajados e produtivos

**Sem confiança, não há engajamento.
Sem engajamento, não há resultado**

OS SINAIS DE UMA CULTURA TÓXICA

Falta de Transparência

Informações importantes circulam apenas entre poucos, criando desconfiança e especulações

Microgerenciamento Excessivo

Líderes que não confiam em suas equipes, sufocando autonomia e criatividade

Tolerância com Baixa Performance

Profissionais medíocres protegidos enquanto talentos são sobrecarregados

Resistência à Inovação

Novas ideias são desencorajadas e mudanças são vistas como ameaças

**CULTURAS TÓXICAS CUSTAM EM MÉDIA 40% A MAIS EM TURNOVER
e
REDUZEM A PRODUTIVIDADE EM ATÉ 32%.**

CAPITULO 5 – O IMPACTO ESTRATÉGICO



O IMPACTO ESTRATÉGICO

Quando o CHRO assume seu papel como primeiro violino e participa efetivamente da mesa de decisões estratégicas, os resultados são inequívocos:



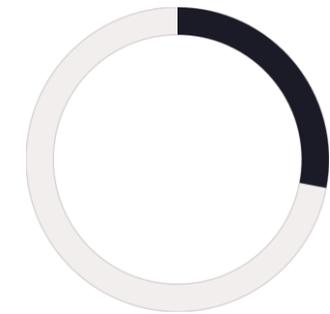
Redução no Turnover

Menos rotatividade, mais estabilidade



Atração de Talentos

Mais profissionais de alto nível



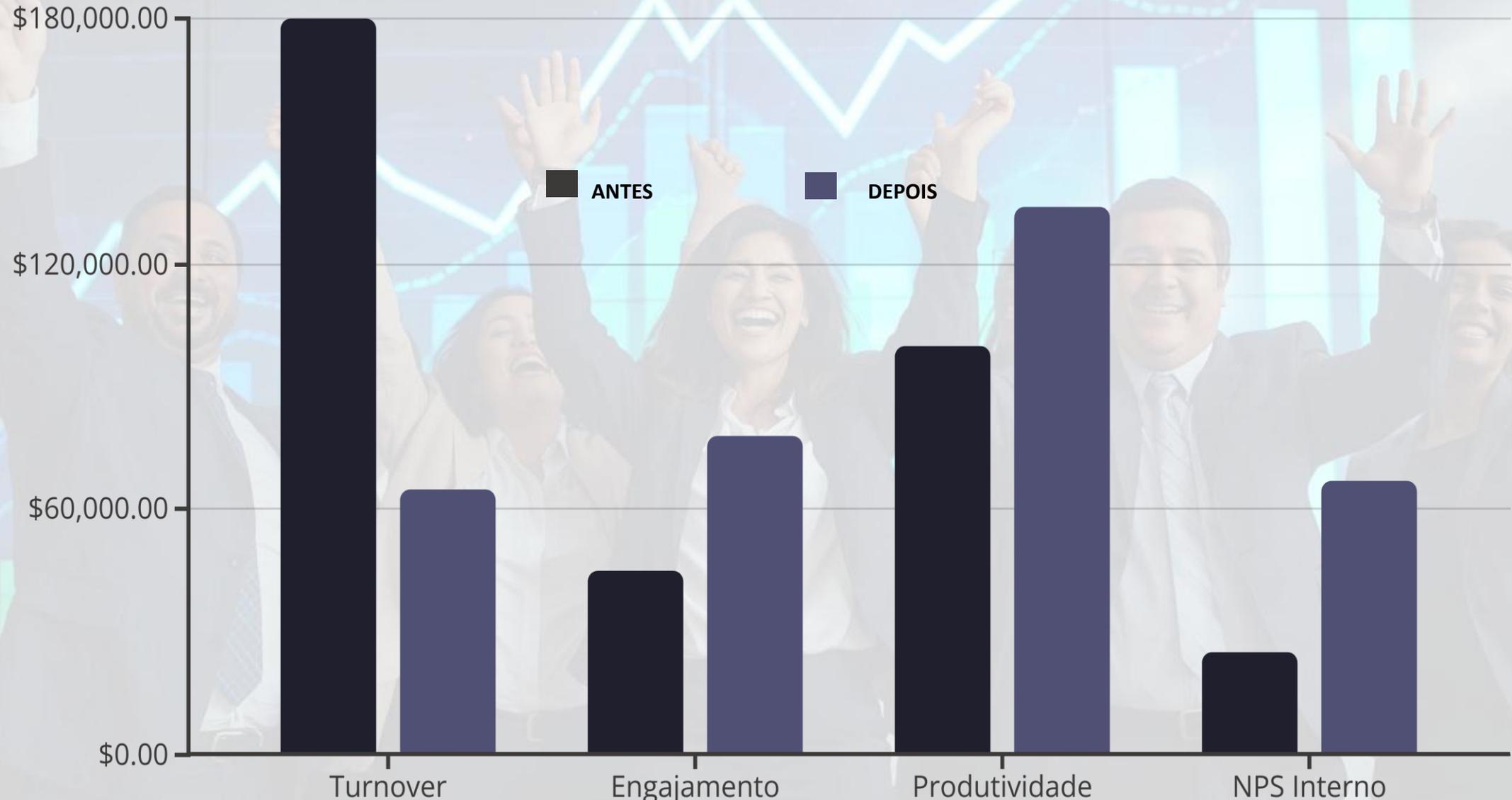
Consistência nos Resultados

Performance organizacional sustentável

Estes não são apenas números estatísticos. Representam **transformações reais em organizações que reconheceram o poder estratégico do capital humano.**

CASE DE SUCESSO: A TRANSFORMAÇÃO EM NÚMEROS

Multinacional brasileira do setor de tecnologia elevou seu CHRO ao comitê executivo. Os resultados após 18 meses:



A empresa não apenas melhorou seus indicadores internos, mas também aumentou sua receita em 23% diretamente correlacionado às melhorias na gestão de pessoas.

CAPITULO 6 - DOIS CAMINHOS, DOIS DESTINOS...



Caminho Tradicional

Foco Operacional

Concentração em processos administrativos e conformidade

Papel de Suporte

Visto como centro de custo, não como gerador de valor

Pouco Impacto

Influência limitada nas decisões estratégicas da organização



Protagonismo Estratégico

Co-pilotagem

Participação ativa na definição e execução da estratégia

Liderança Cultural

Arquiteto da cultura e guardião dos valores organizacionais

Impacto Direto

Influência mensurável nos resultados financeiros da empresa

A escolha do caminho define não apenas a carreira, mas o impacto que o CHRO terá na organização.

CAPITULO 7 – COMPETENCIAS CRHO DO FUTURO



Visão de Negócios

Compreensão profunda do modelo de negócios, mercado e drivers financeiros da organização

Liderança Inspiradora

