8, 9, 10 E 11 . DEZEMBRO

CURSO EAD • AO VIVO



→ Prof. **DAYSE COSTA**

→ Prof. **RODILAN RODRIGUES**

LIDERANÇA E NR 01

Saúde Mental e Prevenção de Riscos Psicossociais

- Autoconhecimento
- Autogestão
- Autorresponsabilidade
- Relações de Trabalho
- Cultura Organizacional

Liderar a si mesmo para liderar pessoas

» Inscreva-se já! Acesse www.**eloconsultoria**.com

ELO CONSULTORIA



SOBRE O CURSO

O objetivo deste treinamento é desenvolver líderes capazes de compreender que a liderança começa antes da gestão de pessoas: começa na capacidade do indivíduo de **conhecer, governar e responsabilizar-se por si mesmo**.

O autoconhecimento permite ao líder reconhecer seus próprios padrões comportamentais, emoções, impulsos, limites e formas de interpretar a realidade. A partir dessa consciência, desenvolve-se o **autogoverno**, que amplia a capacidade de responder às situações de maneira consciente, evitando que impulsos e reações determinem decisões e comportamentos.

O desenvolvimento do autogoverno cria condições para a **autorresponsabilidade**, levando o líder a assumir uma postura mais resolutiva diante dos desafios, compreender sua responsabilidade sobre os processos e resultados e mobilizar sua equipe para que cada indivíduo também reconheça seu papel.

Esse processo não produz efeitos apenas sobre o indivíduo.

A maneira como o líder se comporta influencia diretamente as relações, a comunicação, a organização do trabalho, a distribuição de responsabilidades, a forma como os conflitos são conduzidos e o nível de suporte oferecido às equipes.

Por isso, o desenvolvimento da liderança também pode contribuir para a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis e para a prevenção de determinadas condições de trabalho associadas a riscos psicossociais.

CONTEÚDO Programático

MÓDULO 1 — A LIDERANÇA COMEÇA NO INDIVÍDUO

Antes de liderar pessoas, o indivíduo precisa aprender a liderar a si mesmo.

1.1. O que significa liderar?

- Liderança para além do cargo;
- Autoridade formal x influência;
- Liderança como responsabilidade;
- O impacto do comportamento do líder sobre a equipe;
- O líder como referência comportamental.

1.2. O líder como parte do sistema

- O comportamento individual e seus impactos coletivos;
- Como comportamentos se repetem dentro das equipes;
- O que a liderança reforça;
- O que a liderança tolera;
- O que a liderança comunica por meio do próprio comportamento.

1.3. Liderança consciente

- Reagir x responder;
- Impulso x escolha;
- Emoção x decisão;
- Percepção x realidade;
- Consciência antes da ação.

1.4. FERRAMENTAS AUTOAVALIATIVAS — COMO EU FUNCIONO?

- DISC — identificação de tendências comportamentais e de comunicação: como o líder tende a agir, decidir, influenciar, manter ritmo, lidar com regras, pressão e mudanças.
- TEMPERAMENTOS — compreensão de tendências naturais de energia, reação, expressão emocional e ritmo. A ferramenta amplia a percepção sobre diferenças individuais e ajuda o líder a distinguir estilo pessoal de exigência profissional.

Pergunta norteadora: "Como meu modo natural de funcionar aparece na minha liderança e como ele impacta pessoas diferentes de mim?"

Conhecer a si mesmo para conseguir governar a própria conduta.

2.1. Autoconhecimento

- Quem sou eu enquanto líder?
- Quais são meus padrões comportamentais?
- Quais situações despertam minhas reações?
- Como lido com pressão?
- Como lido com erros?
- Como lido com conflitos?
- Quais são meus pontos fortes?
- Quais são meus pontos de desenvolvimento?

2.2. Autogoverno

- Administração dos próprios impulsos;
- Regulação das respostas comportamentais;
- Consciência emocional;
- Capacidade de pausa e reflexão;
- Escolha consciente de respostas.

2.3. O líder sob pressão

- Como a pressão modifica o comportamento;
- Aumento de controle;
- Irritabilidade;
- Evitação;
- Comunicação agressiva ou passiva;
- Microgerenciamento;
- Tomada de decisão impulsiva.

