

DeBernt.

Soluções para  
gestão de talentos

34 ANOS.  
CONHEÇA  
UMA DEBERNT  
QUE VAI ALÉM.

**Olá,**

Sejam bem-vindos :)

Meu nome é Fábio Souza, CEO da De Bernt





Somos uma plataforma de  
**SOLUÇÕES PARA  
GESTÃO DE TALENTOS**  
atuando com olhos para o  
futuro na atração, retenção e  
desenvolvimento das pessoas.



## NOSSOS NÚMEROS DOS ÚLTIMOS MESES

**+300**

empresas  
atendidas

**+500**

Projetos de Atração  
de Talentos

**+250**

Projetos de Transição  
de Carreira

**+60**

Projetos de  
Transformação



COMPARTILHAR  
APRENDER  
RESSIGNIFICAR  
PROVOCAR  
REAPRENDER  
REFLETIR  
COLABORAR



AS NOVAS RELAÇÕES SOCIAIS  
TRAZEM REFLEXOS AO CONCEITO  
E FORMATO DE TRABALHO.

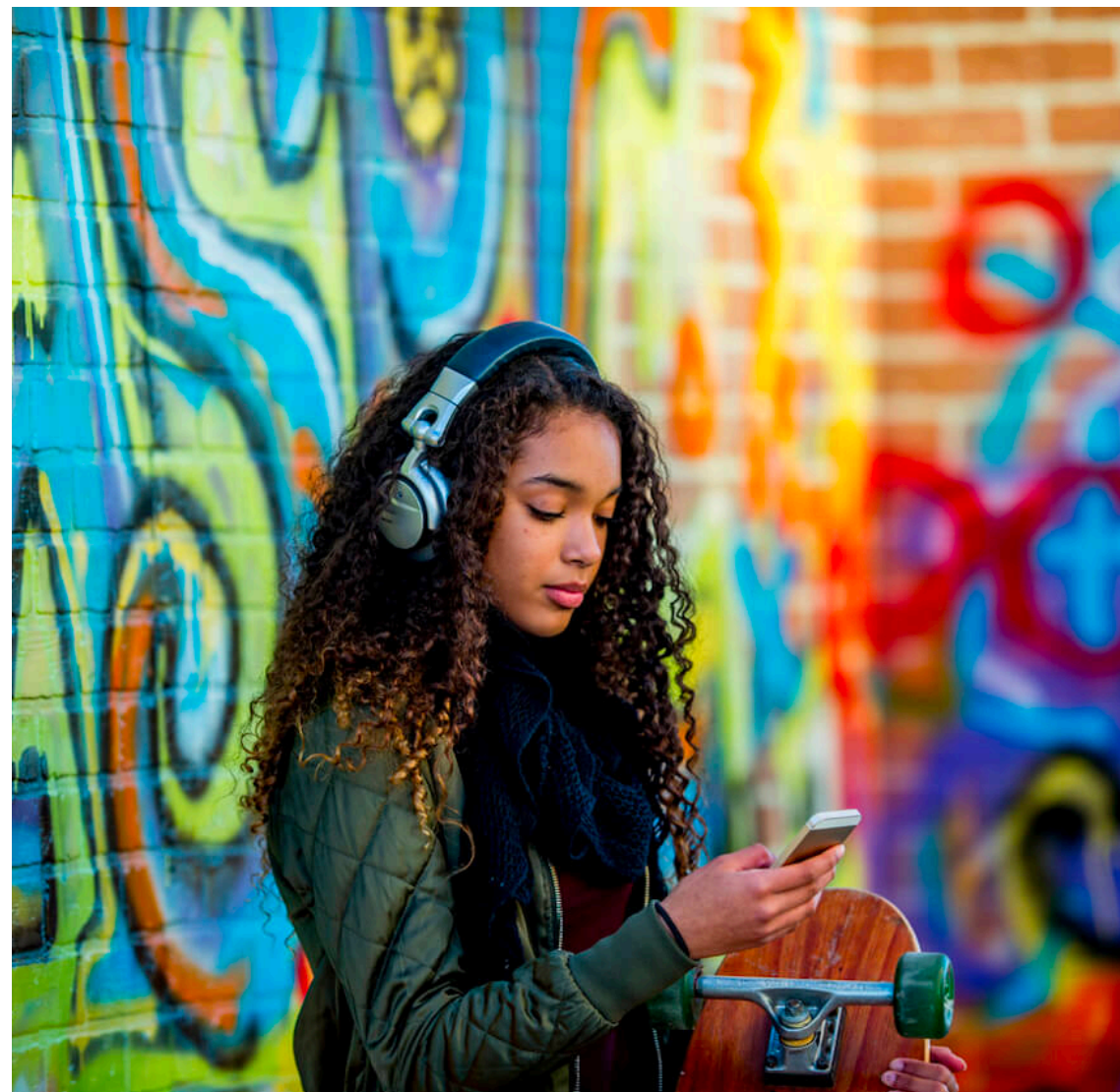


A GERAÇÃO Z, GRUPO DE PESSOAS NASCIDAS A PARTIR DE 2001, DEVERÁ EM BREVE ULTRAPASSAR OS MILLENNIALS, INDIVÍDUOS QUE NASCERAM ENTRE OS ANOS DE 1980 A 2000.