Capacidade de influenciar, engajar e mobilizar pessoas em direção a objetivos ambiciosos

Pensamento Analítico

Capacidade de usar dados e métricas para fundamentar decisões estratégicas

Inteligência Emocional

Habilidade de navegar complexidades humanas e construir relacionamentos autênticos



VISÃO DE NEGÓCIOS

O que significa ter visão de negócios?

- Entender como decisões de RH impactam o P&L
- Falar a linguagem financeira do board
- Conectar iniciativas de pessoas à estratégia
- Antecipar tendências de mercado e seus impactos



Refleta: Você consegue explicar em números como suas iniciativas de RH contribuem para o EBITDA da empresa?

CHROs com forte visão de negócios conseguem posicionar investimentos em pessoas como drivers de crescimento, não como centros de custo.



CONSTRUINDO LIDERANÇA INSPIRADORA



Criar Visão Compartilhada

Articular um futuro inspirador que conecte pessoas ao propósito organizacional



Comunicar com Autenticidade

Desenvolver narrativas poderosas que engajem corações e mentes



Empoderar Outros Líderes

Multiplicar influência através do desenvolvimento de lideranças



Entregar Resultados

Transformar inspiração em execução e resultados tangíveis

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA PRÁTICA

A inteligência emocional é talvez a competência mais crítica para o CHRO, pois ele lida constantemente com as dimensões mais sensíveis da experiência humana no trabalho.



Autoconsciência

Reconhecer suas próprias emoções e padrões de comportamento



Autorregulação

Gerenciar reações emocionais, especialmente em situações de pressão



Empatia

Compreender e considerar as perspectivas e sentimentos dos outros



Habilidades Sociais

Construir relacionamentos, gerenciar conflitos e influenciar positivamente

"CHROs com alta inteligência emocional criam ambientes onde pessoas se sentem seguras para inovar, falhar e crescer"

O PODER DO PENSAMENTO ANALÍTICO

O CHRO moderno precisa ser fluente em dados e métricas, transformando intuições em insights baseados em evidências.



Métricas de Impacto

ROI em treinamento, custo de turnover, índices de engajamento



Analises preditivas

Antecipação de tendências de rotatividade e necessidades de talento



Benchmarking Estratégico

Comparação com mercado e melhores práticas do setor



Resultado: CHROs orientados por dados conseguem justificar investimentos em pessoas com 60% mais efetividade.