2.4. Autogoverno e saúde mental

O autogoverno não significa eliminar emoções ou exigir que o líder permaneça indiferente diante das dificuldades.
Significa desenvolver maior capacidade de reconhecer estados internos e escolher formas mais conscientes de responder às situações.
Essa capacidade pode contribuir para relações de trabalho mais equilibradas, comunicação mais adequada e redução de padrões relacionais que podem ampliar conflitos e desgaste dentro das equipes.

MÓDULO 2 — AUTOCONHECIMENTO E AUTOGOVERNO

2.5. FERRAMENTAS AUTOAVALIATIVAS — O QUE ME MOBILIZA?

AFETOS INCONSCIENTES — adaptação da ferramenta Criança Sombra para o contexto organizacional. O objetivo é reconhecer experiências emocionais, sensibilidades e significados internalizados que podem ser ativados nas relações de trabalho, sem exposição clínica da história pessoal.

GATILHOS INCONSCIENTES — identificação de situações que aumentam reatividade, como crítica, rejeição, perda de controle, confronto, erro, cobrança, silêncio, desautorização ou sensação de injustiça.

A proposta é ajudar o líder a perceber que nem toda intensidade emocional é produzida apenas pelo fato presente: determinadas situações podem mobilizar significados anteriores e influenciar sua interpretação e sua resposta.

Pergunta norteadora: “O que determinadas situações despertam em mim antes que eu escolha conscientemente como responder?”

MÓDULO 3 — AUTORRESPONSABILIDADE E RESOLUTIVIDADE

Do problema para a responsabilidade. Da responsabilidade para a ação.

3.1. Autorresponsabilidade

- O que é responsabilidade?
- Responsabilidade x culpa;
- O que está sob meu controle?
- O que está sob minha influência?
- O que precisa ser compartilhado?

Onde estou terceirizando minha responsabilidade?

3.2. O líder que resolve

- Não busca culpados
- Busca soluções
- Assume responsabilidade
- Age sobre o problema
- Foca no próximo passo
- Troca culpa por ação
- Direciona para a solução

3.3. Resolutividade

- Identificação do problema;
- Priorização;
- Tomada de decisão;
- Delegação;
- Acompanhamento;
- Correção de rota;
- Entrega.

3.4. Autorresponsabilidade e saúde mental coletiva

- Clareza de responsabilidades
- Tratamento dos problemas
- Definição das demandas
- Redução da insegurança
- Redução do desgaste
- Definição de prioridades
- Ação direcionada
- Acompanhamento contínuo
- Organização do trabalho
- Previsibilidade e estrutura

3.5. FERRAMENTAS AUTOAVALIATIVAS — O QUE É FATO E O QUE É RESPOSTA MINHA?

FATO X AFETO — exercício de diferenciação entre o acontecimento objetivo, a interpretação construída, o afeto mobilizado e a resposta comportamental. O recurso ajuda a reduzir decisões baseadas exclusivamente em leitura emocional da situação.

AUTORRESPONSABILIDADE AFETIVA — reconhecimento de que emoções são legítimas, mas não retiram do líder a responsabilidade pela forma como comunica, decide e age. O líder aprende a identificar o que sente sem transferir ao outro a responsabilidade por regular suas próprias respostas.

Sequência prática: fato → interpretação → afeto → impulso → escolha → comportamento → consequência.

Pergunta norteadora: “Diante do que aconteceu, qual parte é fato, qual parte é minha interpretação e qual resposta está sob minha responsabilidade?”

MÓDULO 4 — LIDERANÇA, RELAÇÕES E SAÚDE MENTAL

Como a forma de liderar influencia o ambiente de trabalho.

4.1. Liderança e relações humanas

- Confiança;
- Respeito;
- Comunicação;
- Escuta;
- Limites;
- Reconhecimento;
- Conflitos.

4.2. Comunicação como fator de proteção

- Comunicação clara;
- Alinhamento de expectativas;
- Definição de responsabilidades;
- Feedback;
- Escuta ativa;
- Conversas difíceis.

4.3. Suporte e segurança nas equipes

- O líder precisa compreender que **cobrança e suporte não são opostos**.
- É possível cobrar resultados e, simultaneamente, oferecer:
- Clareza;
- Recursos;
- Direcionamento;
- Acompanhamento;
- Feedback;
- Espaço para comunicação de dificuldades.