## 60% DA POPULAÇÃO TERÁ NASCIDO APÓS 1980. JÁ PENSARAM NISSO?

LEMBREM-SE QUE A GERAÇÃO Z NUNCA CONHECEU UM MUNDO NÃO-DIGITAL E CRÊSCEU EM MEIO A EVENTOS COMO A “TERRORISMO” E A RECESSÃO ECONÔMICA GLOBAL.

“CADA GERAÇÃO VEM COM UM CONJUNTO ÚNICO DE COMPORTAMENTOS E APRESENTA UM CONJUNTO DE DESAFIOS PARA AQUELES QUE QUEREM CHEGAR ATÉ ELES”.





## APAGANDO INCÊNDIOS ORGANIZACIONAIS

The logo consists of four large, bold, sans-serif letters: 'V', 'U', 'C', and 'A'. Each letter has a distinct color gradient. The 'V' is orange-to-red, the 'U' is blue-to-cyan, the 'C' is yellow-to-green, and the 'A' is red-to-pink. They are set against a solid black rectangular background.

volatilidade |

incerteza |

Complexidade |

Ambiguidade




**MUDANÇA É  
PERMANÊNCIA**

O futuro já chegou,  
ele só não está **IGUALMENTE**  
**DISTRIBUÍDO.**







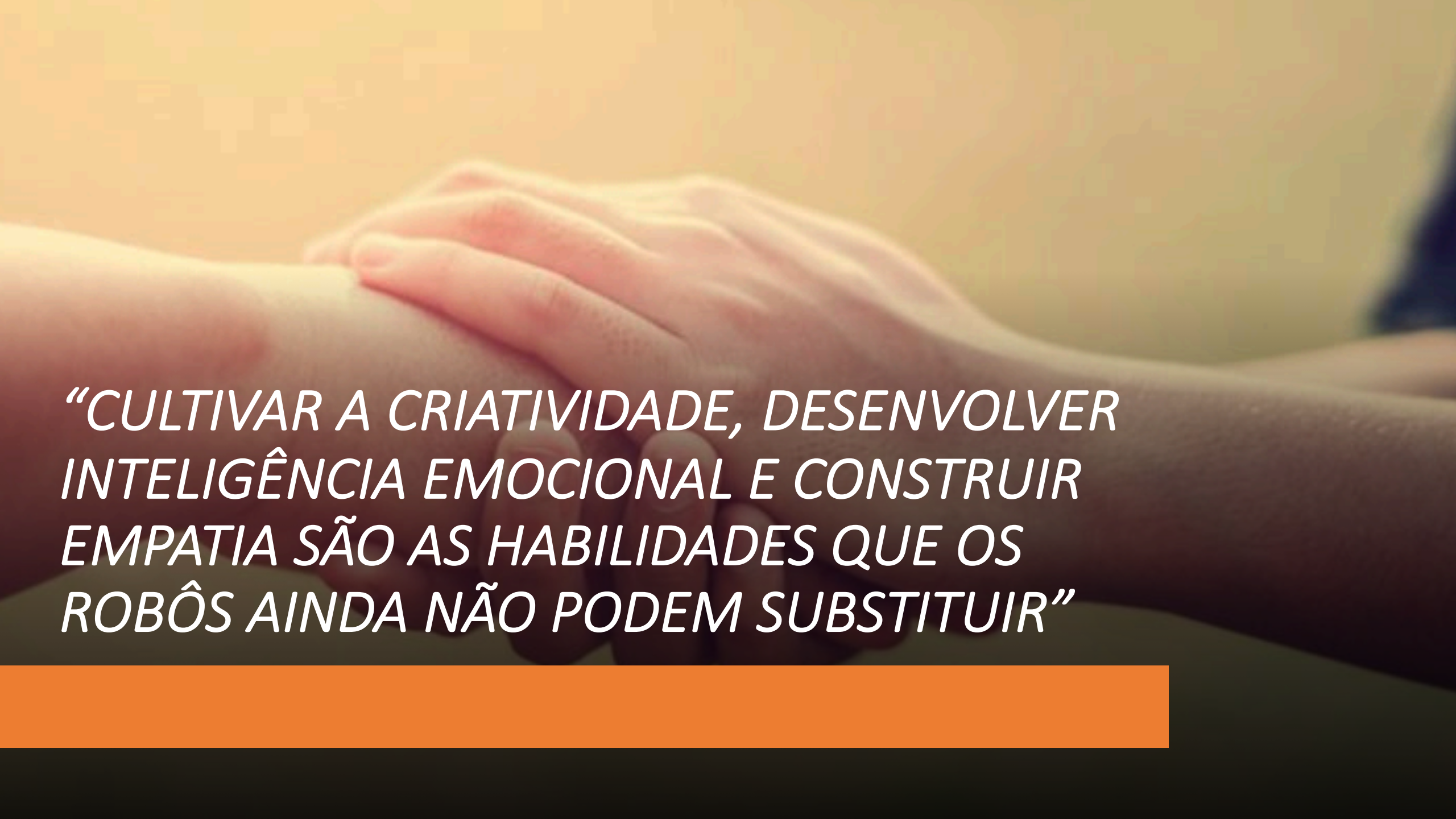
As habilidades e capacidades necessárias também mudarão, exigindo mais habilidades sociais e emocionais, além de capacidades cognitivas mais avançadas, como raciocínio lógico e criatividade.