CAPITULO 8 – JORNADA DE TRANSFORMAÇÃO

A JORNADA DE TRANSFORMAÇÃO



1. Autoavaliação Honesta

Mapeamento 360° das competências atuais, identificação de gaps críticos e definição de prioridades de desenvolvimento

1

2

2. Desenvolvimento Estruturado

Programa personalizado com mentoria executiva, experiências práticas e feedback contínuo

3

3. Aplicação Prática

Implementação de projetos estratégicos que demonstrem o novo posicionamento e gerem resultados mensuráveis

4

4. Reconhecimento Estratégico

Consolidação da posição como parceiro estratégico e primeiro violino da orquestra corporativa

CAPITULO FINAL – CONCLUSÃO



O MOMENTO DE DECISÃO

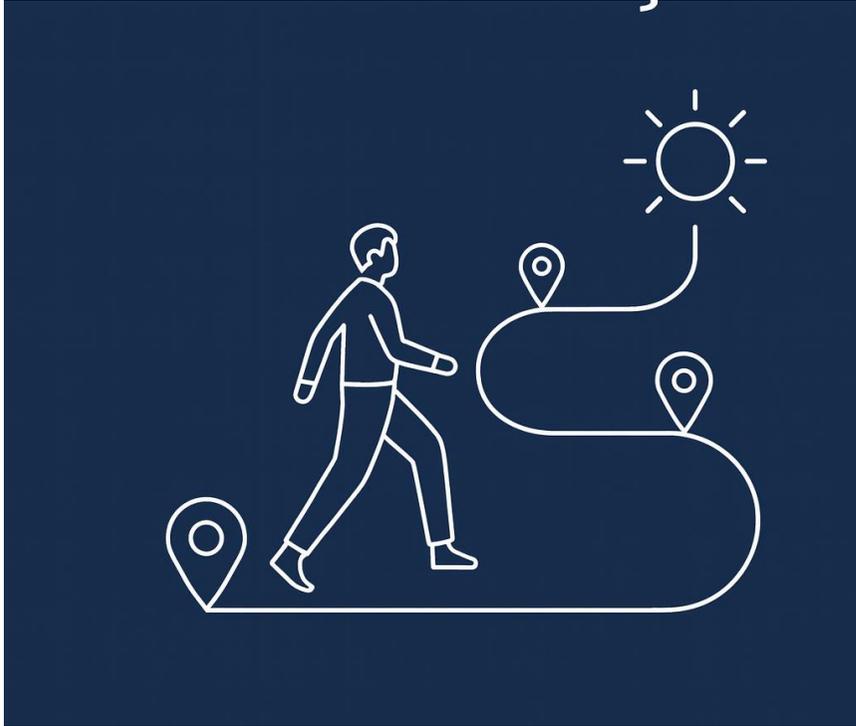
Você está em um momento único da história corporativa. As organizações finalmente reconhecem que **o maior ativo não é tecnologia nem capital financeiro, mas o capital humano engajado, inovador e estrategicamente direcionado.**

A pergunta que define sua trajetória não é se você tem competência técnica em RH — isso já está comprovado. A questão fundamental é:

Você escolherá ser o violinista escondido nos bastidores ou assumirá sua posição como o primeiro violino que conduz a harmonia estratégica da orquestra corporativa?



O FUTURO É AGORA



As organizações que prosperarão na próxima década serão aquelas lideradas por CHROs que abraçaram seu papel como primeiro violino — profissionais que combinam expertise em pessoas com visão de negócios, inteligência emocional com pensamento analítico, e paixão humana com resultados financeiros.

"O maestro pode reger a orquestra, mas é o primeiro violino que sustenta a harmonia que toca o coração da audiência."

Sua organização precisa dessa harmonia. Seus colaboradores merecem essa liderança. E você tem o potencial para ser esse primeiro violino?

A pergunta é: você já começou a tocar?

O PODER DA MENTORIA EXECUTIVA



OS GAPS DE DESENVOLVIMENTO MAIS COMUNS



→ Linguagem de Negócios

Dificuldade em traduzir iniciativas de RH para impacto financeiro e ROI mensurável

→ Influência sem Autoridade

Falta de habilidades políticas para influenciar decisões em contextos matriciais complexos

→ Visão Estratégica

Foco ainda muito operacional, sem conexão clara com objetivos organizacionais de longo prazo

→ Comunicação Executiva

Dificuldade em comunicar-se de forma concisa e impactante com o board e investidores

78% dos CHROs relatam que mentoria executiva foi fundamental para sua evolução estratégica.