4.4. Conflitos e prevenção

- Conflitos não tratados;
- Comunicação hostil;
- Desrespeito;
- Humilhação;
- Isolamento;
- Assédio;
- O papel da liderança na prevenção e encaminhamento.

4.5. Liderança e saúde mental

Uma liderança consciente não é responsável por diagnosticar transtornos mentais.
Seu papel é:
observar → comunicar → acolher adequadamente → agir dentro de sua responsabilidade → encaminhar quando necessário.

O foco da gestão deve permanecer também nas **condições e na organização do trabalho**, e não na responsabilização individual do trabalhador pelo próprio adoecimento.

4.6. FERRAMENTAS AUTOAVALIATIVAS — COMO EU ME RELACIONO E REGULO MINHAS RESPOSTAS?

PADRÕES DE APEGO — ferramenta de reflexão sobre tendências relacionais que podem aparecer na liderança, como aproximação excessiva, necessidade de aprovação, distanciamento, dificuldade de confiar, centralização, evitação de conflitos ou dificuldade de estabelecer limites.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL — desenvolvimento de autoconsciência, autorregulação, percepção do outro, empatia aplicada e manejo relacional. O foco não é eliminar emoções, mas ampliar a capacidade de reconhecê-las e utilizá-las como informação sem permitir que determinem automaticamente a conduta.

Aplicação na liderança: vínculo sem dependência; escuta sem permissividade; cobrança sem hostilidade; limite sem ruptura; feedback sem ataque pessoal.

Pergunta norteadora: “Como meu padrão de vínculo e minha forma de regular emoções aparecem quando preciso cobrar, delegar, discordar, corrigir ou sustentar limites?”

Da consciência individual à prevenção organizacional

5.1. O que são riscos psicossociais relacionados ao trabalho?

- São fatores relacionados às condições, organização e gestão do trabalho que podem produzir impactos sobre a saúde dos trabalhadores.
- Entre os exemplos trabalhados pelo MTE estão:
- Excesso de demandas/sobrecarga;
- Assédio;
- Falta de suporte ou apoio;
- Entre outros fatores relacionados à organização do trabalho.

5.2. O papel da liderança na prevenção

- O líder não é o responsável isolado pelo gerenciamento dos riscos psicossociais.
- Entretanto, ocupa uma posição estratégica porque participa diretamente da organização cotidiana do trabalho.
- Sua atuação pode influenciar aspectos como:
- Distribuição de demandas;
- Clareza de responsabilidades;
- Comunicação;
- Suporte;
- Autonomia;
- Relacionamentos;
- Gestão de conflitos;
- Acompanhamento;
- Reconhecimento;
- Tratamento de situações de assédio.

5.3. Da liderança aos fatores de risco

LIDERANÇA DESORGANIZADA

- falta de clareza
- conflitos
- sobrecarga
- insegurança
- desgaste

LIDERANÇA CONSCIENTE

- clareza
- responsabilidade
- suporte
- comunicação
- organização
- Prevenção

5.4. A liderança como elemento de prevenção

O desenvolvimento dos líderes pode funcionar como **uma medida preventiva complementar**, especialmente quando direcionado à melhoria de práticas de gestão e organização do trabalho.

Isso significa que o treinamento não deve ser apresentado como uma solução individual para problemas que possuem origem organizacional.

A proposta é preparar a liderança para reconhecer sua participação na construção das condições de trabalho e atuar dentro de sua esfera de responsabilidade.

MÓDULO 6 — NR-01, GRO E A NOVA VISÃO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Transformando conhecimento em prevenção

6.1. A nova NR-01

- Gerenciamento de Riscos Ocupacionais;
- GRO e PGR;
- Identificação de perigos;
- Avaliação dos riscos;
- Classificação;
- Medidas de prevenção;
- Acompanhamento e melhoria contínua.

6.2. Riscos psicossociais no GRO

- A nova redação do capítulo 1.5 da NR-01 inclui expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais.
- A organização deve considerar as condições de trabalho e adotar medidas de prevenção e acompanhamento.