---



- 1. RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS COMPLEXOS**
- 2. PENSAMENTO CRÍTICO**
- 3. CRIATIVIDADE**
- 4. GESTÃO DE PESSOAS**
- 5. COORDENAÇÃO COM OS OUTROS**
- 6. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**
- 7. JULGAMENTO E TOMADA DE DECISÕES**
- 8. ORIENTAÇÃO DE SERVIÇO**
- 9. NEGOCIAÇÃO**
- 10. FLEXIBILIDADE COGNITIVA**





*“CULTIVAR A CRIATIVIDADE, DESENVOLVER  
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E CONSTRUIR  
EMPATIA SÃO AS HABILIDADES QUE OS  
ROBÔS AINDA NÃO PODEM SUBSTITUIR”*



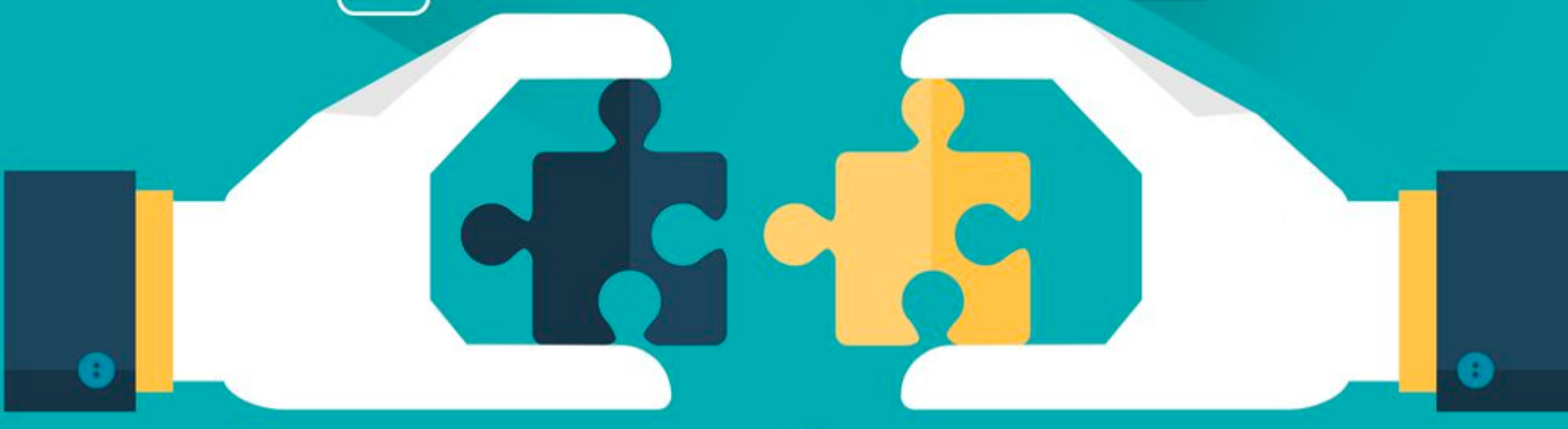
APRENDER,  
DESAPRENDER E  
REAPRENDER

---

# COMO AS EMPRESAS PODEM AJUDAR AS PESSOAS A TER SUCESSO EM MEIO À MUDANÇA?

---

- Desenvolver a capacidade de se adaptar com rapidez e confiança.
- As empresas com maior probabilidade de sucesso no futuro são aquelas que oferecem aprendizado ao longo da vida a seus trabalhadores.
- Para isso, as organizações precisarão comunicar que a mudança é inevitável e fornecer aos seus empregados diversas experiências que ampliem seus conjuntos de habilidades para torná-los mais resilientes.



*Fonte: PwC: A força de trabalho do futuro - Quais são as tendências para 2030*

# INTEGRE LÍDERES DE RH E DE NEGÓCIOS PARA PRODUZIR UMA MUDANÇA REAL

**Há uma necessidade real de alinhar os líderes de RH e de negócios para acelerar a preparação para o futuro.**



# 20 Lições para o RH- HSM Management

11. O RH está sendo empurrado para o protagonismo no novo mundo.
12. O RH vai precisar, definitivamente, entender de negócios.
13. Práticas de gestão ineficientes, como o microgerenciamento, serão substituídas e um novo RH deve emergir.
14. O líder do comando e controle pode não ter morrido, mas será combatido fortemente.
15. Os rituais ágeis também funcionam a distância.
16. Menos assessments e mais foco em ajudar as pessoas a conhecerem seus vários “eus” e conciliá-los.
17. A criatividade volta, de fato, à moda, e fomenta a inovação necessária para o momento.
18. Processos internos devem ser avaliados com mais frequência para que acompanhem a velocidade do mundo.