A MENTORIA EXECUTIVA COMO CATALISADOR

Ser o primeiro violino da orquestra corporativa não é uma transição natural ou fácil. Muitos CHROs talentosos enfrentam desafios específicos nesta jornada de transformação.

"O maior obstáculo não é a falta de competência técnica em RH, mas sim a necessidade de ampliar a visão de negócios, desenvolver fluência financeira e construir inteligência política estratégica."

É precisamente aqui que a **mentoria executiva se torna o catalisador que acelera essa transformação.**



CATALIST



Os Pilares da Mentoria Executiva Efetiva

■ **Experiência Comprovada**

Mentor com histórico de sucesso em transformações similares

■ **Metodologia Estruturada**

Processo sistemático com marcos claros e resultados mensuráveis

■ **Personalização Total**

Abordagem adaptada ao contexto específico da organização e do indivíduo

■ **Accountability Rigoroso**

Acompanhamento sistemático de progresso e correções de rota

QUEM SOU



Walter Serer

Mentor e Coach Executivo

São Paulo – SP

SOBRE

Aprender, desaprender e reaprender, junto à paixão por lidar com pessoas, têm guiado minha vida. Sempre acreditei que organizações são feitas **por, com e para PESSOAS**. Essa lição, combinada com minha formação e competências, construiu minha carreira e é a base da atividade atual. Trabalhar com pessoas e **compartilhar experiências** é a maior recompensa após uma **carreira bem-sucedida como executivo “C-Level”**.

Tenho ajudado **executivos a melhorar seu desempenho** e a equilibrar vida pessoal e profissional. Além disso, atuo em organizações promovendo o **desenvolvimento de equipes** visando alcançar **metas corporativas** de maneira **humanizada**

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

- Iniciei minha carreira em **Finanças** na General Electric onde permaneci por 12 anos e ocupei posições de alta gerência
- Posteriormente, atuei como **CFO** nas empresas TI Group, Valeo, Coldex Frigor e Black&Decker;
- Durante **18 anos** fui **Presidente/CEO** nas empresas Ingersoll Rand (Trane Technologies), Syncreon South America e TI Group Latin America.
- Na minha 2ª carreira como **mentor e coach executivo**, acumulei de mais de **3000h** em coaching e mentoria para executivos das empresas Dow Química, BASF, Dupont, Bauko, Libbs, ESPN, Voith, Cargill, CPFL, JBS, Volkswagen, Belagricola, BIP, Alupar, Ricoh, MAM, Embraer, Joyson, Elopap, Belagricola, Cardif, Embraer, Unimed, entre outras.
- Sou Co-fundador do **INXCL Group** onde coordeno grupos de **CEO's / empresarios** através de reuniões mensais e **mentorias individuais**

FORMAÇÃO

- Coach ACC (Associate Certified Coach pela ICF)
- Formação Internacional em Coaching pelo Erickson College
- Formação em Mentoria Holística pelo Instituto Holos
- Formação de Mentor pela Crescimentum
- Bacharel em Administração de Empresas (ESAN-PUC SP)
- Pós-graduado pela Fundação Getulio Vargas
- “Financial Management Program” (General Electric)
- Diversos cursos no Brasil e no exterior.

ÁREAS DE EXPERTISE

- Experiência Executiva
- Gestão de Projetos
- Finanças Corporativas
- Planejamento Estratégico
- Desenvolvimento de Equipes
- Liderança & Trato com Pessoas
- Processos & Ferramentas de Coaching
- Ética & Integridade

INTERESSES

- Leitura
- Prática de Esportes (Tênis, Natação, Ciclismo)
- Futebol (como torcedor)
- Música
- Filmes
- Natureza

HABILIDADES

- Visão Estratégica
- Habilidade Analítica
- Inteligência Emocional (empatia & autocontrole)
- Comunicação (escuta ativa & assertividade)
- Aprendizado Contínuo
- Relacionamento com Pessoas
- Gestão de Mudanças
- Resolução de Conflitos (Conversas Difíceis)

Idiomas



walterserer.com.br

PRONTO PARA ACELERAR SUA EVOLUÇÃO E SER O PRIMEIRO VIOLINO DA SUA ORQUESTRA?

Entre em contato e descubra como a mentoria executiva pode transformar sua carreira e impacto organizacional.

Enviar E-mail

Visitar Site

Informações de Contato

E-mail: walter@walterserer.com.br

Site: walterserer.com.br

WhatsApp: +55 11 99477-0553

Linkedin: www.linkedin.com/in/walter-serer-86717b20