6.3. O papel da liderança dentro desse processo

- O líder não substitui os profissionais responsáveis pelo GRO/PGR.
- Mas pode ser um importante **agente de prevenção**, pois está próximo da realidade cotidiana das equipes.
- Ele pode contribuir para:
- Identificação de situações problemáticas;
- Comunicação de riscos;
- Percepção de sobrecarga;
- Identificação de conflitos;
- Comunicação de situações de assédio;
- Melhoria da distribuição de demandas;
- Clareza de papéis;
- Fortalecimento do suporte;
- Implementação das medidas de prevenção;
- Acompanhamento das ações.

6.4. Liderança como parte do sistema de prevenção

- Mapeamento dos riscos
- Compreensão dos fatores presentes no trabalho
- Plano de ação
- Desenvolvimento das lideranças
- Mudança de práticas de gestão
- Acompanhamento
- Melhoria contínua

Quando a responsabilidade individual se transforma em cultura coletiva.

7.1. Cultura é comportamento repetido

- O que a organização permite;
- O que a liderança reforça;
- O que os gestores praticam;
- O que é reconhecido;
- O que é corrigido;
- O que é ignorado.

7.2. Corresponsabilidade

- O líder não deve centralizar todas as responsabilidades.
- Seu papel é construir condições para que cada integrante compreenda:
- **“Qual é a minha responsabilidade dentro do resultado coletivo?”**

7.3. Cultura de responsabilidade

- Autoconhecimento
- Autogoverno
- Autorresponsabilidade
- Resolutividade
- Clareza de papéis
- Comunicação
- Suporte
- Cultura saudável
- Prevenção de riscos
- Resultados sustentáveis

7.4. Saúde mental como consequência de uma organização mais consciente

- Cobrança
- Clareza
- Suporte
- Responsabilidade
- Respeito

Transformando consciência em comportamento.

Cada participante deverá construir um plano de ação individual a partir de cinco perguntas:

1. O que eu preciso perceber em mim?
2. O que eu preciso aprender a governar?
3. Qual responsabilidade preciso assumir?
4. Qual comportamento preciso mudar na minha liderança?
5. Como minha mudança pode contribuir para uma equipe mais saudável e responsável?

ENCERRAMENTO

O líder como agente de transformação

A liderança é uma das principais interfaces entre a organização e a experiência cotidiana das equipes.

Por isso, desenvolver líderes não significa apenas desenvolver pessoas capazes de entregar resultados.

Significa desenvolver pessoas capazes de:

- conhecer a si mesmas,
- governar seus comportamentos,
- assumir responsabilidades,
- conduzir pessoas,
- organizar relações e trabalho,
- prevenir práticas adoecedoras,
- e contribuir para uma cultura organizacional mais saudável.

A proposta da Eixo Mental parte de uma premissa:
Uma organização não se torna mais saudável apenas porque fala sobre saúde mental. Ela se torna mais saudável quando transforma a forma como as pessoas trabalham, se relacionam, lideram e assumem responsabilidades.

CONHEÇA OS **PROFESSORES**



DAYSE COSTA

Fundadora da Eixo Mental | Criadora do Método Dayse Costa Psicanalista clínica com 10 anos de atuação, analista didata, supervisora em Psicanálise e professora. Analista comportamental e especialista em Neurociências do Comportamento, com formação em Neuropsicanálise e Psicodinâmica.

Graduada em Pedagogia, trabalhou durante 15 anos na Enfermagem. Criadora do Método Dayse Costa — Autoconhecimento no Setting Analítico, desenvolve um trabalho voltado à compreensão dos padrões emocionais e comportamentais e à construção de respostas mais conscientes.Na formação de líderes, aplica os fundamentos de seu método ao desenvolvimento da autoconsciência, autorresponsabilidade, posicionamento, comunicação e gestão de conflitos, conectando o desenvolvimento pessoal às demandas da liderança. A Eixo Mental acredita que relações saudáveis geram melhores resultados.

RODILAN RODRIGUES



Bacharel em Ciências Econômicas, Analista Comportamental e Pós-graduando em Psicanálise, com atuação profissional voltada ao desenvolvimento de lideranças, gestão de pessoas, diagnóstico organizacional, treinamentos corporativos e desenvolvimento humano

.Integrado conhecimentos de comportamento humano e contexto organizacional, com experiência em mapeamento e análise de perfis comportamentais, elaboração de diagnósticos e relatórios, desenvolvimento de equipes, capacitação de lideranças, saúde mental no trabalho e identificação e mitigação de riscos psicossociais, contribuindo para o desenvolvimento de pessoas e para o aprimoramento dos processos e relações no ambiente organizacional.