19. A hierarquia rígida, à moda antiga, tem sido um obstáculo para avanços.
20. O líder também vai ter de pôr a mão na massa e o liderado vai ter de ser líder de vez em quando e puxar a responsabilidade para si.
21. Humanização é para valer.
22. Em tempos incertos, inteligência emocional cresce na pauta de treinamento e desenvolvimento.
23. É preciso quebrar os vários tabus existentes nas empresas para gerar confiança.
24. Para engajar, a gestão deve se horizontalizar um pouco e trabalhar para conseguir consentimento em vez de consenso.
25. A capacidade de inovar das pessoas e das organizações foi testada no limite – competência que deve continuar em alta.
26. Cedo ou tarde, a consistência e a coerência das políticas de diversidade serão testadas.
27. As mulheres na liderança se destacaram na gestão da crise.
28. A flexibilização do trabalho deve oferecer mais oportunidades para as mulheres.
29. Ninguém voltará igual aos escritórios, e a organização vai ter de se redesenhar.

**PRECISAMOS DESENVOLVER NOVAS HABILIDADE, CONHECER AS NOVAS TECNOLOGIAS E AVANÇAR NA GESTÃO ORGANIZACIONAL.**

**É NECESSÁRIO DESENVOLVER UM AMBIENTE DE CONFIANÇA E GERAR EXPERIÊNCIAS PARA POTENCIALIZAR O COMPROMETIMENTO COM O NOVO.**

**O FUTURO JÁ É O PRESENTE. NEGAR É UM ERRO E UM ATRASO PREOCUPANTE. O MUNDO MUDOU.**



The background is a dark blue composition. On the right side, a large, semi-circular clock face is visible, with numbers 10, 11, and 12 clearly legible. The clock hands are thin and dark. On the left side, numerous glowing fiber optic cables are shown, with light trails extending from them towards the center. The overall effect is one of high-tech speed and acceleration.

O futuro foi acelerado!

- **APRENDIZADO “LIFELONG LEARNING”**
- **INQUIETUDE & APRENDIZADO**
- **AUTO CONHECIMENTO**
- **RESILIÊNCIA**
- **PROTAGONISMO DE CARREIRA**
- **VISÃO DE FUTURO**
- **CONECTAR RH E NEGÓCIO**



*O (auto)DESENVOLVIMENTO e (auto)  
CONHECIMENTO NUNCA FOI E NUNCA SERÁ TÃO  
IMPORTANTE QUANTO AGORA...*

*TEREMOS UM MUNDO CADA VEZ MAIS EXIGENTE!*





**Fábio Souza**

*[fabio.souza@debernt.com.br](mailto:fabio.souza@debernt.com.br)*