ELO CONSULTORIA | ESCOLA DE NEGÓCIOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

- Desenvolver líderes capazes de:
- Conhecer e compreender seus próprios padrões comportamentais;
- Desenvolver autogoverno diante de situações de pressão;
- Assumir responsabilidade sobre suas decisões e comportamentos;
- Desenvolver uma postura resolutiva;
- Comunicar expectativas e responsabilidades com clareza;
- Identificar situações que podem gerar desgaste nas equipes;
- Oferecer suporte adequado aos colaboradores;
- Conduzir conflitos de maneira consciente;
- Evitar práticas de liderança que contribuam para ambientes adoecedores;
- Fortalecer relações de confiança e respeito;
- Estabelecer limites, responsabilidades e acordos claros;
- Contribuir para uma cultura de prevenção e corresponsabilidade;
- Compreender o papel da liderança na promoção de ambientes de trabalho psicologicamente mais saudáveis;
- Reconhecer a relação entre liderança, organização do trabalho e riscos psicossociais.

A proposta do treinamento é conectar:

Desenvolvimento individual → Comportamento da liderança → Relações de trabalho → Organização do trabalho → Saúde mental → Prevenção de riscos psicossociais → Cultura organizacional

PREMISSA METODOLÓGICA DA EIXO MENTAL

A Eixo Mental parte da premissa de que relações saudáveis favorecem ambientes de trabalho mais organizados, seguros e produtivos. Por isso, antes de desenvolver competências para liderar outras pessoas, os cinco primeiros módulos conduzem o participante por uma trilha de autoconhecimento aplicado à liderança.

As ferramentas auto avaliativas utilizadas nesse percurso não possuem finalidade diagnóstica. Elas funcionam como instrumentos de reflexão e desenvolvimento, permitindo ao líder reconhecer tendências comportamentais, formas de reagir, afetos, gatilhos, padrões relacionais e recursos de autorregulação que podem interferir na maneira como comunica, decide, cobra, delega, conduz conflitos e oferece suporte à equipe.

Linha de desenvolvimento: conhecer como ajo → compreender o que me mobiliza → reconhecer como reajo → assumir responsabilidade pela minha resposta → compreender como me relaciono → regular emoções e comportamento → liderar com maior consciência.

Público **Alvo**

Líderes; Gestores; Coordenadores; Supervisores; Chefias; Profissionais em preparação para posições de liderança; Profissionais de Gestão de Pessoas; Profissionais responsáveis pela gestão de equipes e processos.

Benefício **do Curso**

Nossos cursos oferecem uma experiência completa. Invista no seu futuro com benefícios e vantagens que fazem a diferença na sua jornada de aprendizado!



MATERIAIS DE APOIO



CERTIFICADO DE PARTICIPAÇÃO DIGITAL



CARGA HORARIA 16Hs 8h30min às 12h30min



AULAS GRAVADAS DISPONÍVEIS PELO PERÍODO DE 30 DIAS

INVESTIMENTO

R$ 890,00

(OITOCENTOS E NOVENTA REAIS)

ELO CONSULTORIA | ESCOLA DE NEGÓCIOS

O pagamento da inscrição deverá ser efetuado para **Escola de Negócios Elo Cursos e Eventos Ltda** , CNPJ **30.965.048/0001-03**.

Formas de
Pagamento

O envio da Nota de Empenho/Ordem de Serviço ou Autorização de Fornecimento, com posterior pagamento em uma das contas bancárias indicadas abaixo:

BANCO DO BRASIL
Agência: **0452-9**
Conta Corrente: **53045-X**

CHAVE PIX
E-mail:
gerenciaadministrativa@eloconsultoria.com



ELO CONSULTORIA | ESCOLA DE NEGÓCIOS



ELO CONSULTORIA 30 Anos

Brasília / DF
SHN Quadra 2 Bloco H - Sobreloja
Metropolitan Hotel | CEP: 70.702-905

61 98592 4828 | 61 3327-1142 | 61 3328-1390

elo_consultoria elo_empresarial eloconsultoria.com